

AUDITORIA INTERNA - A IMPORTÂNCIA DOS CONTROLES INTERNOS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS COMO FERRAMENTA PARA PREVENIR E MINIMIZAR OS RISCOS TRABALHISTAS.

Ana Paula Fiorese*

Ginda Klaus Emerick Vilas Bôas**

Luciana Silva Moraes***

RESUMO

O presente trabalho tem como principal tema a auditoria contábil interna aplicada às rotinas trabalhistas, como instrumento de prevenção de passivos trabalhistas em uma empresa do ramo automobilístico de Barreiras-Ba. A auditoria busca revisar os controles internos das empresas para identificar o cumprimento das normas com a legislação e daquelas estabelecidas pela administração, examinando a necessidade de novas rotinas para desenvolver o aprimoramento do processo. Através da aplicação de um questionário buscou-se verificar se a empresa está em conformidade com a legislação trabalhista. O presente estudo revisa e apresenta as rotinas trabalhistas decorrentes da legislação em vigor, visando à prevenção de passivos trabalhistas. A metodologia utilizada para consumação deste trabalho foi o método indutivo, o estudo é de caráter descritivo com coleta de dados bibliográficos e uma abordagem qualitativa e quantitativa a partir de uma pesquisa de campo com aplicação de questionário com universo de 10 (dez) empresas do mesmo ramo e amostra de 1 (uma). O objetivo principal é evidenciar a importância da Auditoria Interna e o quão ela se torna imprescindível para conseguir o sucesso, visto que as empresas carecem de instrumentos que as auxiliem no seu processo de gestão, e que os ajudem a se precaver de prováveis falhas, bem como ponderando e analisando as atividades realizadas por ela, dessa forma prevenindo e minimizando os passivos trabalhistas.

Palavras-chaves: Auditoria Interna. Controles Internos. Passivo trabalhista.

*Ana Paula Fiorese – Bacharelado do 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras - FASB. E-mail: paulinhafiorese@hotmail.com

**Orientador 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.

***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 Ciências Contábeis. E-mail: luciana@fasb.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

Diante da grande mudança e crescimento das organizações, faz-se necessária a busca de instrumentos, que possam ajudar e auxiliar no processo de gestão, e é neste contexto que se insere a auditoria interna, pois a mesma surgiu da necessidade de controlar os registros contábeis e movimentações financeiras.

Em razão da complexidade das normas e dos possíveis conflitos e passivos trabalhistas delas decorrentes, as empresas estão tendo que alterar e aprimorar os procedimentos de controles internos, bem como, seus conceitos em relação as suas práticas trabalhistas, uma vez serem os colaboradores elementos importantes e fundamentais para o crescimento das organizações. Desta forma a auditoria interna juntamente com um controle interno bem elaborado e otimizado, assegura à proteção ao patrimônio e auxilia os administradores na gestão eficaz dos negócios, com o constante acompanhamento e avaliação.

Fiscalizar e acompanhar a eficiência dos controles internos no setor de RH assegura a maior correção dos registros e fatos ocorridos, dificultando desvios de conduta. A Auditoria Interna contribui para a obtenção de melhores informações sobre a real situação econômica, patrimonial e financeira das empresas, assim como o acompanhamento das políticas internas, cursos de aperfeiçoamento, orientação e análise de desempenho nas atividades operacionais. Dando uma visão ampla de como a empresa está trabalhando.

A grande maioria dos empresários só faz uso da auditoria contábil interna, após constatarem irregularidades em seu processo operacional, deixando de utilizá-la como procedimento preventivo. Porém, visando resguardar seus interesses, algumas empresas, juntamente com os administradores, implantam um espaço destinado para o uso da auditoria interna, e esta, por sua vez, tem por finalidade, fornecer informações precisas e confiáveis que os auxiliem na tomada de decisões.

Desta forma, conforme instruído pela NBC PI 01 – Normas Profissionais do Auditor Interno 3.1.1, o Contador, na função de auditor interno, deve manter o seu nível de competência profissional pelo conhecimento atualizado das Normas Brasileiras de Contabilidade, sendo assim este deve agir com presteza, tendo ciência da legislação inerente à profissão, como também das considerações e métodos administrativos e da legislação aplicável à Entidade.

A Auditoria Interna voltada para os controles internos do setor de RH tornou-se de grande importância para a administração da empresa, e visto que, hoje se exige maior transparência, percebe-se a necessidade de um controle mais rigoroso nos processos e procedimentos internos, visando assim à fidedignidade das demonstrações contábeis baseadas em informações internas confiáveis e com a certeza de ter sido aplicado e seguido, como também para os acadêmicos de área contábil, pois, serve para aumentar os seus conhecimentos a respeito do tema abordado, sendo assim absorver essas informações, e de repente acrescer interesse na área e se tornar profissional conceituado de auditoria. Percebeu-se que a prática de auditoria de RH também é de grande importância para a organização, pois a mesma estuda como os processos estão acontecendo e identificando procedimentos prejudiciais para a empresa, sendo que o auditor de RH examina detalhadamente as operações trabalhistas e posteriormente emite um laudo, apontando possíveis irregularidades e sugerindo ações que a empresa poderá tomar. A falta dela pode resultar em grandes prejuízos, sendo eles produtivos ou financeiros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. AUDITORIA

Em busca de um controle adequado para proteção de seu patrimônio e com o surgimento da globalização e expansão de grandes mercados, as empresas tiveram que investir em tecnologia e aprimorar os controles e procedimentos internos, com o interesse de reduzir custos e tornar seus negócios mais competitivos.

O surgimento da auditoria está ancorado na necessidade de confirmação por parte dos investidores e proprietários quanto à realidade econômico-financeira espelhada no patrimônio das empresas investidas e, principalmente, em virtude do aparecimento de grandes empresas multi, geograficamente distribuídas e simultâneo ao desenvolvimento econômico que propiciou participação acionária na formação do capital de muitas empresas. (ATTIE, 2000, p. 27).

Da necessidade de controlar os registros contábeis, obter informações e confirmações se os mesmos foram efetuados de acordo com princípios

fundamentais e normas de contabilidade e se estão realmente relacionados com o controle do patrimônio de uma entidade é que surge então a auditoria.

A auditoria compreende o exame de documentos, livros e registros, verificações e obtenção de informações e confirmações, internas e externas, relacionados com o controle do patrimônio, com o objetivo de mensurar a perfeição desses registros e das demonstrações contábeis deles decorrentes.

Para Lopez (apud SÁ, 2002, p.25).

As palavras auditoria ou censura de contas se relacionam com a revisão e verificação de documentos contábeis, registros, livros e listagens de contas, utilizadas no processo de captação, representação da realidade econômico-financeira da empresa.

Segundo Attie (1998, p.25) “A auditoria é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”.

Desta forma ela vem com o intuito e objetivo básico de assegurar à proteção ao patrimônio e auxiliar os administradores na gestão ativa dos negócios, com o constante acompanhamento e avaliação.

2.1.1. Auditoria interna

Cada autor tem uma concepção diferente sobre auditoria interna, mas Franco e Marra (2000, p.217) define:

A auditoria interna é uma atividade de avaliação independente e de assessoramento da administração, voltada para o exame e avaliação da adequação, eficiência e eficácia dos sistemas de controle, bem como da qualidade do desempenho das áreas, em relação às atribuições e aos planos, às metas, aos objetivos e às políticas definidos para as mesmas.

O CFC (2003) define no item 12.1.1.3 da NBC T 12 – Conceituação e disposições gerais.

12.1.1.3 – A Auditoria Interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos.

A auditoria tem por finalidade e objetivo beneficiar e proteger as organizações com um melhor controle de seu patrimônio.

Ainda segundo Franco e Marra (2000, p. 217) a auditoria tem suas vantagens e desvantagens.

A vantagem da auditoria interna é a existência, dentro da própria organização, de um departamento que exerce permanentemente controle-prévio, concomitante e conseqüentemente- de todos os atos da administração.

A desvantagem da auditoria interna é o risco de que os funcionários do departamento de auditoria sejam envolvidos pela rotina de trabalho e só examinam aquilo que lhes é oferecido para exame.

A auditoria deve ser exercida em caráter de entendimento e que o trabalho executado tenha e mereça toda a credibilidade possível, não sendo permitida a existência de qualquer sombra de dúvida quanto à honestidade e aos padrões morais do auditor.

2.1.1.1. A Importância e Necessidade da Auditoria Interna

Para o autor Paula (1999, p.40):

A Auditoria Interna é importante para a entidade por que:

- É parte essencial do sistema global do controle interno;
- Leva ao conhecimento da alta administração o retrato fiel do desempenho da empresa, seus problemas, pontos críticos e necessidades de providências, sugerindo soluções;
- Mostra os desvios organizacionais existentes no processo decisório e no planejamento;
- É uma atividade abrangente, cobrindo todas as áreas da empresa;
- É medida pelos resultados alcançados na assessoria à alta administração e à estrutura organizacional, quanto ao cumprimento das políticas traçadas, da legislação aplicável e dos normativos internos;
- Apresenta sugestões para melhoria dos controles implantados ou em estudos de viabilização;
- Recomenda redução de custos, eliminação de desperdícios, melhoria da qualidade e aumento da produtividade;
- Assegura que os controles e as rotinas estejam sendo corretamente executados, que os dados contábeis merecem confiança e refletem a realidade da organização e que as diretrizes traçadas estão sendo observadas;
- Estimula o funcionamento regular do sistema de custos, controle interno e o cumprimento da legislação;
- Coordena o relacionamento com os órgãos de controle governamental;
- Avalia, de forma independente, as atividades desenvolvidas pelos diversos órgãos da companhia e por empresas controladas e coligadas;
- Ajuda a administração na busca de eficiência e do melhor desempenho, nas funções operacionais e na gestão dos negócios da companhia.

Em virtude disso, a Auditoria Interna vem se tornando um recurso imprescindível para medir a eficácia dos gestores e cuidar pela confiabilidade das informações originadas, ela é uma das mais importantes ferramentas para o controle administrativo. Uma vez que a ausência de controles adequados para organizações de estrutura complexa a expõe em inúmeros riscos.

2.1.1.1.1. *Objetivos da Auditoria Interna*

Para Attie (1998, p.31) “O objeto principal da auditoria pode ser descrito em linhas gerais, como sendo o processo pelo qual o auditor se certifica da veracidade das demonstrações financeiras preparadas pela companhia auditada”.

Sendo assim, auxiliando o administrador na melhor decisão a ser tomada dentro da empresa, com intuito assegurar seu patrimônio da melhor forma possível.

Para Attie (1998, p.55)

As normas de auditoria diferem dos procedimentos de auditoria, uma vez que eles se relacionam com as ações a serem praticadas, conquanto as normas tratam das medidas de qualidade da execução destas ações e dos objetivos a serem alcançados através dos procedimentos. As normas dizem respeito não apenas às qualidades profissionais do auditor, mas também a sua avaliação pessoal pelo exame efetuado e do relatório emitido.

Assim sendo, a auditoria interna não tem apenas por objetivo compreender como os controles internos funcionam, como também advertir e examinar se as informações estão sendo empregadas, com o finalidade de desenvolver dentro da empresa as atividades.

2.1.1.1.2. *Procedimentos de Auditoria*

Os procedimentos de auditoria são as ferramentas técnicas das quais o auditor se utiliza para a realização de seu trabalho, abordando as informações obtidas e necessárias, para a formação de sua opinião.

De acordo com Franco e Marra (2000, p.57).

Os procedimentos de auditoria são o conjunto de técnicas que permitem ao auditor obter evidências ou provas suficientes e adequadas para fundamentar sua opinião sobre as demonstrações contábeis auditadas e abrangem testes de observância e testes substantivos.

Em verdade, os procedimentos de auditoria são os instrumentos técnicos das quais o auditor faz uso para a realização de seu trabalho, sendo assim de suma importância para o mesmo fundamentar sua opinião.

Como afirma Attie (1998, p. 61):

4.4.6.1 A aplicação dos procedimentos de auditoria deve ser realizada através de provas seletivas, testes e amostragem, em razão da complexidade e volume das operações, cabendo ao auditor, com base na análise de riscos de auditoria e outros elementos de que dispuser determinar à amplitude dos exames necessários a obtenção dos elementos de convicção que sejam validos para o todo.

Conclui-se então, que os procedimentos são ferramentas técnicas necessárias para realização do seu trabalho, avalia-se com clareza as informações alcançadas para concepção de uma opinião.

2.1.1.2. Papéis de Trabalho

Os papéis de trabalho são a composição de documentos, registros dos fatos, informações e provas, obtidos no processo de auditoria, com intuito de comprovar os exames realizados e dar sustentáculo à sua opinião, críticas, sugestões e recomendações.

11.1.3.1 Os papeis de trabalho são o conjunto de documentos e apontamentos com informações e provas coligadas pelo auditor, preparados de forma manual, por meios eletrônicos ou por outros meios, que constituem a evidencia do trabalho executado e o fundamento de sua opinião. (FRANCO E MARRA, 2000 p.57).

O CFC (2003) define no item 12.1.2.1 da NBC T 12 – Conceituação e Disposições Gerais.

12.1.2.1-A Auditoria Interna deve ser documentada por meio de papéis de trabalho, elaborados em meio físico ou eletrônico, que devem ser organizados e arquivados de forma sistemática e racional.

São denominados papeis de trabalho ou rascunhos técnicos, papeis utilizados para transcrever dados, fazer anotações, analisar contas, demonstrar cálculos, relatar situações, espelhar levantamentos, assim, utilizados para execução de tarefas de auditoria.

2.1.1.3. Erro e Fraude

No decorrer do processo de auditoria é feito análises, onde nelas podem ser detectados ou constatados erros ou fraude, tendo assim o auditor o dever informar a empresa auditada.

Também de acordo com o CFC (2003) define no item 12.1.2.1 da NBC T 12 – Conceituação e Disposições Gerais.

12.1.3.1 – 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.

A resolução CFC 820/97, do conselho Federal de Contabilidade, trata o assunto da seguinte forma:

Fraude, o ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis; e erro, o ato não intencional resultante de omissão, desatenção ou má interpretação de fatos na elaboração de registros e demonstrações contábeis.

Portanto, os auditores no decorrer de seus trabalhos devem estar atentos a estas ações, caso sejam detectados é de suma importância uma verificação mais detalhada, uma vez que, devem ser tomadas as decisões necessárias para que não venham trazer nenhum prejuízo e ainda evitar consequências futuras.

2.1.1.4. Planejamento de Auditoria

Iniciando-se qualquer trabalho de auditoria, este deve ser atenciosamente planejado, tendo em vista seu objetivo. As análises e averiguações serão orientados conforme o alcance visado pela auditoria, desta forma, conhecendo-se previamente todos ou partes dos dados necessários. O CFC (1995) define no item 12.2.1 da NBC T 12 – Planejamento da Auditoria Interna que:

12.2.1.1 – O planejamento do trabalho da auditoria interna compreende os exames preliminares da entidade, para definir a amplitude do trabalho a ser realizado, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela administração.

12.2.1.2 – O planejamento deve considerar todos os fatores relevantes na execução dos trabalhos, especialmente os seguintes:
a) o conhecimento detalhado dos sistemas contábil e de controles internos da entidade e seu grau de confiabilidade;

b) a natureza, oportunidade e extensão dos procedimentos de auditoria interna a serem aplicados;

c) a existência de entidades associadas, filiais e partes relacionadas que estejam no âmbito dos exames da auditoria interna;

d) o uso do trabalho de especialistas e outros auditores;

e) os ciclos operacionais da entidade, relacionados com o volume de transações e operações;

f) o conhecimento das atividades operacionais da entidade, como suporte para a análise eficaz dos procedimentos e sistemas de Contabilidade de Custos que estão sendo aplicados, para acompanhar e controlar o uso e o consumo de recursos, visando verificar a existência de desvios em relação às rotinas preestabelecidas;

g) o conhecimento da execução orçamentária, tanto operacional como de investimentos, no sentido de verificar a exatidão de apropriação dos valores, se os desvios estão sendo controlados e se as consequentes ações corretivas estão sendo aplicadas.

12.2.1.3 – O auditor interno deve documentar seu planejamento e preparar, por escrito, o programa de trabalho, detalhando o que for necessário à compreensão dos procedimentos que serão aplicados, em termos de natureza, oportunidade e extensão.

12.2.1.4 – Os programas de trabalho, estruturados de forma a servir como guia e meio de controle, devem ser revisados e/ou atualizados quando necessário.

Diante disso o auditor, a fim de que possa certificar-se sobre as informações apresentadas, aplica dois grandes conjuntos de testes de observância e os testes substantivos.

Na sua aplicação devem ser considerados os seguintes procedimentos:

a) inspeção – verificação de registros, documentos e ativos tangíveis;

b) observação – acompanhamento de processo ou procedimentos quando se sua execução;

c) investigação e confirmação – obtenção de informações perante pessoas físicas ou jurídicas conhecedoras das transações e das operações, dentro ou fora da entidade;

d) revisão analítica – análise por meio de índices e quocientes;

e) cálculo – conferência de exatidão numérica.

O trabalho da auditoria interna, quando aplicável, deve estar fundamentado de acordo com as Normas e os Princípios Fundamentais de Contabilidade, das Normas Brasileiras de Contabilidade e da legislação tributária, trabalhista e

societária, bem como o cumprimento das normas reguladoras a que estiver sujeita a entidade.

2.1.2. Controles Internos

Facilita o progresso da organização, os controles internos bem elaborados e executados, sendo eles de suma importância para a continuação das atividades da empresa. Haja vista que procuram prevenir, corrigir falhas e evitar informações distorcidas.

Conforme conceitua Sá (2002, p.105).

O controle interno compreende o plano de organização e o conjunto coordenado dos métodos e medidas, adotados pela empresa, para proteger seu patrimônio, verificar a exatidão e fidedignidade de seus dados contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão à política traçada pela administração.

Como elemento auxiliar do planejamento em auditoria, a avaliação de controles internos é parte de relevante importância. (SÁ, 2002 p.105)

Desta forma, Franco e Marra (2000, p.261) também conceitua:

Meios de controle interno todos os registros, livros, fichas, mapas, boletins, papéis, formulários, pedidos, notas, faturas, documentos, guias, impressos, ordens internas, regulamentos e demais instrumentos de organização administrativa que formam o sistema de vigilância, fiscalização e verificação utilizado pelos administradores para exercer o controle sobre todos os fatos ocorridos na empresa e sobre todos os atos praticados por aqueles que exercem funções direta ou indiretamente relacionadas com a organização, o patrimônio e o funcionamento da empresa.

Plano de organização é o conjunto ordenado dos procedimentos e medidas, adotados pela empresa, o controle interno vem para resguardar o patrimônio, averiguar a exatidão e a fidedignidade de seus dados contábeis.

2.1.2.1. A importância do Controle Interno

O controle interno além de proteger ativos e zelar pelos procedimentos, exerce várias funções como: ajudar a garantir a confiabilidade dos dados contábeis e auxiliar a promover a eficiência operacional de uma organização. Logo, a formulação e a proposição de um bom controle interno em uma organização são fundamentais (DÓRICO, SANTIAGO, 2007).

Conforme afirma Attie (1998, p.112).

A importância do controle interno fica patente a partir do momento em que se torna impossível conceber uma empresa que não disponha de controles que possam garantir a continuidade do fluxo de operações e informações proposto.

Desta forma, afirma-se que o controle interno é de suma importância para o desenvolvimento das operações na geração de dados confiáveis.

2.1.2.2. Objetivo do Controle Interno

Segundo Attie (1998, p.117) o controle interno tem quatro objetivos básicos: “a salvaguarda dos interesses da empresa; a precisão e a confiabilidade dos informes e relatórios contábeis, financeiros e operacionais; o estímulo à eficiência operacional; e a aderência às políticas existentes”.

Com intuito de produzir informações confiáveis e resguardar os ativos, assim como ajudar os gestores na administração e condução dos negócios da entidade, desta forma o controle interno é de suma importância para as organizações.

Para Franco e Marra (2000, p. 261)

Os meios de controle internos são todos os registros, livros, fichas, mapas, boletins, papéis, formulários, pedidos, notas, faturas, documentos, guias impressos, ordens internas, regulamentos e demais instrumentos de organização administrativa que formam o sistema de vigilância, fiscalização e verificação utilizado pelos administradores para exercer o controle sobre todos os fatos ocorridos na empresa e sobre todos os atos praticados por aqueles que exercem funções direta ou indiretamente relacionadas com a organização, o patrimônio e funcionamento da empresa.

Este estudo busca evidenciar a importância do Controle Interno como ferramenta de suma importância para assegurar a fidedignidade e integridade dos registros e demonstrações contábeis, bem como proteger os ativos. Sua utilização torna-se indispensável para resguardar o administrador na sua tomada de decisões.

3. AUDITORIA TRABALHISTA

As desordens nas relações de trabalho entre empregador e colaborador existentes decorrem do uso incorreto das normas/legislações, as quais podem ocasionar diferenças nos pagamentos efetuados, provocando crescente número de passivos trabalhistas. Para precaver possíveis riscos, utiliza-se a auditoria

trabalhista, que consiste no exame analítico dos procedimentos e documentos, sendo analisados com exatidão e integridade, de acordo com a legislação.

A auditoria trabalhista abrange a área de pessoal e sua importância está diretamente ligada com a prevenção de reservas trabalhistas e previdenciárias. Conforme Teixeira (2009, p. 11) “[...] a auditoria é uma ferramenta de orientação técnica, assessoramento, prevenção e consultoria objetivando a melhoria da atividade de gestão do RH”.

Ainda segundo Teixeira (2009) a auditoria trabalhista tem como objetivo verificar a situação da empresa, diminuir erros e prejuízos das rotinas auditadas, evitar pagamentos indevidos e outras irregularidades, contribuindo assim para a melhoria dos processos da organização.

É importante ressaltar que na auditoria trabalhista os exames realizados estão diretamente ligados aos empregados da empresa, sendo uma auditoria totalmente desvinculada das questões numéricas e resultados das demonstrações contábeis.

O trabalho em rotinas trabalhistas é realizado de forma interna nas empresas, sendo que são realizados procedimentos de auditoria normalmente nos documentos do mês anterior ao da visita. De acordo com Teixeira (2009) para o início das análises deve-se observar a folha de pagamento e através desta solicitar os seguintes documentos:

- dossiês (pastas) de funcionários contratados recentemente; (o Auditor deverá solicitar ao RH, listagem contento nome dos funcionários, data de admissão e salário);
- dossiês (pastas) de funcionários com desconto de IRRF;
- dossiês (pastas) de funcionários com desconto de vale transporte, vale-alimentação, farmácia, mercado, seguro de vida e outros descontos;
- dossiês (pastas) de funcionários com horas extras de 50%, 100%. Adicional noturno, adicional de periculosidade, comissões e outras situações; (além de outras finalidades, essas pastas serão utilizadas para verificar as médias variáveis, pois normalmente nas pastas dos funcionários encontram-se os recibos de pagamento de salários);
- dossiês (pastas) de funcionários com acidente de trabalho;
- dossiês (pastas) de funcionários que já gozaram férias;
- dossiês (pastas) de funcionários que recebem salário família;
- dossiês (pastas) de funcionários com categoria diferenciada (contadores, engenheiros, outros);
- dossiês (pastas) de funcionários demitidos sem justa causa e com justa causa, com pedido de demissão, abandono de emprego, [...];
- dossiês (pastas) de telefonistas;
- outras situações que chamou a atenção do auditor através da visualização da na folha de pagamento;
- guias de recolhimento de INSS, FGTS, IRRF, contribuição sindical;
- RAIS, CAGED;

[...]

- folha de pagamento do 13º salário do ano anterior;
- recibo de pagamentos de autônomos;
- reclamações trabalhistas para verificar o recolhimento do INSS e do IRRF.

É importante para as empresas a realização da auditoria trabalhista, pois através dessa é possível constatar o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, na busca de prevenir possíveis reclamatórios ou passivos trabalhistas. Para uma adequada auditoria trabalhista faz-se necessário o domínio da legislação.

3.1. AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Auditoria de Recursos Humanos é uma análise aprofundada sobre o sistema de funcionamento que envolve a área de recursos humanos, sob os aspectos: qualidade e serviço (gestão de pessoas), rotinas burocratizadas de gestão de pessoal, a fim de prevenir e ou evitar ações judiciais e violações administrativas, o principal objetivo da Auditoria de Recursos Humanos está em mostrar como os processos estão funcionando, identificando métodos onde poderá incorrer fatos que possam ser prejudiciais à organização.

O Auditor de RH é um profissional apto a examinar, substancial e analiticamente todas as operações trabalhistas, direitos e deveres do empregado e empregador, e após isto desenvolver um relatório demonstrando um parecer, onde caso haja irregularidades ele sugere ações que a empresa poderá desenvolver, a mesma pode ser utilizada em diversas áreas da empresa, podendo ajudar o empresário de diversas formas.

3.1.1. Procedimentos de RH

São elementos importante e estratégico para a manutenção e crescimento de uma empresa, investindo na qualificação e valorização dos seus funcionários, pautando-se por princípios éticos e legais. A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, associando toda legislação trabalhista existente no Brasil, esses elementos a seguir fazem parte da consolidação das Leis do Trabalho e devem compor diretamente a estrutura organizacional da empresa.

Controle de Frequência: Está frequência diária é obrigação legal, através desse procedimento a empresa calcula os pagamentos mensais de seus funcionários, lembrando que o registro do ponto é pessoal e intransferível.

Férias: A Lei garante um período de 30 dias de descanso para cada 12 meses trabalhados, porém o profissional pode optar por descansar 20 dias e trabalhar 10 dias recebendo abono pecuniário, caso haja interesse da empresa. Remuneração de Férias: Durante as férias, o empregado perceberá a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, com pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do salário normal. Barros (2009, p.735) complementa, “as férias constituem um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e após cumpridas certas exigências, entre elas a assiduidade”.

Vale transporte: Benefício legal a que todos os trabalhadores têm direito, utilizado para o deslocamento de ida e volta ao trabalho para o direito do mesmo é descontado na folha de pagamento 6% do seu salário.

Adicional de insalubridade / periculosidade: É o adicional pecuniário pago ao servidor que exerce, com habilidade, atividades em locais perigosos, o mesmo é pago em percentuais de 20% ou 40% de acordo com as condições do local, estabelecido pelo Ministério do Trabalho.

Salários: Pagamento de salário aos empregados é sempre no 5º dia útil do mês seguinte. (Quando cair em sábado, domingo ou feriado, prorroga-se para o 1º. Dia útil seguinte).

Décimo terceiro salário: Este era pago em parcela única, no mês de dezembro, ocorreu uma mudança na lei, onde foi determinado que, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deverá pagar a título de adiantamento, o 13º. Salário, sendo a metade do Salário recebido pelo empregado no mês anterior. Ainda de acordo com Barros (2009), os empregados urbanos, os trabalhadores avulsos, os domésticos, e os trabalhadores temporários são destinatários do 13º salário, denominado de gratificação de natal.

Estes são alguns dos diversos procedimentos que devem ser utilizados dentro da empresa para estar sempre em cumprimento da lei.

4. METODOLOGIA

Para o bom desempenho da pesquisa, utilizou-se de procedimentos metodológicos para a realização desta. Sendo assim, a pesquisa caracteriza-se como aplicada, uma vez que envolve verdades e interesses locais. Também se fez uso, da pesquisa bibliográfica, buscando explicar e discutir um tema ou problema baseado em referências teóricas já publicadas em estudos de livros, artigos científicos, sites, os quais serão desenvolvidos em materiais já elaborados.

Desta forma Silva (2006, p.54) explica:

As principais fontes bibliográficas podem assim ser classificadas: livros de leitura corrente; livros de referências; como dicionários, enciclopédias, anúncios e almanaques; publicações periódicas, como jornais e revistas; impressos diversos.

Quanto ao método, foi direcionado pelo método indutivo, que parte do particular para o geral, no qual fundamentou em assuntos designadamente teóricos, generalizados, e que conforme o autor Lakatos (2010, p.110), é “partindo de teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares (conexão descendentes)”.

Foi feita também uma abordagem qualitativa, onde alguns autores escreveram através de explicações bibliográficas assuntos direcionados ao problema exposto, buscando uma interpretação dos métodos e análise mais profunda.

A metodologia utilizada para tal pesquisa foi dividida em etapas, para que atingisse aos objetivos propostos, assim sendo, aplicou-se a pesquisa exploratória, a qual visou formular e proporcionou uma maior explicação e intimidade com o problema, embasado em levantamentos bibliográficos, como também uma pesquisa quantitativas–descritivas: investigação empírica, com o objetivo de conferir hipóteses, delineamento de um problema, análise de um fato, avaliação de programa e isolamento de variáveis principais.

Também se considera uma pesquisa quantitativa, pois usou técnicas de coleta de dados, que podem ser: entrevistas, questionários, formulários, entre outros, quanto aos instrumentos técnicos, foi feita uma pesquisa documental e bibliográfica, que buscou fundamentação de alguns autores, sendo estes então: José Carlos Marion, William Attie, Hilário Franco, Ernesto Marra. Desta forma, mediante ao estudo realizado buscou-se satisfazer e evidenciar os objetivos descritos no decorrer do contexto.

5. COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Pode-se afirmar que a pesquisa realizada no presente trabalho configura um estudo de caso, abordando aspectos de procedimentos de auditoria contábil aplicados às rotinas trabalhistas de uma empresa comercial de Barreiras, situada no bairro Novo Horizonte, a mesma é atuante há 09 (nove) anos no mercado varejista de automóveis novos, buscando oferecer variedade e qualidade de produtos, aliado a preços competitivos e ótimas promoções para satisfação dos clientes. Com um quadro de 52 funcionários, sendo estes divididos em setores, onde somente 02 (duas) pessoas compõe o RH.

Para realização deste trabalho foi apresentado à empresa x, acima citada um questionário com 11 (onze) perguntas abertas, resultando respostas claras e objetivas, fornecidas pelo setor de RH, desta forma, foi abordado temas relacionados ao funcionamento da empresa, se a mesma trabalha de acordo com os preceitos da lei, assim, foi possível obter uma análise detalhada sobre a importância da legislação trabalhista e, mostrar para a empresa pesquisada a importância de se compreender os prejuízos que acarreta o seu não cumprimento. Mas a mesma se mostrou competente a desenvolver suas atividades de acordo com a lei.

6. CONCLUSÃO

Diante do constante crescimento das empresas nos últimos anos a Auditoria Interna vem destacando-se como ferramenta indispensável para o sucesso empresarial. Com o objetivo de realizar com eficácia o seu trabalho, os administradores carecem de uma estrutura que examine se os sistemas de gestão e controles utilizados funcionam corretamente. Por ser uma atividade independente das demais áreas da empresa, ela se torna importante, e deve ser utilizada como ferramenta de auxílio ao pessoal da administração. Quando é realizada de forma competente traz benefícios expressivos, pois tem como objetivo principal ressaltar se os Controles Internos funcionam com efetividade, bem como monitorar e estabelecer planos e procedimentos de trabalho para tornar os mecanismos mais eficientes, detectando possíveis falhas nas áreas respectivas, ponderando a execução operacional, com propósito de melhorar as operações realizadas pela empresa.

Deste modo, buscou-se demonstrar na presente pesquisa o quanto se faz importante a Auditoria Interna para as sociedades empresariais. Pode-se concluir que a mesma respondeu a todos os objetivos propostos, bem como a hipótese apresentada, confirmando o uso correto das normas referidas por lei, mostrou também o seu comprometimento com os funcionários, como podemos constatar no questionário analisado. De acordo com os resultados obtidos, ficou evidente o conhecimento que a empresa tem sobre o tema abordado e a respeito das Leis Trabalhistas, mas assume já ter sofrido reclamações trabalhistas, sendo elas oriundas de funcionários que não escutavam corretamente suas funções, ocasionando assim uma justa causa, a mesma declara estar se precavendo, e informa que os procedimentos tomados pela empresa, sempre foram obedecer aos preceitos da lei, para que não venha mais a acontecer esse tipo de situação que se torna desagradável e desgastante tanto para a empresa como para o funcionário.

Cabe ressaltar que esse trabalho não tem objetivo de exaurir a discussão sobre o tema, sendo somente instrumento para estudo e desenvolvimento de pesquisas, porém, diante das considerações publicadas neste trabalho pode-se assegurar que, a Auditoria Interna mostrar-se de suma importância, para avaliar e analisar o desempenho em um determinado período e também detectar áreas problemáticas sugerindo correções.

INTERNAL AUDIT – THE IMPORTANCE OF INTERNAL CONTROLS IN SECTOR HUMAN RESOURCES AS A TOOL TO PREVENT AND REDUCE LABOR

ABSTRACT

This work has as main theme the internal accounting audit applied to labor routines, such as prevention tool liabilities labor in a company of the automotive Barriers - Ba. The audit aims to review the internal controls of companies to identify the compliance with the law and those established by management, examining the need for new routines to develop process improvement. By applying a questionnaire sought to ascertain whether the company complies with labor legislation. Aiming the paper reviews and presents routines arising from labor legislation, aimed at preventing of

labor liabilities. The methodology used for this consummation work was the inductive method, the study is descriptive in nature with collecting bibliographical data and a qualitative and quantitative approach from a field survey using a questionnaire with the universe ten (10) companies in the same industry and sample one (1). The goal main highlight is the importance of Internal Audit and how it becomes essential to achieve success, as companies need tools that help them in their process management, detecting and beware of likely failures as well as pondering and analyzing activities carried out by it, thereby preventing and minimizing labor liabilities.

Key Words: Internal Audit internal controls, legislation.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: um curso moderno e completo. São Paulo: Atlas, 1996.

ATTIE, William. **Auditoria**: Conceitos e Aplicações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (Brasil). Resolução - CFC nº 986/03 de 01 de janeiro de 2004. Aprova a NBC T 12 – Da Auditoria Interna. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/auditoria/images/stories/documentos/nbct12-2003.pdf>> acesso em 27/04/2013.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. Resolução CFC nº 781/95 de 24 de março de 1995. Aprova a NBC PI 01 – Normas Profissionais do Auditor Interno. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br>> acesso em 19/08/2013.

CLT- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS CLT- Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>> acesso em 04/11/2013.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (Brasil). Resolução - CFC nº 820/97 de 17 de dezembro de 1997. Aprova a NBC T 11 – Normas de Auditoria Independente das Demonstrações Contábeis com alterações e dá outras

providências. Disponível em: <http://www.ucg.br/site_docente/cont/egon/pdf/NBC-T-11saadsa.pdf> acesso em 27/04/2013.

DÓRICO, Jorge; SANTIAGO, Moreno. Controle Interno. Disponível em: <<http://www.geocities.ws/seminariounb/arquivos/grupo2turmaa.pdf>> acesso em 11/11/2013.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FRANCO, Hilário, MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho Científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NORMAS PROFISSIONAIS DO AUDITOR INTERNO – NBC PI 01 art: 3.1.1. Disponível em <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/p3.htm>. Acesso em 03/09/2013.

NUNES, S.T. **Auditoria de recursos humanos**. Disponível em:<[http://www.ea.ufrgs.br/pos_graduacao/especializacao/turmas/esp2005/gp2005/Download/ArquivoProfessor/1%20%20Auditoria%20de%20RH.ppt#279,17,AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS `X - Balanço Social e Sistema de Informação](http://www.ea.ufrgs.br/pos_graduacao/especializacao/turmas/esp2005/gp2005/Download/ArquivoProfessor/1%20%20Auditoria%20de%20RH.ppt#279,17,AUDITORIA%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS`X-Balanco%20Social%20e%20Sistema%20de%20Informacao)>. Acesso em: 03 outubro 2013.

O IMPACTO DA LEI 11.638/07 NO MUNDO CONTÁBIL (Brasil). Lei nº 11.638 de 28 de Dezembro de 2007. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/0022_0376_01.pdf> Acesso em 03/09/2013.

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

SÁ, A. Lopes de. **Curso de Auditoria**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**: Orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas.