

**AUDITORIA TRABALHISTA: Um enfoque nesta ferramenta contábil visando auxiliar as empresas do ramo de comunicação estabelecidas na cidade de Barreiras - BA, a se resguardarem de um eventual futuro passivo trabalhista**

Dinamark da Cruz Assis\*

Ginda Klaus Emerick Vilas Bôas\*\*

Luciana Silva Moraes\*\*\*

**RESUMO**

Com o intuito de minimizar erros e fraudes, a auditoria trabalhista auxilia nas tomadas de decisões dentro das organizações, em especial o departamento de recursos humanos para que não venha a ser autuada, causando assim desfalques financeiros para a empresa. Desse modo o objetivo da pesquisa foi orientar as empresas do ramo de comunicação “por rádio”, nas abordagens dos controles internos visando explicar e descrever os procedimentos e técnicas com intuito de criar meios que irão ser utilizados como filtros, com a finalidade de prevenir os possíveis passivos trabalhistas. Para atender os objetivos propostos da pesquisa, foi feito um estudo bibliográfico acerca do assunto começando a partir da história da contabilidade, partindo para a evolução a auditoria chegando até auditoria interna com uma de suas ramificações que é a auditoria interna trabalhista, para então abranger e realizar a aplicação da pesquisa nas três empresas de rádio situadas na cidade, e então saber a forma de cuidados e soluções para a prevenção de possíveis passivos trabalhistas e os controles nas rotinas do dia – a – dia no departamento de recursos humanos. Com os dados obtidos através da aplicação de questionário, foi possível observar que algumas das empresas pesquisadas tomam algumas precauções, porém, ainda deixam brechas que podem, no futuro, resultar em passivos trabalhistas e comprometer a entidade na tomada de importantes decisões, afetando a mesma e seus funcionários.

**Palavras-chaves:** Auditoria Interna; Auditoria Interna Trabalhista; Passivo Trabalhista.

[1] \* Dinamark da Cruz Assis – Bacharelando do 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras - FASB. E-mail: dinamarkassis@hotmail.com.

[2] \* Orientadora Profª Esp. Ginda Klaus Emerick Vilas Bôas. Bacharel em Ciências Contábeis , MBA em Auditoria e Controladoria, Professora na Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Ciências Contábeis. E-mail: ginda@fasb.edu.br.

[3] \* Co-orientadora Profª Luciana Silva Moraes. Bacharel em Ciências Contábeis, Mestre em Gestão Ambiental, Professora e Pesquisadora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Ciências Contábeis. E-mail: luciana@fasb.edu.br.

## 1. INTRODUÇÃO

A auditoria trabalhista é uma ferramenta que auxilia as empresas, especialmente o departamento de recursos humanos, a implantar controles internos com o intuito de minimizar erros e fraudes, evitando assim infrações e autuações. Neste contexto, esta pesquisa justifica-se por permitir a empresa interessada um conhecimento apropriado acerca dos procedimentos e informações onde a auditoria trabalhista interna pode fornecer à organização. Assim, julga-se a partir desse conhecimento, a mesma venha a trabalhar corretamente, dentro da legislação vigente, evitando assim um passivo trabalhista para a mesma.

Perante a sociedade, a pesquisa justifica-se, de modo geral, abrangendo as organizações como um todo, pois uma empresa aplicando perfeitamente a legislação é justa com seus funcionários, e empregando-os corretamente, evitará a rotatividade desnecessária dentro do quadro funcional. Sendo assim, economicamente justificada, a empresa trabalhando corretamente, nem os seus colaboradores e nem a própria organização, necessitarão recorrer aos órgãos competentes em busca de proteção trabalhista, reduzindo dessa forma os números de processos na justiça e de custos para os envolvidos.

Já, para o acadêmico, justifica-se por lhe permitir conhecimento em uma área tão marcada e exigida pela legislação, oferecendo um mercado de trabalho em constante crescimento e evolução, promovendo um aperfeiçoamento profissional diretamente ligado para o bem das organizações, tornando-o um colaborador que irá auxiliar a empresa, do mesmo modo a empresa também poderá trabalhar crescendo e dando a oportunidade de seus colaboradores evoluírem com qualidade e direitos garantidos.

Esta pesquisa buscou, através de um entendimento de forma generalizada, pesquisar e responder ao questionamento e indagação da forma que a auditoria interna, focada na área trabalhista, poderia auxiliar as empresas dos ramos de comunicação, situadas na cidade de Barreiras - BA, a se resguardarem de um eventual futuro passivo trabalhista.

E, partindo do pressuposto da utilização da auditoria interna trabalhista, com as informações onde serão fornecidas à alta administração no auxílio e na fiscalização através de controles internos, e com o objetivo de suas metas e procedimentos propõem para o melhoramento da entidade sejam cumpridas junto ao todo, chegou-se a uma conclusão interessante e muito útil no âmbito empresarial.

Considerando, o desenvolvimento da empresa está diretamente relacionado com uma política social a qual visa colaborar com o crescimento de seus funcionários e com a sociedade em geral em busca da auto satisfação, todas essas medidas de melhoria nesse ambiente resultam no crescimento da entidade. É formidável a empresa veja e sinta-se correspondida em decorrência da evolução profissional de seus colaboradores em relação ao meio social, sem transgredir as leis do trabalho, fazendo deste modo o labor cada vez mais humano; E, como é notório as empresas de comunicação por rádio, não tem um conhecimento abrangente dos procedimentos corretos aplicado ao setor pessoal, onde muitas vezes ocorre por falta de conhecimento na área, ou por pessoa despreparada para exercer a função, subentende-se como este o motivo que as fazem seguir por um caminho muitas vezes não planejado não indo de encontro à legislação trabalhista.

Com o objetivo de orientar nas abordagens dos controles internos, a auditoria trabalhista é direcionada para o departamento de recursos humanos, visando explanar e descrever os procedimentos e técnicas com intuito de criar meios de controles, os quais irão ser utilizados como filtros, com a finalidade de prevenir os possíveis passivos trabalhistas. Seguindo essa linha de raciocínio, e para poder alcançar o objetivo geral foi necessário seguir estas etapas:

- Um estudo bibliográfico a cerca da origem da Contabilidade e da Auditoria no Brasil, com enfoque voltado para a Auditoria Interna.
- Abordagem da Auditoria Interna juntamente com seus controles e aplicações direcionadas para o setor de recursos humanos, salientando os benefícios oferecidos para que a empresa obtenha resultado satisfatório no RH.
- Realização de pesquisa por meio de aplicação de questionário, feita na cidade de Barreiras, com empresas do setor de comunicação por rádio, com o objetivo de mostrar como a auditoria interna trabalhista pode auxiliar nos controles internos, proporcionando aprimoramento dos funcionários do departamento de pessoal, qualificando e melhorando as informações produzidas neste setor.

Para atingir aos objetivos propostos, a pesquisa conta com um levantamento bibliográfico acerca do assunto proposto, partindo da suposição de que grande parte das empresas de comunicação não conseguem trabalhar de acordo com as normas

trabalhistas. A partir deste pressuposto depreende-se as informações fornecidas pela a Auditoria Interna Trabalhista colaboram na prevenção e na preparação de pessoas para o setor de recursos humanos, com o objetivo de dirimir novos casos de passivo trabalhista na empresa, assim como reduzir e sanar os já existentes.

Quanto à metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, ela caracteriza-se como pesquisa aplicada e descritiva, a qual através da forma de coleta de dados é correspondente à pesquisa de levantamento, utilizando-se do método dedutivo, gerando conhecimento em situação prática no envolvimento dos interesses universais, partindo de análise do todo para o particular, em busca de uma solução; Utilizando-se do ponto de vista descritiva, pois envolve o ato de descrever as características de determinada população ou fenômeno assim como o estabelecimento de relações entre variáveis ocorridas nas empresas pesquisadas, bem como análise dos dados coletados com os responsáveis do setor de departamento de pessoal nas empresas de comunicação “rádio” na cidade de Barreiras-BA, através da pesquisa qualitativa, onde foram analisadas as informações e identificado os problemas que implicam em passivos trabalhistas feitos por meio de questionário composto de perguntas abertas e fechadas, estabelecendo um padrão desses problemas para confrontar e assimilá-los junto aos procedimentos de auditoria interna, buscando esclarecer como a auditoria interna trabalhista pode prevenir e até mesmo reduzir a incidência deste tão oneroso dispêndio aplicando corretamente a legislação trabalhista para não ser mais autuadas e não sofrer com as punições do fisco.

A pesquisa foi dividida em três etapas: a primeira delas consiste na pesquisa na forma do entendimento acerca do assunto proposto, visando entendimento e esclarecimento de acordo com a determinação da legislação, fazendo um levantamento bibliográfico sobre a origem da contabilidade, evidenciando como a mesma se originou a partir da necessidade do homem, e por muito tempo ela foi apenas uma forma de manutenção dos registros, porém, com o tempo e com a carência da exatidão das informações dentro das organizações, nasceu então a Auditoria, com a finalidade e objetivo de comprovar a eficiência e credibilidade dos dados dos controles patrimoniais e se dividindo em duas sendo a auditoria externa não tem vínculo empregatício com a empresa auditada, e a outra é a auditoria interna com vínculo empregatício e a fim de auxiliar o quadro de gestores na tomada de decisão, nascida a partir da auditoria externa, pois o auditor independente não

tem tempo suficiente para atender as necessidades das empresas. E neste contexto visando auxiliar no cumprimento das metas estabelecidas e com a complexidade e escassez de profissionais gabaritados para o setor de departamento de pessoal, surgiu a auditoria trabalhista para aumentar a eficiência da empresa e evitar os futuros passivos trabalhistas.

Já a segunda etapa explana a forma correta do funcionamento da auditoria trabalhista, sendo esta uma ferramenta com a função técnica de assessoramento na prevenção e melhoria das atividades de seus funcionários. Trazendo sugestões de procedimentos e técnicas da auditoria interna trabalhista, buscando demonstrar aos interessados no assunto, principalmente às empresas na área de comunicação situadas na cidade de Barreiras-BA, assim como as demais atividades comerciais, na utilização, aplicação das técnicas e procedimentos recomendados, desde a admissão até o desligamento do funcionário da empresa, na realização um trabalho mais satisfatório e com resultados positivos.

A terceira etapa foi a visita *in loco* nas empresas de comunicação por rádio, para aplicação do questionário, composto de perguntas abertas e fechadas, o qual buscou evidenciar e levantar os dados da empresa, com relação às práticas usuais utilizadas pela organização e os principais focos de reclamações trabalhistas existentes atualmente junto à ela. Indagando para saber se a mesma faz uso de algum controle interno e se o mesmo é satisfatório. Mas, principalmente, buscou-se apurar se existem falhas e como as mesmas podem ser sanadas, evidenciando os benefícios onde poderão ser alcançados, se a empresa se dispuser a seguir as orientações descritas nesta pesquisa, e se realmente utilizadas em suas atividades cotidianas, poderão encontrar na auditoria interna trabalhista uma possível solução na prevenção e redução de seus encaixos neste setor, tanto a curto quanto em longo prazo, tratando-se de passivos trabalhistas.

A quarta e última etapa, trata de analisar os dados coletados na etapa anterior, apurando os resultados e chegando a uma conclusão plausível, embasada por todo o conhecimento adquirido ao longo da pesquisa e evidenciando os diversos benefícios da auditoria interna trabalhista, não só para as empresas do ramo abordado por esta pesquisa, mas também para qualquer organização que tenha interesse em evitar passivos trabalhistas.

## 2. AUDITORIA

A auditoria nasceu com a necessidade de confirmação e comprovação da realidade socioeconômica sobre as empresas investidas e também pelo surgimento de grandes empresas em diversas partes do país, fazendo com que proporcionassem formação acionária para participação de capital em muitas empresas, não se sabendo a data exata do início da auditoria no mundo.

Uma vez a evolução da auditoria no Brasil aumentou com a necessidade ocasionada por algumas entidades precisarem ser financiadas com capital estrangeiro, com a implantação de empresas internacionais, e o principal em 1972, o Banco Central do Brasil promulgou nas normas da auditoria, a Comissão de Valores Mobiliários (CMV) e a Lei das Sociedades Anônimas (Lei das S.A.s), passaram a ser obrigados a observarem as normas estabelecidas por esses órgãos reguladores e serem registrados na mesma comissão para poderem exercer a profissão de auditar.

Segundo Attie (1992) a auditoria, se divide em duas partes: uma é auditoria externa que surgiu a partir da evolução do capitalismo, necessitando de um aprimoramento dos controles devido ao grande acirramento do mercado, e normalmente trabalha sem vínculo empregatício, entretanto, o tempo que o mesmo passa dentro da empresa é muito pouco, logo o objetivo do auditor independente será emitir uma opinião sobre o assunto a ser auditado. E, outro, é a auditoria interna onde atua dentro das organizações e normalmente tem vínculo empregatício, com objetivo auxiliar o corpo de gestores e administração na tomada de decisões devendo participar do desempenho e resultado dando evidência às oportunidades, tanto interna quanto externa e procurando soluções para os problemas no momento que a vierem a ser identificados.

Para maior credibilidade da auditoria foi criado órgão, normas e leis com o intuito de minimizar problemas para a economia da empresa e do país, segundo Fernanda Mendes, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) surgiu com o decreto de lei 9.245 de 1946 com o objetivo de nortear, fiscalizar e normatizar a profissão no Brasil. Afim de maior efetividade a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), Banco Central do Brasil (BACEN) e Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), trabalham em parceria para a criação de Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), sendo a NBC PA regulamenta especificamente a profissão de auditores independentes e a NPC PI a de auditores internos regido pela resolução 781/95.

## 2.1. AUDITORIA INTERNA

As auditorias internas surgiram a partir de uma ramificação da auditoria externa, pois, como o auditor independente não fica muito tempo da empresa e para atender a necessidade, é imprescindível uma auditoria mais periódica visando às diversas áreas da contabilidade. Para Almeida (1996 p. 25), o auditor interno é "um empregado da empresa, e dentro de uma organização ele não deve estar subordinado àqueles cujo trabalho examina". Ou seja, o auditor interno no organograma da entidade só estará subordinado à presidência da empresa e não aos demais setores onde as atividades são por ele desenvolvidas, porque se encontra na facilitação e identificação dos riscos, coordenação das prestações de gerenciamento com o destaque das ameaças fazendo assim, que sejam identificadas a gravidades, a fim de poder corrigi-las a tempo, de modo a evitar maior dano no desenvolvimento de estratégia proposta pela administração.

A auditoria interna, através de suas atividades de trabalho, serve à administração como meio de identificação de todos os procedimentos internos e políticas definidas pela companhia, assim como os sistemas contábeis e de controle interno, estão sendo efetivamente seguidos e que as transações realizadas estão refletidas contabilmente em concordância com os critérios previamente definidos. (ATTIE, 1992, p. 29)

A auditoria interna tem suma importância na contribuição para o sucesso da empresa através das informações passadas que devem ser de confiabilidade, de conhecimentos adquiridos por meio da situação estudada, ou seja, ela tem de ser condizente com as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), dentre as informações passadas para o corpo de gestores e onde servirão como base para ação na tomada de decisão. Sendo, a finalidade é convencer a parte superior da empresa após identificar as problemáticas tem-se uma solução, a partir de então, a direção passa a ter maior certeza no trabalho e firmando uma parceria de efetividade e a ser uma atividade realmente necessária para a organização.

De acordo a CFC;

O auditor interno pode realizar trabalhos de forma compartilhada com profissionais de outras áreas, situação em que a equipe fará a divisão de tarefas, segundo a habilitação técnica e legal dos seus participantes (Resolução 781/95)

Ou seja, o auditor interno tem participação direta das atividades dentro da empresa e de acordo a necessidade poderá recorrer a outros setores afins de

divisão de tarefas e até mesmo de aperfeiçoamento dos profissionais. Pois “A auditoria interna deve participar do desempenho/resultado da entidade, evidenciando oportunidades internas e externas, procurando soluções para os problemas identificados, agregando valor ao produto” (PAULA, 1999, p. 44) com a capacidade de desempenhar e de revisar os controles administrativos através dos controles internos o que não acontece de forma simples, pois é feito por meio de técnicas onde requisita um estudo e conhecimento especializado da atividade a ser exercida.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Parágrafo único, “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Ou seja, todo trabalhador tem seus direitos garantidos em lei, os quais devem ser cumpridos pelas autoridades administrativas, e é de suma importância as empresas tenham conhecimento de suas obrigações trabalhista, da mesma maneira aos seus direitos, não prevalecendo os interesses particulares ou das classes sobre o poder público; Fazendo uso de um controle interno mais eficaz quanto às rotinas de trabalho de seus colaboradores, beneficiando a empresa nos seus projetos, valorizando o trabalhador com mecanismos de capacitação e desenvolvimento do meio social da empresa para não existir ocorrência de falha nas disposições gerais impostas em lei.

## 2.2. AUDITORIA TRABALHISTA

A auditoria trabalhista é uma das ramificações da contabilidade, e eclodiu a partir das necessidades das organizações ocasionadas pela complexidade e abrangência das áreas, bem como a escassez de profissionais capacitados para executá-las junto ao departamento de pessoal.

De acordo cita Antonio Sanson (2000, p. 27)

Para que haja boa administração de pessoal, é importante que existam controles rígidos sobre seus procedimentos e que estes estejam elencados em um manual de normas e procedimentos, evitando assim a alegação de desconhecimentos por parte dos empregados. Outras medidas a serem tomadas para minimizar o risco seriam a segregação e a rotatividade de funções.

Nesse contexto, objetiva-se um maior controle interno, pois desse modo, caso um erro ou fraude aconteça, a empresa tenha tempo hábil para a correção, e também com a rotatividade que em geral há dentro do departamento, estimule os



funcionários a não fazerem apenas uma atividade evitando cair na rotina, e assim, dar margem para uma visão mais ampla no departamento, diminuindo assim o paradigma do funcionário insubstituível, tendo um conferindo ou acompanhando o trabalho do outro para diminuir a incidência de acontecimentos indesejados.

Pois de acordo a seguinte Resolução CFC diz,

A Auditoria Interna deve assessorar a administração da entidade no trabalho de prevenção de fraudes e erros, obrigando-se a informá-la, sempre por escrito, de maneira reservada, sobre quaisquer indícios ou confirmações de irregularidades detectadas no decorrer de seu trabalho. (Resolução 986/2003)

A rotina no departamento de pessoal esboça um cuidado especial, e está diretamente ligado aos diversos setores necessitando assim de atenção sob múltiplos ângulos, qualquer modificação planejada ou não no quadro funcional da empresa irá vincular a este departamento que contem dados dos funcionários desde a admissão até a demissão; A forma incorreta no planejamento poderá suscitar encargos financeiros ocasionando um desgaste organizacional o qual resultará na diminuição das chances para o alcance dos objetivos almejados, para não ocorrer, precisa de muita supervisão por pessoas capacitadas e responsáveis na ocupação desta esfera, de acordo citam Belnoski e Gualberto “A admissão do empregado exige o cumprimento de normas legais, a fim de que a formalização do contrato ocorra dentro dos parâmetros da lei e sejam evitadas fiscalizações e penalizações” o responsável pelo departamento deve fazer a solicitação de alguns documentos indispensáveis no momento da contratação para evitar problemas futuros. Já o pedido de demissão é o desligamento do funcionário de maneira requerida pelo mesmo ou empresa, e pode ocorrer de diversas maneiras regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A auditoria trabalhista consiste em um trabalho preventivo e de auto análise que auxilia a área de Recursos Humanos na busca da excelência e da execução de suas obrigações e processos organizacionais. Pode-se dizer que a distinção da auditoria trabalhista das demais ramificações é o fato de ela ter características de prevenção e, não, de fiscalização. (ROCHA e SILVA apud SANTOS, 2009)

A partir desse contexto percebe-se a grande importância da auditoria para com as empresas, pois a auditoria trabalhista não tem a visão de fiscalizar, mas de prevenir, buscado na sua excelência atrair a realização de forma adequada e cada vez mais eficiente da área de recursos humanos, assim no caso de erros ou fraudes emitir pareceres sobre acontecimentos incorretos da legislação aplicados na

organização e enfatizando a correção dos procedimentos dos vínculos da empresa para com os funcionários.

Diante do exposto, é evidente a auditoria trabalhista é uma premissa básica de valor para a eficiência e eficácia dentro da empresa, pois ela será a responsável para um trabalho fidedigno para a evolução dos profissionais atuantes na organização quanto para a mesma, no quadro social no meio do mundo globalizado. E para obter um controle eficaz é necessário embora o departamento de pessoal segregue as funções, consistindo na divisão das atividades e seguindo alguns mecanismos a fim de minimizar os riscos de fraude.

### **2.2.1. Controles internos no departamento de pessoal**

É uma forma de controlar o setor de departamento de pessoal a fim de evitar ocorrências trabalhistas, e podem ser seguidas através de muita atenção e observação a partir destas situações na organização:

- a) Admissão - é o momento onde a empresa contrata uma pessoa física para exercer alguma atividade interna ou externa na entidade, a fim de evitar falhas. Os responsáveis por este setor devem tomar algumas precauções na requisição de documentos e na entrega do mesmo:
  - Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
  - Exame médico de capacitação profissional;
  - Cópia da Carteira de Identidade;
  - Cópia do Cadastro de Pessoa Física - CPF;
  - Cópia do Título de Eleitor;
  - Cópia do Certificado de Reservista.
  - Comprovante de endereço.
  - Os demais documentos deverão ser solicitados de acordo com a função a qual venha exercer dentro da empresa.

E, ainda ter bastante atenção nos requisitos de proibição de solicitação de algumas coisas, conforme cita FALCI ( s/d),

O empregador não poderá solicitar, por exemplo, certidão de que o empregado não possui processo trabalhista ajuizado (certidão negativa trabalhista); certidões negativas de débitos e assemelhados ou dos cartórios

de protestos; informações sobre antecedentes criminais, tais como certidão negativa criminal ou “folha corrida”; testes de gravidez, de esterilização e exame de HIV (AIDS); enfim, qualquer documento que demonstre práticas discriminatórias, por motivo de sexo, origem, raça, cor, etc.

Um dos métodos de controle de admissão segundo Antonio Sanson (2000) é o dever do departamento for o requisitante, este por sua vez deverá emitir uma solicitação para o departamento responsável de contratação de pessoal, controle periódico das pessoas da seção e assinado pelo responsável, e distribuição mensal dos recibos de pagamento dos empregados e em dissensões a comunicação ao setor de recursos humanos deve ser imediata.

- b) Férias – é um direito adquirido em um período de 12 meses trabalhados e não haverá prejuízos a remuneração salvo ao que se refere ao artigo 130 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

A fim de evitar erros deverá ser criado um mapa pelo chefe do setor com o objetivando controlar o período melhor atenda os interesses da empresa e do empregado, para não atrapalhar o bom andamento, precisará ser assinada e enviada ao departamento de recursos humanos a fazer a provisão das férias e encargos observando o vencimento das mesmas, no intuito de não ocorrerem dois períodos vencidos e pagar mais do que o permitido em lei.

- c) Demissão – é o meio em que o empregador ou empregado irá romper contrato de trabalho, o qual incorrerá em indenizações a serem pagas pela empresa ao empregado.

Existem vários meios onde a entidade poderá se basear para controlar as demissões, conforme cita Antonio Sanson (2000), uma delas é a criação de formulário para ser preenchido pelo chefe que solicitar contendo o porquê do acontecimento de desligamento do funcionário, a observação quanto aos prazos de vencimento dos contratos de experiência para o responsável pelo setor possa decidir quanto a permanência do mesmo, e no desligamento deverá também atender os prazos estabelecidos dentro da legislação.

- d) Processos Trabalhistas – é quando uma das partes sente-se lesada e recorre aos órgãos da justiça do trabalho para solucionar um conflito.

Nos casos de processos trabalhistas a empresa por ser um sujeito passivo no processo deverá adotar de mapas dos prazos dos processos para evitar perda no tempo determinado visando o cumprimento aumentando gradativamente as chances de ganho de causa.

- e) Serviços terceirizados – é a forma onde uma empresa transfere para outra mediante contrato social com seu objetivo expresso, a fim de realizar algum tipo de serviço, fornecimento de produtos ou obra desde que não seja atividade -fim da empresa.

A empresa contratante necessita manter em seu prontuário cópia dos registros dos empregados da contratada assim como os demais documentos onde servirão para admissão, controle da jornada de trabalho, contrato social da contratada e da prestação de serviços, xérox das guias de recolhimento do Fundo de Garantia Tempo de Serviço – FGTS e da GPS – Guia de Recolhimento Social, enfim, os controles surgidos no decorrer da obra.

- f) Estagiário – é um estudante matriculado com frequência assídua e com alguma relação ao curso no qual esteja matriculado, sendo considerando estagiário aquele que irá utilizar como meio curricular das atividades a serem praticadas junto ao meio jurídico de direito público ou privado sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

A empresa que irá contratar os serviços do estagiário deve manter em seu prontuário de estágio em seu arquivo contendo o contrato entre a instituição a entidade e o estudante, carga horária, programação didático-pedagógica, seguro de acidentes a favor do educando, bolsa auxílio e demais benefícios que favoreçam o aprendiz.

- g) Temporário – é a forma de trabalho prestado por tempo não superior a 03 meses salvo autorização no ministério do trabalho, compreende-se a

pessoa física a qual consiste em colocar a disposição para atender a necessidade transitória de substituição de funcionários permanentes ou regulares, ou em casos extraordinários em acréscimos de serviços.

A empresa deverá fazer um controle rigoroso na verificação dos documentos comprobatória nos requisitos de serviço temporário, autônomo, ou até mesmo prestador de serviço de atividade afim, devem-se seguir os procedimentos legais para a contratação, pois se a empresa não tiver interesse não gerar vínculo empregatício, e assim proporcionar maior transparência e credibilidade ao setor.

### **2.2.2. Controles na folha de pagamento**

É a maneira mais frequente utilizada pela empresa, para fazer os controles de aumento de salário e de benefícios a favor do colaborador.

- I. Aumento salarial – é todo aumento salarial, ocasionado por dissídio coletivo ou acordo dos sindicatos, o que não for ocasionado por esses motivos deverá possuir por escrito uma autorização estando explícito o motivo do aumento fazendo o uso do conhecimento da gerencia para não ocorrer sem o consentimento dos responsáveis geral.
  
- II. Horário – é obrigatório para empresas com mais de 10 funcionários as anotações do controle de cartão de ponto com o nome, horário de entrada e saída e intervalos de alimentação/descanso do funcionário, caso o atraso ou até mesmo as faltas deverá ser justificadas com atestados conforme a legislação, caso contrário haverá os descontos cabíveis a cada caso.

Já a hora extra, é o tempo após o horário de expediente que deve ser acrescido mediante legislação com no mínimo 50% no valor da hora, para eficiência da empresa a mesma deverá manter um controle para onde não extrapole o planejamento do mês com referencia a remuneração, ou seja, quando for haver hora extraordinária deverá ser comunicado com antecedência o porquê para não ter horas desnecessárias e até mesmo a gerencia analisar o principal motivo de tal

ocorrência e detectando as possíveis falhas, pois as horas extras influenciam no setor econômico da entidade.

As faltas correspondem ao não comparecimento do empregado de forma não justificada através no horário, e dias estipulados ocasionando no decorrer dos dias a diminuição das férias conforme o art. 130 da CLT.

- III. Benefícios - poderá ser concedidos pela legislação ou por pactuada em negociação coletiva, e que deverá ter um controle para cada tipo de benefício prestado, como os vale-transportes, vale-refeição, salário-família, licença-maternidade além de muitos outros.

O vale transporte é uma maneira onde o empregador antecipa o valor gasto pelo empregado no deslocamento de sua residência até o local de trabalho com uma ajuda de custo que não poderá ultrapassar 6% do salário do funcionário, um meio de controle deve ser feita uma declaração, justificando o motivo dos vales solicitados e entregando alguma forma o comprovante de endereço da residência.

O vale-refeição ou cesta básica tem a finalidade de pagamento de refeições aos empregados, é um benefício que tem incentivo legal através do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, com um controle efetivo desses benefícios irá reduzir e até acabar com duplicidades e também a cesta básica não poderá ser utilizada como forma de premiação.

- IV. Encargos Sociais e impostos – estão todas as contribuições e impostos que façam parte do departamento de administração de pessoal, e merece uma atenção muito especial, pois muitas empresas sofreram fraudes e erros gerando multas e problemas com a fiscalização. Fazendo assim um controle mais efetivo dos documentos e pagamentos por departamentos distintos para haverá uma fiscalização maior de um setor para o outro.

As empresas se auto fiscalizando e fazendo a admissão de forma como exige a lei, e tomando os devidos cuidados nos controles internos desde a folha de pagamentos até os encargos sociais, dessa forma terá a redução ou até mesmo o fim dos passivos trabalhistas.

### **3. PESQUISA DE CAMPO**

Por ser um dos maiores pólos agropecuários e principal centro urbano do Oeste da Bahia a cidade de Barreiras conta com mais de 150 mil habitantes. Por ser uma cidade turística é cortada pelo Rio Grande principal afluente do lado esquerdo do Rio São Francisco o que valoriza bastante a cidade é a agricultura juntamente aos demais municípios, e logo, com a agricultura familiar torna – se a maior do nordeste favorecendo a economia barreirense junto a prestação de serviços bem como todo o comércio abastecendo tanto os moradores da cidade quanto dos municípios da região.

Por ser o maior centro urbano no Oeste a cidade conta com diversos meios de comunicação que é possível atender a diversos gostos pela notícia ou pelo entretenimento, a cidade conta com empresas de jornais, sites com grande variedade de notícias, um canal de televisão há décadas vem fazendo parte da vida dos moradores dessa região, as rádios estão com programações 24 horas por dia mantendo os moradores e também os ouvintes de outras localidades informados sobre os acontecimentos da cidade e também das principais manchetes do Brasil e dos demais países, e com diversão passadas no decorrer da programação diária.

A pesquisa com foco nas rádios foi aplicada no município de Barreiras – BA, com base nas estatísticas fornecidas no site da JUCEB, no qual conta que em todo estado da Bahia existem 86 empresas no ramo de comunicação. Foi realizada uma busca relacionada especificamente à cidade pesquisada, e foram identificadas 03 empresas “A”, “B”, e “C” no ofício de rádio e todas com ouvintes assíduos. Das três empresas contatadas, todas responderam o questionário onde foi aplicado no departamento de recursos humanos contendo 22 perguntas, sendo 15 abertas e 07 fechadas, perfazendo um resultado relevante para atender o objetivo da pesquisa.

As entidades pesquisadas possuem mais de 10 colaboradores, e foi constatado nos últimos 05 anos nas entidades “A” e “B”, ocorreram processos trabalhistas, motivados por causas distintas. Na empresa “A”, a motivação foi pela falta de controle das horas extras, na qual não houve acordo entre as partes, e a ação correu na justiça. Com a rádio “B”, o processo trabalhista ocorreu por falta de maior rigor na contratação do menor aprendiz, e neste caso foi realizado um acordo. Ambas as empresas já passaram por verificações internas para não acontecer mais esses fatos, melhorando seus processos internos visando reduzir a incidência de

processos trabalhistas e tornando o procedimento atual mais confiável e com resultados positivos.

Outro ponto importante é que os escritórios das rádios têm uma contabilidade contratada a qual é responsável pela elaboração da folha de pagamento, e toda documentação passa por revisão interna na empresa antes de se fazer o pagamento e entregar aos colaboradores, de modo a evitar reclamações futuras.

As empresas, “A” e “B” procuram fazer as prevenções no momento das admissões, demissões, com serviços terceirizados, dos processos trabalhistas, férias, estagiários ou menor aprendiz, sendo que trabalhador temporário, nenhuma delas tem. Já a empresa “C” preferiu não se pronunciar acerca dos assuntos citados anteriormente.

Quanto ocorre a admissão, os novos integrantes da equipe são informados sobre os horários, controle do ponto eletrônico e também são requisitados os documentos para o ato do mesmo; com a demissão cumprem com as obrigações em dia, fazendo assim o recolhimento de todos os encargos que atende todas as exigências trabalhistas. Com relação aos serviços terceirizados, só a empresa “A” utiliza e faz a formalização contratual de prestação de serviços, porém a mesma não fica responsável pelo horário e nem com a exigência dos mesmos ficando a cargo da terceirizada. Para as férias o recolhimento e o gozo ocorrem nas datas corretas baseada no período de contratação fundamentada com os controles passados pela contabilidade. Com o estagiário ou menor aprendiz a empresa “A” pratica a contratação junto aos órgãos intermediários ( SENAI e IEL) no intuito de treinamento e aperfeiçoamento para o mercado de trabalho.

Para o controle das horas normais a rádio “A” utiliza do controle de ponto eletrônico, a B não tem nenhum tipo de controle e a “C” faz o ponto junto com a contabilidade contratada, demonstrando assim que para duas dessas empresas, se não forem tomadas medidas mais eficazes para esses controles poderá acarretar problemas futuros.

De todas as empresas pesquisadas nenhuma delas fez uso da auditoria interna no departamento de pessoal e quanto a pretensão de fazer somente a empresa “C” respondeu que no momento não há interesse, as demais não responderam se tem o interesse pela implantação. Para os controles internos no dia-a-dia a rádio “A” utiliza planilhas, do controle das remunerações, do tempo de serviço, e dos benefícios oferecidos, a “B” respondeu que o foco principal da



empresa é o departamento financeiro e comercial, já a rádio C pratica uso da contabilidade contratada na busca das orientações a respeito dos controles e de como fazê-los.

Com relação à avaliação de desempenho dos empregados as empresas “B” e “C” fazem uso básico, mas a rádio “A” não utiliza de nenhum tipo de avaliação, também não oferece nenhum tipo de curso de qualificação para os funcionários do departamento de recursos humanos. No entanto a empresa “B” conta com o empenho de um diretor geral para auxiliar e analisar cada atuação e para os cursos oferecidos foi notório o fato dos funcionários ficarem mais qualificados para o setor desenvolvendo as atividades com maior eficiência, enquanto, a empresa “C” nas reuniões analisa criteriosamente colocando em evidencia os pontos positivos e negativos na busca de melhor desempenho, proporcionando cursos para a qualificação, todavia a empresa nota que os funcionários não têm interesse em aperfeiçoar-se, causando assim despesas desnecessárias.

Durante a pesquisa no campo da cidade de Barreiras foi percebido que algumas empresas estão em busca de cada vez mais melhorar seu desempenho e com isso tem feito melhoras internamente buscando o crescimento profissional de seus colaboradores junto às mesmas.

#### **4. CONCLUSÃO**

Com o desenvolvimento da pesquisa foi possível fazer um melhor estudo acerca da auditoria na cidade de Barreiras por meio da aplicação de questionário, nas empresas do setor de comunicação, o objetivo da mesma demonstrou onde a auditoria interna trabalhista pode auxiliar e colaborar bastante nos controles internos, proporcionando aprimoramento dos funcionários do departamento de pessoal, qualificando e melhorando as informações produzidas neste setor.

Firmando a hipótese levantada para a iniciação da pesquisa foi percebida, pois as empresas de uma forma ou de outra falham, e observando a grande que grande parte das empresas não trabalha de acordo com as normas trabalhistas, principalmente no que diz respeito ao controle de ponto de seus colaboradores. Depreende-se com a adequação das informações fornecidas pela a auditoria interna trabalhista, esta poderá colaborar na prevenção e na preparação de pessoas para o setor de recursos humanos, de modo que não aconteçam novos casos de passivo trabalhista na empresa.

Em contrapartida, as que já tiveram alguns casos com a justiça, já procuraram fazer as devidas correções, e outras como incentivo para os seus colaboradores disponibilizam cursos de qualificação e aperfeiçoamento para as devidas funções a serem exercidas, a fim de não acontecerem mais casos de processos trabalhistas.

Para obter maior êxito as empresas deverão adequar os seus controles tomando todas as precauções devidas de forma a melhorar os seus controles no departamento de recursos humanos na criação de alternativas para melhorar o seu desempenho nas informações acerca de todos os procedimentos internos que versam a respeito da documentação necessária desde a admissão até o momento da demissão, a fiscalização das horas normais trabalhadas, os benefícios oferecidos aos funcionários assim como a contratação de menores aprendizes e estagiários que por terem uma carga horária diferenciada exigem um cuidado ainda maior, e também na programação das horas extras e previsão das férias.

A análise no decorrer da pesquisa permitiu a este pesquisador a possibilidade de notar os benefícios que a auditoria interna pode fornecer as empresas de comunicação de Barreiras-BA, pois irá colaborar de maneira mais efetiva no auxílio direto aos administradores na tomada de decisão através das informações fornecidas pelo auditor interno no departamento de recursos humanos. Portanto, em qualquer que seja a atividade da organização, se esta se dispuser a implantar e seguir as recomendações fornecidas pela auditoria interna, mantendo-a sob constante atualização, os benefícios são os de se poder contar com informações corretas e fidedignas, que permitirão à administração tomar decisões pautadas em fatos reais e primar pelo respeito aos direitos e obrigações de ambos, empregados e empregador.

Contribuindo com isso, para uma redução e até mesmo a erradicação de qualquer passivo trabalhista que possa vir a surgir.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti, **Auditoria: Um curso Moderno e Completo**, São Paulo, Ed Atlas, 1996.

ATTIE, Willian, **Auditoria: Aplicações e conceitos**, 3.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2000

ATTIE, Willian, Auditoria Interna, São Paulo , Ed. Atlas , 1992.

BELNOSKI, Alexandra Marilac, Gualberto, Edmar, Rotinas Trabalhistas e Sindicais. Disponível em: <[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDwQFjAD&url=http%3A%2F%2Fmedia.wix.com%2Fugd%2Fe7049c\\_d5787c35373cfc5ed2bdb5f7c3e95944.pdf%3Fdn%3DRotinas%2BTrabalhista%2B%281%29.pdf&ei=gcmgUczsL4HS0wGQ6IH4BQ&usg=AFQjCNFDNP\\_dWLVkZvK1U8ChHB00BGhKIQ&bvm=bv.47008514,d.dmQ](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDwQFjAD&url=http%3A%2F%2Fmedia.wix.com%2Fugd%2Fe7049c_d5787c35373cfc5ed2bdb5f7c3e95944.pdf%3Fdn%3DRotinas%2BTrabalhista%2B%281%29.pdf&ei=gcmgUczsL4HS0wGQ6IH4BQ&usg=AFQjCNFDNP_dWLVkZvK1U8ChHB00BGhKIQ&bvm=bv.47008514,d.dmQ)> acessado em 25/05/13

BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acessado em 09/05/2013.

BRASIL; Resolução 781/95, DE 24 de Março de 1995 Aprova NBC PI 01 – Normas Profissionais do Auditor Interno - Disponível em [http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes\\_sre.aspx?Codigo=1995/000781](http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=1995/000781) acessado em 04/11/2013

BRASIL, Resolução 986/03, De 21 de Novembro de 2003 - Aprova a NBC TI 01 – Da Auditoria Interna – Disponível em <[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cfc.org.br%2Fsisweb%2Fsre%2Fdocs%2FRES\\_986.doc&ei=dSJ3Us6EHuD4AO2m4DADw&usg=AFQjCNEiSBafYRROT1zWGB3Bz6oc3ah4g&bvm=bv.55819444,d.cWc](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cfc.org.br%2Fsisweb%2Fsre%2Fdocs%2FRES_986.doc&ei=dSJ3Us6EHuD4AO2m4DADw&usg=AFQjCNEiSBafYRROT1zWGB3Bz6oc3ah4g&bvm=bv.55819444,d.cWc)> acessado em 04/11/2013

FALCI, Bruno – Manual de Rotinas Trabalhistas – Disponível em <[http://www.cdibh.com.br/midia/guia\\_de\\_rotinas0.pdf](http://www.cdibh.com.br/midia/guia_de_rotinas0.pdf)> acessado em 25/05/2013

PAULA, Maria Goreth Miranda Almeida, Auditoria Interna: Embasamento Conceitual e Suporte Tecnológico, São Paulo, Ed. Atlas, 1999.

SÁ, Antonio Lopes de, Teoria da Contabilidade, 2. ed. São Paulo, Ed. Atlas, 1999.

ROCHA, José Eugênio, SILVA, Sidnei Celerino da, A Auditoria Como Ferramenta de Prevenção do Passivo Trabalhista Oculto – mef 18729 - IR disponível em <[HTTP://www.etecnico.com.br/paginas/mef18729.htm](http://www.etecnico.com.br/paginas/mef18729.htm)> acessado em 25/05/2013

SÁ, Antonio Lopes de, Teoria da Contabilidade; São Paulo, Ed. Atlas, 1999.

SANSON, Marcos Antonio; SILVA JÚNIOR, José Barbosa da, Controles Internos Contábeis e Alguns Aspectos da Auditoria, Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo, São Paulo, Ed. Atlas, 2000.