

AUDITORIA PREVENTIVA COMO MEDIDA PARA MINIMIZAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA

Juliana Souza Palmeira *

RESUMO

Baseando-se em referências bibliográficas, pesquisa de internet e obras literárias, a monografia presente pretende enfatizar o surgimento do Direito do Trabalho, mostrando a realidade histórica empregatícia no mundo e no Brasil. Evidenciando como se formou a Legislação Trabalhista e apontar as principais obrigações trabalhistas relacionadas ao setor de recursos humanos.

Surge então a Auditoria Interna como uma forte aliada na prevenção do passivo trabalhista dentro das empresas pelo descumprimento da Legislação Trabalhista. Esse trabalho de auditoria interna será elaborado e executado, de maneira que sejam desenvolvidos políticas de controle interno dentro das organizações, a fim de, identificar e solucionar erros e prevenir os gestores empresariais de possíveis autuações dos fiscais do trabalho, bem como gastos com processos judiciais trabalhistas.

Neste trabalho monográfico será evidenciado também de que maneira a Auditoria Interna pode auxiliar aos empresários sobre as normas da legislação trabalhista, garantindo a integridade física, moral e profissional do colaborador e proporcionar seguridade ao empregador de que não sofrerá perda de produtividade resolvendo questões judiciais, perda de valores e não comprometendo o processo de continuidade da empresa.

*Juliana Souza Palmeira - 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras. E-mail: Juliana.palmeira@alunos.fasb.edu.br.

*Orientadora Maria Cristina Melo - Bacharel em Direito, professora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

*Co-orientadora Luciana Silva Moraes – Bacharel em Ciências Contábeis, Mestre em Gestão Ambiental, professora e pesquisadora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

1. INTRODUÇÃO

Organização significa qualquer esforço humano elaborado intencionalmente para atingir determinados objetivos, ou seja, é como um conjunto de duas ou mais pessoas que realizam tarefas, de modo que possam alcançar metas com eficiência, de forma coordenada e controlada. A organização serve para estabelecer a divisão e subdivisão do trabalho dentro de uma entidade, criando-se um organograma com todas as funções estabelecidas, visando melhor clareza na busca por resultados.

Com isso a auditoria interna como medida de prevenção contra o passivo trabalhista tem a função de orientar, prevenir e organizar as empresas para que se evitem o passivo trabalhista e conseqüentemente a diminuição de gastos com processos judiciais trabalhistas e perdas patrimoniais.

Este estudo se faz importante pelo fato de várias empresas serem surpreendidas diariamente pelos fiscais do trabalho sofrendo autuações, obtendo grandes prejuízos financeiros e comprometendo o princípio da continuidade. Visa uma política de prevenção contra o passivo trabalhista em relação à redução dos acidentes de trabalho, pela não utilização dos EPI (Equipamento de Proteção Individual) ou pela falta de orientação na utilização dos mesmos; procura-se relatar sobre a falta de organização das empresas com relação ao não recolhimento dos impostos (INSS, IRRF), o registro de funcionários em tempo hábil, as anotações de horas extras, descanso semanal remunerado, salário família, periculosidade, insalubridade, adicional noturno quando forem devidos, bem como as atualizações de reajuste salarial na Carteira de Trabalho, entre outras questões.

O acidente do trabalho, quando ocorrido, prejudica os trabalhadores causando lesões físicas, com risco de afastamento através do auxílio doença, aposentadoria por invalidez ou até mesmo mortes, proporcionando um desgaste emocional nos familiares da vítima. Já o fato do não recolhimento dos impostos sobre a folha, causará a cobrança de multa de acordo com o disposto Decreto-lei nº 960 (art.908 e parágrafo único da CLT).

Esse conjunto de fatores influencia de maneira negativa, diretamente na sociedade e chama a atenção sobre o compromisso que os sócios proprietários devem ter com o futuro empreendedorismo do país, no que diz respeito ao

desenvolvimento da relação patrão x empregado, possibilitando a capacitação desses profissionais, bem como a propagação positiva da empresa. Portanto é necessário orientar a organização quanto à importância que se deve ter para com seus colaboradores, beneficiando assim a organização e a sociedade.

É importante ressaltar que esse trabalho de auditoria interna dentro das organizações apresentam inúmeras possibilidades para atuação dos acadêmicos de contabilidade, bem como contribuindo diretamente com a sociedade, garantindo assim a permanência da empresa no mercado.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS

A história do direito do trabalho inicia-se no período pré-industrial, onde predominava a escravidão. O trabalhador era considerado um objeto, sem condições algumas de humanização e desprovidos das normas jurídicas do direito do trabalho.

A Revolução Industrial fez com que surgisse a substituição do trabalho escravo para assalariados. Como afirmou Martins et al (2011,p.6). “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego.” Com o surgimento do contrato de trabalho os trabalhadores passaram a trabalhar por salários.

Com o surgimento da máquina a vapor a eletricidade, em meados do século XVIII aconteceu a Revolução Industrial, devido ao fato das máquinas produzirem com mais rapidez, substituindo o trabalho humano pela máquina, causando um enorme desemprego. Os trabalhadores prestavam serviços em condições perigosas, insalubres, sem proteção contra incêndios e sujeitos a muitos acidentes de trabalho, horas extras excessivas sem remuneração e pelo motivo de explorarem a mão de obra feminina e infantil por menores salários. Iniciaram-se as reclamações e reivindicações por condições melhores de trabalho com a criação dos sindicatos.

Ao fim da Primeira Guerra Mundial surge a necessidade de inclusão da defesa social da pessoa e é criada em 1919 a OIT (Organização Internacional do Trabalho), uma organização especializada no trabalho, fundamentada na

paz universal e justiça social e que permite promover melhorias das condições de trabalho do mundo todo.

3. ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Pode-se dividir o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil em três etapas: do Descobrimento do país à Abolição; da Proclamação República; da Revolução de 1930 em diante.

A pré-história do Direito do Trabalho no Brasil ficou evidenciado em meados de 1500 a 1888, momento em que segundos os especialistas brasileiros, foi uma época marcada por fatos históricos no Brasil, pois, estaria as vésperas da proclamação da República.

Após a Independência, a legislação trabalhista assegurou a liberdade de trabalho e proibiu as corporações feitas pelas organizações com a Constituição Imperial de 1824, pelo fato das Ordenações do Reino, controlarem as regras disciplinadoras do trabalho. Após Constituição Imperial, foram promulgadas leis especiais sobre contrato de trabalho. Nele, foi estabelecido que se houvesse à admissão de trabalhadores estrangeiros, sendo no máximo dois trabalhadores por cada empresa. Em 1850 começa-se a legislar através de determinados preceitos sobre a forma de contrato, aviso prévio, enumeração de justas causas, indenização por acidente do trabalho, entre outros. Em meados de 1870 surgem às primeiras reuniões operárias que manifestou o sentimento de mudança no que se diz respeito ao trabalho digno e justo, e em 1888 foi abolida a escravidão no Brasil, fato bastante importante na lei trabalhista do país.

A segunda etapa foi marcada com a proclamação da República onde a Constituição de 1891, apresentava declarações soltas, de certo modo baseada na Constituição Imperial. O decreto nº 1.313, que regulamentou o trabalho dos menores de doze a dezoito anos, foi promulgada a lei sindical rural em 1903, e em 1907, a primeira lei geral dos sindicatos, formalizando o princípio da pluralidade sindical. A criação da Justiça do Trabalho no Brasil foi marcada em 1922, na cidade de São Paulo, com a criação dos Tribunais Rurais, já em 1923,

criou-se a Previdência Social, com a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensões.

A partir desta data houve várias alterações e reformas na Constituição que fez o legislador se expressar perante o Direito do Trabalho, exigindo que as normas brasileiras se unificassem visando um programa de proteção legislativa ao trabalhador.

Na terceira etapa a nação brasileira participou das eleições presidenciais que fez com que ocorresse a deflagração do movimento revolucionário de 1930, iniciando fase atual ou contemporânea do Direito do Trabalho Brasileiro.

O presidente Getúlio Vargas idealizava a política trabalhista e pressionado pelo movimento operário, abriu portas para leis ordinárias se formassem a favor do direito do trabalho e possibilitando a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

A legislação trabalhista brasileira foi editada para organizar o mercado de trabalho, pois muitas indústrias se instalariam no país e provavelmente muitas revoltas e manifestações de assalariados. No momento, também existiam leis esparsas sobre diversos assuntos trabalhistas, leis soltas ou avulsas, que foram reunidas em um livro denominado CLT (Consolidação de Leis do Trabalho) em 1º de maio de 1943, cuja função é regulamentar toda a norma legislativa brasileira do direito do trabalho. A CLT estabeleceu regras básicas para o contrato de trabalho, como registro em carteira assinada, férias, salário mínimo, décimo terceiro, licença maternidade, jornada de trabalho e etc.

Em 1988 os direitos trabalhistas foram aprovados na Constituição da República Federativa do Brasil, pelo motivo dos direitos trabalhistas não fazerem parte do modelo econômico e social do Brasil. Diante do ocorrido o Poder Judiciário passou a ter influências sobre qualquer ameaça aos direitos humanos, protegendo os cidadãos.

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. (MARTINS, 2011, p.10)

Em 2003 o novo presidente da república do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva carregava consigo uma vasta experiência do sindicalismo, pois o mesmo teria sido sindicalista por muitos anos. Ele iniciou um trabalho de reformas nas leis sindicais, da Previdência Social e situação Tributária na minimização dos custos criada anteriormente por Getúlio Vargas, a fim de melhorar a riqueza do país e qualificar ainda mais o sistema trabalhista. O então presidente promoveu várias alterações, com a criação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, proporcionando aos jovens a primeira oportunidade de emprego, mediante comportamento e notas exemplares no colégio; a autorização do saque do Fundo de Garantia Tempo de Serviço (FGTS) para necessidades de urgências como desastre natural pelos usuários moradores dessas áreas afetadas; o Estatuto do idoso que protege as pessoas acima de 60 anos contra os preconceitos e discriminação; reajuste de salários anuais.

O governo Lula também aprovou leis que beneficiaram a Previdência na minimização dos custos, com o retorno do pagamento do salário-maternidade, agora pago pelas empresas e iniciou as negociações para a reforma sindical projetada em 2004, visando um debate pelo Congresso nacional.

Em 2003, eleito Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, ex-dirigente sindical, empenhou-se em fazer reformas, não só na Previdência Social para reduzir o seu custo para o Estado, no sistema tributário, para facilitar a circulação de bens e a melhor distribuição de riquezas, mas, também, na legislação trabalhista, com destaque para as leis sindicais. (NASCIMENTO, 2005, p.65)

O Direito do Trabalho Brasileiro tem como principal finalidade diminuir a desigualdade do País, promovendo igualdade jurídica entre empregados e empregadores. Os Direitos Sociais estão diretamente interligados ao Direito do Trabalho para garantir a dignidade do homem. Conforme Martins (2011), o direito do trabalho é um conjunto de regras relacionadas ao trabalho subordinado, com a finalidade de assegurar aos usuários da lei, melhores condições de trabalho e em seu meio social, através de medidas de proteção.

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e

também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador. (MARTINS, 2011, p.17)

4. ASPECTOS HISTÓRICOS DA AUDITORIA

É impreciso identificar onde começou a história da auditoria, pois, existiam pessoas que exerciam a função de “auditor” pelo simples fato de averiguar a veracidade dos fatos econômicos e financeiros de um determinado local.

Em Roma, os imperadores delegavam pessoas, mais propriamente, funcionários à função de supervisionar as operações financeiras da província. Na França existia o fato dos Barões esclarecerem à população em forma de leitura todas as contas financeiras.

No Brasil Colônia, a Coroa Portuguesa nomeava o juiz colonial que ficava encarregado de averiguar o recolhimento dos impostos. Percebe-se que a auditoria no Brasil só começou a ganhar força em meados do século XIX. Na Inglaterra e Estados Unidos a Auditoria se desenvolveu mais, pois, o comércio era dominador. Após a crise econômica de 1929 viu-se a necessidade de estabelecer regras e tornou-se obrigatório a Auditoria Contábil.

Além da história da auditoria é interessante conhecer os aspectos conceituais da auditoria, bem como o seu significado e seus tipos.

5. CONCEITO DE AUDITORIA

A conceituação de auditoria para Gil (2000, pg.13), apresentava a definição que, a auditoria é função organizacional de revisão, avaliação e emissão de opiniões quanto ao ciclo administrativo (planejamento/execução/controle) em todos os momentos/ambientes das

entidades. Diversos vetores podem ser estruturados e combinados para prática da função organizacional auditoria.

A citação acima nos leva a compreender que a auditoria é um conjunto de atividades que são desenvolvidas em uma determinada empresa e tem a função de avaliar e averiguar todos os registros contábeis, inspecionar os documentos, sistemas, registros, ou seja, todos os procedimentos de acordo com o seu planejamento mediante período estabelecido.

Após análise dos documentos, é feito um parecer sobre todos os dados financeiros, contábeis e operacionais e a partir disso o auditor expressará sua opinião sobre os dados abordados, se estão ou não em conformidade com a legislação. O referido documento será relatado com seriedade e responsabilidade quanto às demonstrações e obter o máximo de imparcialidade.

6. FINALIDADES DA AUDITORIA

A auditoria é um exame minucioso das atividades desenvolvidas dentro de uma empresa e tem a finalidade de comprovar a veracidade dos fatos analisados, bem como avaliar se os mesmos estão dentro dos padrões de eficiência financeira e patrimonial; verificar junto aos procedimentos contábeis se está sendo utilizadas as normas específicas de cada legislação; analisar se está sendo respeitados e cumpridos os princípios fundamentais da contabilidade; avaliar cada atividade operacional desenvolvida e o profissional que realizou a atividade; averiguar os sistemas de informações e se sua utilização atende as necessidades da empresa.

7. DAS ESPÉCIES DA AUDITORIA

A Auditoria pode ser dividida quanto à forma de intervenção, sendo elas: Auditoria Externa ou Auditoria Interna.

A auditoria externa é caracterizada por realizar sua atividade independente, com autonomia. Ela surgiu devido ao crescimento do comércio havendo a necessidade de melhorar o setor administrativo da entidade. A partir

disso a tecnologia se desenvolveu e para atender as necessidades do momento. Com isso percebeu-se a importância da figura de uma pessoa que pudesse avaliar a situação patrimonial e financeira.

As demonstrações contábeis passaram a ter importância muito grande para os futuros aplicadores de recursos. Como medida de segurança contra a possibilidade de manipulação de informações, os futuros investidores passaram a exigir que essas demonstrações fossem examinadas por um profissional independente da empresa e de reconhecida capacidade técnica. (Almeida, 2008, p.26).

A auditoria externa ou independente passou a ser realizada por uma pessoa que tivesse especialização em técnicas de auditoria, com conhecimento de contabilidade e principalmente nas atividades da organização. O profissional, sobretudo deve aplicar suas técnicas com plena imparcialidade, observando se as normas brasileiras de contabilidade estão sendo usadas ou não. A atividade deve ser executada com uma pessoa que não seja ligada a empresa, com objetividade e segurança no momento de opinar sobre as Demonstrações Financeiras analisadas.

A auditoria interna tem a função de examinar todos os procedimentos internos, bem como as demonstrações contábeis e operacionais da organização. A mesma apresenta uma atividade interna, porém independente que tem a finalidade de prestar serviço à gestão empresarial. Geralmente essa função é executada por alguém que trabalha diretamente na organização. É importante frisar que o auditor interno pode avaliar qualquer setor dentro de uma empresa, ele vai concluir se é viável ou não para a emissão de seu relatório. O auditor desenvolve todas as suas atividades de conferência com o objetivo de auxiliar a gestão empresarial, fornecendo informações concretas e claras de caráter construtivo para a empresa, respeitando sempre o Código de ética do Instituto dos Auditores Internos.

8. CONCEITO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho é um vínculo estipulado entre o trabalhador e o empregador. O contrato de trabalho é o meio em que direciona os direitos e deveres das obrigações das partes. Existem duas formas de contratação:

individual e coletiva. A individual é a relação entre um trabalhador e a entidade, já a coletiva é a negociação entre um grupo de trabalhadores e ou sindicatos junto com a entidade. A contratação por meio coletivo é de mais valia para os trabalhadores, pois, baseados no Direito do Trabalho o sindicato irá defender e impor condições justas à categoria.

Existe uma diferença entre empregado e trabalhador. O empregado deve ser vinculado aos requisitos da relação empregatícia, enquanto o trabalhador, presta serviço independente de salário ou não, o que não caracteriza vínculo de emprego. Segundo o art. 442 da CLT, “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”, ou seja, é um acordo firmado entre as partes e que há um comprometimento por parte do trabalhador de executar suas tarefas mediante condições estabelecidas pelo empregador, como: remuneração, subordinação, habitualidade.

A relação empregatícia foi denominada a partir da evolução da relação do trabalho, nesse período ficou evidenciada a transição do período de escravidão até a revolução industrial. Oriundos do Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada para defender os interesses do trabalhador em geral.

9. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADOR

O empregado, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 3º, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Para a CLT, o empregado é a pessoa física, ou seja, o cidadão que tem condições de realizar atividades, essas atividades devem ser contínuas caracterizando relação empregatícia. Mediante subordinação do seu empregador e o devido pagamento pela execução da jornada de trabalho.

Para o empregador, a Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 2º, diz: “considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Para a CLT, o empregador é a pessoa jurídica ou física que assume as responsabilidades de admitir, manter a correta relação empregatícia e demitir se necessário os funcionários. É ao empregador que o empregado deve estar subordinado, mediante todas as normas da Legislação Trabalhista

10. DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As obrigações trabalhistas surgiram com o intuito de eliminar o trabalho escravo e fazer com que o empregado fosse tratado com igualdade jurídica perante o empregador. Portanto, a entidade independente da sua atividade ou sua posição econômica está sujeita as regras, principalmente se houverem pessoas físicas na condição de empregados.

O registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) é de direito de todo cidadão que mantém alguma relação empregatícia. Segundo a CLT no artigo nº 29: “A carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 horas para anotar, especificadamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

O contrato de trabalho é o instrumento de caráter jurídico que vai firmar o acordo entre o contratante e o prestador de serviço, ele é por escrito e pode ser por prazo determinado ou indeterminado.

Outra obrigação trabalhista a ser cumprida minuciosamente é o processo de execução da folha de pagamento caracterizado fator importante, pois, nela vai estar reunidas todas as informações do funcionário e da empresa. A folha de pagamento nada mais é que o detalhamento simplificado através de fatores numéricos da relação de trabalho ocorrido entre o funcionário e patrão.

O CAGED que é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED é também uma obrigação trabalhista de grande importância, pois é uma operação realizada mensalmente por todas as organizações e tem a função de informar sobre admissões, transferência ou demissões de empregados. Essas informações são utilizadas para as realizações de

pesquisas e estudos sobre o mercado de trabalho e também como fonte de referência para programas sociais do governo como o Programa de Seguro-Desemprego.

Outro instrumento exigido pelo Governo é a GFIP que é a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações da Previdência Social. Neste modelo o governo consegue recolher o FGTS e a documentação com dados dos funcionários para a Previdência Social.

O GPS (Guia da Previdência Social) é uma obrigação tributária para todas as empresas que possuam funcionários. Ela serve para obrigar que as empresas façam o recolhimento corretamente a partir da remuneração de seus trabalhadores, bem como para trabalhadores liberais, autônomos, sócios e as retenções corretas sobre o valor da nota fiscal.

A GRRF é guia responsável pelo recolhimento do FGTS rescisório, multa rescisória, aviso prévio indenizado e é utilizado somente quando houver encerramento do contrato de trabalho.

Existem tipos de Contribuição: Contribuição Confederativa, Assistencial, Sindical e Associativa. A Confederativa é devido a todas as empresas, autônomos e empregados que fazem parte dessa categoria. O seu pagamento é realizado para a manutenção do sindicato. A Contribuição Assistencial é de responsabilidade das pessoas jurídicas e funcionários enquadrados nesse tipo de obrigação. Essa contribuição é através de dissídio ou de acordo com os termos da CLT. A Contribuição Sindical é aplicado a todos os participantes da categoria, sejam eles pessoas jurídicas, físicas que aderiram ao sindicato. Porém o recolhimento da mesma só será feito uma vez por ano, correspondente a um dia de trabalho. O recolhimento é feito pela empresa em folha de pagamento e geralmente o fato é acontecido no mês de março de cada ano. A Contribuição Sindical Patronal é devido a todos os profissionais e o seu valor será definido a partir da categoria econômica de cada empresa, bem como no seu capital social. A Contribuição Associativa é diferente dos demais, pois, é de obrigação estatutária, onde é devida por todos os associados do sindicato.

É de suma importância destacar a emissão da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), pois, é nela que será registrada a passagem de funcionários pela empresa ou não, no período de um ano. Assim, se a empresa

não tiver registrado nenhum funcionário durante esse período, deve ser entregue a RAIS NEGATIVA.

Em relação ao Livro de Inspeção, deve-se realçar que o Ministério do Trabalho exige que este livro permaneça no próprio estabelecimento, com exceção para as microempresas e empresas de pequeno porte, pois, no caso de uma possível fiscalização o livro será autenticado pelos agentes de inspeção do trabalho. Já o Livro Registro de Empregados é obrigatório para todas as pessoas jurídicas, neste livro ou ficha serão preenchidos com todos os dados do funcionário como: admissão, jornada de trabalho, férias, qualificação profissional, ou seja, tudo que for de interesse à proteção do trabalhador.

O recibo de pagamento é um documento de grande valia à empresa, pois, contém o nome do funcionário, a sua função, a sua remuneração e base de cálculo do INSS, IRRF E FGTS, os descontos e o valor líquido que o funcionário irá receber. Este documento é obrigatório e comprobatório, ou seja, evitará uma possível autuação trabalhista em caso de fiscalização. A emissão do recibo de férias tem a mesma finalidade comprobatória, porém na descrição do documento é destacado o período do gozo e o período aquisitivo das férias, bem como, os valores a serem pagos como: férias, 1/3 de férias, descontos de INSS e IRRF.

O controle de jornada de uma empresa é controlado a partir do registro de horário (cartão), livro ou registro de ponto. As empresas com mais de 10 funcionários passaram a se adequar as normas da portaria nº 1.510 do Ministério do Trabalho de 2009, onde diz que o uso do ponto é obrigatório na hora da entrada, período de repouso e de saída para todos os funcionários. O registro pode ser feito manual, mecânico ou eletrônico. O horário de trabalho deverá ser único para todos os funcionários e fixado em local visível a todos eles. Em caso do trabalho executado fora do estabelecimento, os horários serão preenchidos em fichas, e em caso de reclamatória trabalhista a empresa poderá desconsiderar o registro de ponto se não corresponder com a realidade.

O aviso de férias deverá ser comunicado por escrito ao empregado com no mínimo 30 dias de antecedência conforme o artigo 135 da CLT. O empregado antes de entrar no período das férias deve apresentar a sua carteira de trabalho para que sejam feitas as devidas anotações.

Já no que diz respeito ao Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), pode-se dizer que é uma obrigação tributária. As empresas são obrigadas a reter mediante remuneração dos empregados, conforme tabela emitida pela Receita Federal.

Todo trabalhador que prestar serviços a uma determinada empresa até um ano, terá o direito a trinta dias de aviso prévio, mediante Lei Nº 12.506 de 2011. Se o empregado permanecer por mais de um ano, terá direito ao aviso e mais três dias por cada ano de serviço prestado. A finalidade do aviso é evitar a surpresa do rompimento de trabalho, serve tanto para o empregador, quanto para o empregado. Ele pode ser de dois tipos: aviso trabalhado ou aviso indenizado. O trabalhado é quando o funcionário continua exercendo suas atividades, o aviso começa a ser contado a partir do dia seguinte ao comunicado e poderão ser executados com duas horas contínuas a menos durante os trinta dias ou folga dos últimos sete dias. O aviso indenizado é a dispensa das atividades do funcionário, reembolsado-o com o valor de um salário pelos trinta dias não trabalhados.

O termo de Rescisão do Contrato de Trabalho é um documento utilizado para o preenchimento de todas as verbas rescisórias e serve também para o saque do FGTS. Esse termo deve ser devidamente preenchido e assinado pelo empregador. Chegada a hora da homologação da rescisão, o Ministério do Trabalho prevê a assistência para empregados que permaneceram mais de um ano de trabalho em determinada empresa. Essa assistência é basicamente a orientação e o esclarecimento sobre os seus direitos e o cumprimento da lei.

11. DOS PROGRAMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Foram criados alguns programas para orientar os trabalhadores e empresários sobre os riscos existentes ou que viessem a existir na execução das atividades.

O PCMSO (Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional) é especificamente a Norma Regulamentadora 7 e tem o objetivo de monitorar a saúde dos trabalhadores e identificar se existe algum fator que possa desencadear doenças ocupacionais. O PCMSO deve ser implantado nos locais

de trabalho e deve ser observados a periodicidade dos exames: admissionais, periódicos, mudança de setor, retorno ao trabalho em caso de afastamento por auxílio doença ou acidentes de trabalho e exames demissionais. Para cada exame realizado o medico emitirá um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), cujo, uma via ficará na empresa contratante e a outra via com o funcionário examinado.

O PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais) trata-se na Norma Regulamentadora 9 e tem o objetivo de preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores diante dos riscos no ambiente de trabalho. O PPRA é um programa que deve ser elaborado pelo Técnico de segurança ou Médico do Trabalho e deve ser executado em qualquer ambiente de trabalho, independente da atividade da empresa, seja a empresa de pequeno, médio ou grande porte.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é uma comissão formada por representantes do empregador e dos empregados e tem como finalidade prevenir acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. A CIPA desempenha uma função muito importante, pois, vai analisar os possíveis riscos no ambiente de trabalho e solicitar medidas corretivas, a fim de reduzir ao máximo todas as possibilidades que possam causar alguns prejuízos físicos aos funcionários, bem como a redução de possíveis gastos da gestão empresarial em caso de ocorrência de acidentes.

12. CONSEQUENCIAS DE VIOLAR A LEI TRABALHISTA

Alguns empresários prefere o meio mais fácil para não pagar todos os direitos aos seus colaboradores. Eles deixam de registrar a carteira de trabalho para ficarem livres dos encargos, com isso exploram a mão de obra pensando somente no lucro que estão obtendo e no final acabam tendo que pagar todos os direitos trabalhistas amparados pelos artigos da CLT.

Segundo Carrion *et AL* (2009,p.484), “ Art. 626. Incumbi às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, à fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.” A citação afirma o trabalhador está protegido pela CLT.

O passivo trabalhista surge toda vez que os direitos trabalhistas forem descumpridos. Geralmente esse passivo é cobrado mediante reclamação trabalhista ou por fiscalização de alguns dos órgãos competentes. Caso constate que o empregador infringiu a Lei, o empregado é reembolsado com as devidas atualizações monetárias, acrescentadas de multas direcionadas pelos órgãos fiscalizadores.

Os principais instrumentos de autuação na fiscalização trabalhista é o auto de infração. Antes de ser aplicado o procedimento deve-se analisar e orientar os responsáveis. Após análise e comprovação da violação da Lei, o agente fiscalizador aplica o auto de infração. Os fiscais do trabalho podem também embargar uma obra, visando resguardar a integridade física do trabalhador, vai depender da análise sobre condições físicas, de saúde, segurança e higiene se encontram o ambiente de trabalho. Também é fiscalizada a presença de crianças e adolescentes exercendo a atividade de trabalho, bem como trabalhadores realizando trabalhos em condições de escravidão. Essas pessoas serão resgatadas e os responsáveis serão notificados de acordo com a Legislação Trabalhista.

As principais irregularidades encontradas são: a ausência do recolhimento de FGTS; descontos indevidos, pois, de acordo o artigo nº 477 da CLT, o empregador não pode descontar mais do que o valor da remuneração do funcionário; o não pagamento do DSR (Descanso Semanal Remunerado), férias e 13º salário; ausência de documentos essenciais como o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional); chave de liberação do FGTS, guia do seguro desemprego, planilha com cálculo da remuneração variável que serve como base de cálculo da rescisão; e a devida aplicabilidade da Lei nº 12.506/2011, sobre a nova contagem do aviso prévio.

Após a identificação das irregularidades, são aplicadas as infrações que apresentam multas fixas ou variáveis e dar-se um prazo para que o empregador elabore sua defesa.

13.OS BENEFÍCIOS PARA A SOCIEDADE

O grande desafio do Direito do Trabalho é manter a igualdade social e proporcionar oportunidade para todos os cidadãos. A história do Direito do Trabalho e sua evolução tem o objetivo de valorizar o trabalho e beneficiar a sociedade em seus aspectos humanos e jurídicos. Após muitos anos de manipulação do trabalhador, foi necessário que houvesse o surgimento do Direito do Trabalho para modificar e melhorar as condições sociais dos mesmos. A partir daí a igualdade jurídica passou a existir.

De uma maneira geral, a sociedade se beneficiou dos Direitos Trabalhistas, porque o trabalhador passou a ser respeitado diante da Lei, proporcionando uma vida digna à sua família.

As crianças e adolescentes se beneficiaram com os programas de erradicação do trabalho infantil, pois, o esforço físico só dificultava no aprendizado. O psicológico dessas crianças era afetado e atrapalhavam no desenvolvimento escolar, as atividades laborais comprometiam o seu desenvolvimento físico, além de estarem sujeitas a adquirirem doenças ou sofrerem acidentes de trabalho.

As mulheres ganharam força do decorrer da história da Legislação Trabalhista. Elas conseguiram o seu espaço no mercado de trabalho, passando a terem todos os direitos que um homem tem ao exercer a mesma função. As mulheres brasileiras deixaram de serem meramente “donas de casa” para se tornarem chefes de família, ajudando na educação de seus filhos e no desenvolvimento do país.

A prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho se tornaram fatores essenciais para proporcionar uma vida mais saudável a todos os colaboradores. Algumas organizações já se preocupam em evitar esse tipo de acontecimento, e direcionam um Fisioterapeuta na execução de atividades elaboradas. Essas atividades auxiliam na prevenção de lesões físicas e psicológicas.

Para a prevenção de acidentes de trabalho, as empresas estão investindo na contratação de um técnico de saúde e segurança do trabalho. Esse profissional irá identificar os locais de risco de acidentes de trabalho e fazer um

trabalho de conscientização na utilização dos EPIs (Equipamento de Proteção Individual).

Para a gestão empresarial esse tipo de prevenção é de suma importância, pois, além de evitar problemas com a evasão de trabalhadores acidentados, irá também evitar desgastes financeiros e até possíveis reclamações trabalhistas.

14. DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Atualmente as organizações estão se preocupando mais com o social. Não basta somente gerar emprego e lucro, a empresa que tem esse conhecimento contribui com a sociedade em geral e ainda constrói uma imagem positiva.

Para iniciar esse processo a empresa deve fazer um primeiro estudo diante das necessidades da região que está instalada e ajudar no desenvolvimento da mesma. Esse desenvolvimento pode ser através da educação da comunidade, da cultura, saúde, ambiental, ou seja, algo que ajude a comunidade.

Essas atitudes, proporcionarão à comunidade bons resultados e trará principalmente o bom estar de todos ao redor.

As empresas podem elaborar maneiras que beneficiaram os colaboradores. Essa ideia de preocupação com o social dentro da empresa se dá ao fato de algumas exigências da Legislação Trabalhista, do Sindicato e até mesmo dos próprios trabalhadores.

As gratificações, ajuda de custo com refeição e transporte são tipos de benefícios que a empresas naturalmente pode oferecer ao funcionários, assim como os planos de saúde.

Esses tipos de benefícios podem proporcionar melhores condições no ambiente familiar, no ambiente de trabalho, melhorando a autoestima de cada trabalhador e conseqüentemente a melhoria no desempenho operacional.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho monográfico que tem como tema “Auditoria Interna como Medida para Minimização do Passivo Trabalhista” foi desenvolvido através de referências bibliográficas e teve como principal objetivo descrever quais os procedimentos as empresas poderiam adotar para que não sofressem o passivo trabalhista.

O controle interno dentro das empresas será o ponto de partida para que as empresas não corram o risco de autuações. A partir do princípio de que a entidade está bem organizada, com os profissionais bem direcionados e qualificados, este risco será consideravelmente menor.

Dentre as especificidades, deve-se frisar sobre a importância do surgimento do Direito do Trabalho e a Legislação Trabalhista. Em consequência das Leis, surgiu as Obrigações Trabalhistas que fazem referência e ajudam a detectar erros e fraudes, principalmente no que se diz respeito ao setor de recursos humanos.

Com isso, se faz necessário à presença de um Auditor Interno, que vai fazer uma análise minuciosa de todos os documentos e a partir daí sugerir controles que possibilitem à administração sobre os riscos que a organização está sujeita. Após as sugestões, o Auditor irá apresentar soluções de melhoria tanto na parte operacional, quanto na sociedade a sua volta.

16. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATTIE, W. **Auditoria Interna**. São Paulo: Atlas, 1986.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FONSECA, C.A.C. **Auditoria Interna: um suporte para uma eficiente gestão empresarial**. Barreiras: Faculdade São Francisco de Barreiras, 2003.

GOMES, A.A. **Auditoria Trabalhista**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2007.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Site: www.mte.gov.br. Acesso em 01/04/2012.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Site: www.mpt.gov.br. Acesso em 01/04/2012.

NASCIMENTO, A.M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTR, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Site: www.oit.gov.br. Acesso em 01/04/2012.

ROTEIRO/ CHECK LIST DE AUDITORIA TRABALHISTA. Site www.portaldeauditoria.com.br. Acesso em 20/03/2012.

VINAGRE, M.F. **A importância da Evidência em Auditoria**. João Pessoa-PB: Universidade Federal da Paraíba, 2004.