

# **A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA EM RECURSOS HUMANOS. PARA PREVENÇÃO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS NO SETOR DE RH DAS EMPRESAS.**

Aline Pereira de Oliveira\*

## **RESUMO**

O presente trabalho conceitua a contabilidade como um ramo de atividade usado para subsidiar as empresas. Entre as diversas ramificações da contabilidade existe a auditoria uma ferramenta muito importante para a eficiência e o crescimento das entidades no âmbito financeiro como econômico, além, fazer a prevenção de muitas demandas judiciais e auto de infrações. O auditor contábil é um profissional que subsidia as organizações na prevenção de muitos fatores que as leva a ocultar passivos, que gera transtornos e prejuízos para as empresas. Nesta pesquisa também abordamos a importância do departamento de Recursos humanos e do departamento de pessoal, no qual ambos fazem todos os procedimentos trabalhistas na empresa proporcionando qualidade nos serviços e aperfeiçoamento nas rotinas burocráticas. O tema central desta pesquisa é a importância da auditoria trabalhista e o abortamento dos aspectos legais relativos a legislação trabalhista e previdenciária e a grande importância da auditoria nas rotinas do departamento de pessoal e RH. Busca trazer informações sobre as rotinas e riscos com sanções judiciais, reclamações trabalhistas e apresentar informações preventiva que podem minimizar o passivo trabalhista e previdenciário nas empresas, além de controlar e reduzir as causas geradoras do passivo. Relatou-se as questões dos direitos do trabalho de acordo com a CLT, e com outras leis trabalhistas agregadas de informações que foram exploradas de livros de autores conceituados na área. Tratou-se das relações socialistas advindo da Revolução Industrial e suas lutas pela conquista da igualdade e de seus direitos trabalhistas. O método abordado da pesquisa foi o bibliográfico, para o maior enriquecimento do assunto que configura de tipo qualitativa descritiva. Ao concluir a pesquisa evidenciamos a suma necessidade da auditoria dentro do RH das empresas, dando resultados satisfatórios e gerando riquezas para as organizações, fortalecendo sua continuidade e estrutura futura.

**Palavras-chaves:** Recursos Humanos, prevenção, passivos trabalhistas.

\* Aline Pereira de Oliveira – Bacharelando do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras. E-Mail: [allineoliveira\\_22@hotmail.com](mailto:allineoliveira_22@hotmail.com)

\* Orientadora Maria Cristina Melo – Bacharela especialista em Direito, Professora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

\* Co-orientadora Luciana Silva Morais – 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

Um dos grandes desafios da atualidade, nas empresas, está relacionado a superar os entraves na burocracia, orçamentos, problemas gerenciais e de gestão decorrentes das incorreções entre os modelos de gestão pública e empresarial no sistema mundial.

Os custos decorrentes de metodologias trabalhistas mal implantados podem apresentar relevância nas demonstrações financeiras e econômicas de maneira generalizada no âmbito empresarial.

São muitas as empresas que sofrem com a alienação de bens (ligados a processos trabalhistas), multas por atraso no pagamento de suas obrigações, e elevadas indenizações, como autuações do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

Os processos trabalhistas, as autuações com multas e indenizações que as empresas sofrem, acabam gerando gastos ou dispêndios indesejáveis que provocam impacto negativo nos resultados.

Diante do elevado número de casos e devido a abrangência e à complexidade dos campos de estudo, a convergência atual do mercado da auditoria incita o surgimento de trabalhos especializados como: auditoria fiscal, trabalhista, governamental, ambiental entre outros.

Atualmente, muitas ações trabalhistas são questionadas no Brasil, levam anos para serem decididas judicialmente, além de gerar problema onde o empregado cria uma expectativa de receber mais do que tem direito e a empresa de pagar menos do que sua obrigação legal. Esses litígios geram gastos enormes para a União.

Portanto, a auditoria em Recursos Humanos auxilia o empregador a prevenir a violação das leis, evitando o surgimento dos passivos trabalhistas e consequentes prejuízos empresa.

Este trabalho se justifica pelo seguinte aspecto: Tem como finalidade ressaltar a importância do conhecimento científico da pesquisa a ser explorada. **“A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS PARA PREVENÇÃO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS NO SETOR DO RH DAS EMPRESAS”**. Em um mercado cada vez mais competitivo, torna-se indispensável, para as grandes e médias empresas a implantação da auditoria interna. Em decorrência disso, o índice de auditores fiscais do trabalho esta crescendo significativamente.

Em um mercado cada vez mais competitivo, torna-se indispensável, para as grandes e médias empresas a implantação da auditoria interna. Em decorrência disso, o índice de auditores fiscais do trabalho esta crescendo significativamente.

Na esfera social tem por característica levar ao conhecimento da empresa os fatos que da origem aos passivos trabalhistas, com a finalidade de em gerenciar os riscos que ela possa sofrer com a ocultação de seus passivos.

As práticas trabalhistas são subsídios fundamentais e de grande importância para o crescimento econômico e financeiro das organizações empresarias, pois ainda acontece ocultação de passivos decorrentes do uso incorreto das normas trabalhistas. Por muitas vezes em razão das mudanças nas leis existentes em nosso ordenamento jurídico e também por erros cometidos em suas aplicações. E foi para evitar esses eventuais problemas que as empresas tem se optado pelo uso da auditoria contábil trabalhista, percebendo assim a necessidade da auto fiscalização no RH.

Sabe-se que a vida financeira de uma empresa se rege com o controle administrativo e financeiro, são esses aspectos que leva a lucratividade da entidade. Para maior clareza os passivos trabalhistas são oriundos de: ações trabalhistas, encargos sociais, acordos, políticas de benefícios legais e espontâneos entre outros.

O direito do trabalho disciplina relações entre empregador e empregado, caracterizadas pela sua natureza hierárquica e permanente abrangendo normas, instituições e princípios relativos á organização do trabalho e da produção lucratividade e a condição social do trabalhador assalariado que desenvolve seu trabalho dentro da entidade, sendo necessário obedecer às leis constitucionais.

A questão dos passivos trabalhistas é um problema criado pela falta de conhecimento jurídico dos gestores das empresas, a falta de pagamento de horas extras, adicionais, e direitos que são negligenciados, tudo isso gera um impacto na vida financeira e econômica da empresa, além de contribuir para um desgaste para a justiça e perante a sociedade, pois essas situações acabam refletindo também na boa imagem da entidade.

As verbas indenizatórias em ações trabalhistas muitas das vezes chegam a se defrontar com valores totalmente fora da realidade, ou seja, são valores altíssimos, portanto muitos administradores começam a mudar suas

posturas diante do problema, pois nesse jogo há apenas duas possibilidades a de se ganhar ou de perder a demanda.

Diante disso é de fundamental importância, e recomendável ter profissionais de RH atualizados sobre os procedimentos adotados na justiça trabalhista, evitando tais aborrecimentos aos gestores da empresa.

Assim norteia-se o problema desse trabalho: Como prevenir a formação de passivos trabalhistas ocultos no setor de RH das empresas.

Compreender a importância da auditoria para a minimização dos riscos trabalhistas, a fim de evitar passivos ocultos e reduzir custos, com o objetivo de aumentar a produtividade da empresa e seus objetivos específicos se caracteriza em: Demonstrar como a contabilidade e a auditoria pode atuar na prevenção de passivos ocultos; Abordar os direitos sociais do trabalho e suas evoluções históricas; Identificar o problema de documentos e os fatores que maior interfere na ocultação de passivos trabalhista no setor do RH da empresa.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. ORIGEM DA CONTABILIDADE**

A contabilidade surgiu no momento que o homem precisou mensurar seu patrimônio, e verificar sua evolução de forma qualitativa e quantitativa. Após esse momento a contabilidade passou a se tornar peça importantíssima para o homem, pois ela permite mostrar suas situação econômica e financeira, e as evoluções, limitações e assim contribui de forma significativa para a saúde e continuidade das empresas.

De acordo com Marion (1998, p. 14)

A contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa. Ela é muito antiga e sempre existiu para auxiliar as pessoas a tomarem decisões. Com o passar do tempo o governo começa a utilizar-se dela para arrecadar impostos e a torna obrigatória para a maioria das empresas.

A contabilidade é uma ciência social que percorreu um longo caminho. Desde o início as civilizações procuraram formas de evoluir e usavam métodos como a troca de mercadoria para fazer a comercialização de seus produtos.

Com a necessidade de efetuar esses controles, foi criada a moeda, daí então foi aumentando o conhecimento a respeito de como se calcular o patrimônio de uma pessoa, do que gerava lucro ou prejuízo, assim o pensamento contábil passou por muitas evoluções ao longo da história. Seu surgimento se deu com a necessidade do homem em calcular e organizar suas riquezas. Com isso surgiu dentro da contabilidade à auditoria um recurso atualmente usado pra prevenir muitas complicações dentro das empresas, podemos citar como exemplo no ramo de atuação da auditoria a prevenção com passivos trabalhistas nas empresas.

### **3. CONCEITO DE CONTABILIDADE.**

A contabilidade tem por objeto o estudo amplo das leis, princípios contábeis e métodos que possam ser utilizado para o controle administrativo, econômico-patrimonial-financeira das entidades e também controlar constantemente todas as obrigações tanto administrativas éticas e moral econômica e financeira da empresa.

Vendrame (1998) a contabilidade é a ciência social que visa ao registro e ao controle dos atos e fatos econômicos, financeiros e administrativos das aziendas.

### **4. A ORIGEM DA AUDITORIA CONTÁBIL.**

A auditoria surgiu com a enorme necessidade de confirmar os registros contábeis. Com o surgimento de grandes empresas e com a taxaço do aglomerado e crescente imposto de renda que se baseia na lucratividade que são expressas nas demonstrações contábeis. A grande evolução da auditoria se vinculou em um paralelo com o desenvolvimento econômico. Seu surgimento se deu primeiramente na Inglaterra, pois foi o primeiro país a desencadear grandes fabricas por conta da revolução industrial foi também a primeira nação a instituir impostos.

Segundo Almeida (1996)

Traz um pouco da historia da auditoria. Segundo o autor o surgimento da auditoria se deu pelo crescimento do sistema capitalista após a Revolução Industrial.Com o desabrochar das empresas do grupo do sistema familiar fechado para o sistema de empresa aberta. As empresas começaram a buscar novos horizontes de mercados, competindo por espaço, expandindo tanto o mercado como as

próprias empresas. Com esse desenvolvimento, Precisaram rever as formas de controles e procedimentos da empresa, visando à redução de custos. Com o crescimento, as empresas tiveram que buscar novos recursos, abrindo assim o seu capital social para Bancos e acionistas. Os investidores por sua vez, tiveram a necessidade de abrir informações de suas empresas sobre os aspectos patrimoniais e financeiros, e com isso as demonstrações contábeis passaram a ter importância

A auditoria ainda é uma ferramentas que está se desenvolvendo em um estágio embrionário, mas que esta sendo de grande importância para detectar fraudes e irregularidades dentro das empresas. As empresas precisam de suporte pra sanar muitos problemas dentro de sua organização, a fim de se evitar prejuízos futuros.

## **5. CONCEITO DE AUDITORIA CONTÁBIL**

A auditoria contábil é um ramo da contabilidade que vem subsidiar uma área bastante ampla da contabilidade. Com a evolução da ciência contábil foi desenvolvida uma forma técnica e eficiente à auditoria contábil onde a mesma busca fornecer orientação no planejamento de técnicas que favoreça a evolução da empresa auditada.

Para PEREZ JUNIOR (1998)

A auditoria pode ser definida como o levantamento, o estudo e a avaliação sistemática de transações, procedimentos, rotinas e demonstrações contábeis de uma entidade, com o objetivo de fornecer seus usuários uma opinião imparcial e fundamentada em normas e princípios sobre sua adequação.

A auditoria é uma técnica independente entre as muitas técnicas contábeis. Portanto, pode-se afirmar que o objeto de auditoria não é somente descobrir fraudes e possíveis erros dentro da empresa, ela protege a empresa evitando

multas fiscais, além de demonstrar a realidade na qual a organização se encontra em suas demonstrações contábeis.

Diante disso, percebe-se que auditoria contábil tem duplo papel, sendo eles de detectar os problemas e irregularidades, possuindo também o papel

preventivo porque evita que a empresa sofra algum prejuízo financeiro em virtude do descumprimento da legislação.

## **5.1. ESPÉCIES DE AUDITORIA:**

### **5.1.1. Auditoria externa:**

É feita por um profissional independente, que é vinculado com a empresa auditada para a prestação do serviço, tem por objetivo elaborar exames das demonstrações contábeis, também atua em outras áreas específicas para desempenhar seu papel de trabalho, tem por finalidade a emissão de pareceres sobre a situação das demonstrações contábeis. O relatório principal é feito pelo auditor independente, e seu trabalho geralmente é feito para as empresas de órgãos público de responsabilidade profissional na área civil e criminal.

Para Junior (1998)

A auditoria independente por disposições legais: Comissão de valores mobiliários-CVM exige por força de lei, auditoria em sociedade anônima de capital aberto. Banco central do Brasil-BACEN exige auditoria em: Bancos comerciais; Bancos de Investimentos; Financeiras; Distribuidoras de Títulos e Valores Mobiliários; Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários; Sociedade de Arrendamento Mercantil; Sociedade de Credito Imobiliário; Conselho Nacional Privados-CNSP. Exige auditoria em sociedades seguradoras.

### **5.1.2. Auditoria interna:**

Na auditoria interna, o auditor é funcionário da empresa, apresenta um contrato de trabalho para a efetivação dos serviços internos, dotando de uma avaliação da eficiência e da eficácia em que se encontra a gestão da empresa auditada, Esse profissional tem por finalidade trazer melhoria nos controles operacionais e buscar satisfatoriamente bons resultados na gestão de recursos.

Para Almeida Paula (1999 p.44)

O objetivo da auditoria interna é assistir aos membros da organização no cumprimento efetivo de sua responsabilidade (...). A auditoria interna fornece análise, avaliações, recomendações, conselhos e informações concernentes às atividades examinadas. O objetivo da auditoria inclui promover um efetivo controle a um custo razoável.

Os conceitos de auditoria afirma que sua principal finalidade é informar a administração o que esta ocorrendo de errado na empresa além de informar soluções que serão fundamentais na tomada de decisões para o gestor.

### **5.1.3. Auditoria da Fazenda, Federal Estadual e Municipal.**

Conforme Junior (1998) A auditoria da fazenda é realizada segundo o interesse quanto aos tributos das respectivas competências, que compreendem a União, os Estados e os municípios.

Constata-se que a auditoria da fazenda tem um enfoque para o sujeito (Funcionário público) e apresenta um vínculo com a empresa auditada conforme força da lei, sua ação e seus principais objetivos é a observância a respeito dos preceitos legais na vigência de apuração de recolhimento de tributos, evitando assim a sonegação do mesmo. Seu relatório principal é emitido para a fiscalização ou para atribuir um auto de infração com o poder público que são os usuários desse trabalho, com responsabilidade também desse poder.

## **6. MODALIDADES DE AUDITORIA**

A auditoria se organiza em vários meios de atuação, e para facilitar sua administração foi subdividida em áreas controladas, podendo assim ser classificada nos seguintes tipos de auditoria.

PRADO (2012 apostila de auditoria contábil)

### **6.1. AUDITORIA CONTÁBIL:**

A auditoria das demonstrações financeiras destina-se aos exames e avaliação dos componentes dessas demonstrações, no que concerne a adequação dos registros e procedimentos contábeis, sistêmica dos controles internos, observância de normas regulamentos e padrões aplicáveis, em como a aplicação dos princípios fundamentais de contabilidade.

### **6.2. AUDITORIA TRIBUTÁRIA:**



Objetiva o exame e a avaliação de planejamento tributário e a eficiência e eficácia dos procedimentos e controles adotados para a operação, pagamento e recuperação de impostos, taxas e quaisquer outros ônus de natureza fisco-tributaria que incidem nas operações, bens e documentos da empresa.

### 6.3. AUDITORIA OPERACIONAL:

Também denominada de auditoria dos E's economia eficiência e eficácia, é considerada, essencialmente, um enfoque, ou seja, um mesmo assunto pode ser visto por olhos de um contador e resultar num exame financeiro tradicional ou de um ponto de vista gerencial, como se fosse o proprietário do negocio, e resultar numa auditoria operacional.

### 6.4. AUDITORIA DE GESTÃO:

Cumprir o exame e a avaliação sobre sistemas políticos critérios e procedimentos utilizados pela empresa na sua área de planejamento estratégico, tático e, principalmente no processo decisório.

### 6.5. AUDITORIA DE SISTEMAS INFORMATIZADOS:

Compreende o exame e avaliação dos processos de planejamento desenvolvimento, teste e sistemas aplicativos. Visa também, ao exame e a avaliação da estrutura logica, física, ambiental, organizacional, de controle e segurança e proteção de determinados ativos, sistemas aplicativos, software e, notadamente, as informações, visando a qualidade de controles internos sistêmicos e de suas observâncias em todos os níveis gerenciais.

### 6.6. AUDITORIAS ESPECIAIS:

Abrange a realização de trabalhos especiais de auditoria não compreendidos na programação normativa da área, solicitados pelos membros do conselho administrativo, fiscal, diretoria ou determinados em legislação específica. Incluem-se nesta modalidade os exames de fraudes,

irregularidades, desmobilização, aquisição, fusão, cisão e incorporação de empresas, contratos especiais de grande vulto entre outros.

## **7. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.**

A Revolução Industrial desencadeou no início do século XVIII, na Inglaterra, e se expandiu no século XIX pelo mundo, causando um forte impacto nas relações econômicas e sociais nos grandes centros urbanos, provocando mudanças reais na vida dos trabalhadores.

Com a substituição dos serviços manufatureiros pelo maquinofatureiro, um grande aglomerado de pessoas deixaram suas vidas pacatas, para irem busca de trabalho, o que desencadeou grandes concentrações populacionais, e um excesso de mão-de-obra, o que provocou um índice muito grande na taxa de desemprego naquele período.

Conforme Mascaro Nascimento (1999)

A mão-de-obra para a nova indústria procedia primordialmente do Campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural, a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia de 1760 a 1830 precipitou-se uma sucessão contínua migratória das mais diversas procedências, de distintas localidades que não estava preparadas pra receber essa massa humana. Nisso os mineiros constituíram uma vanguarda.

A insatisfação dos trabalhadores fez com que os movimentos socialistas ganhassem força pela luta da igualdade. No ano de 1848 foi publicado o manifesto comunista de Karl Max e Friedrich Engel, foi o primeiro documento apresentado que levou a discussão dos direitos do trabalhador.

### **7.1. CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO.**

O direito do trabalho é uma evolução histórica que abrange o universo do direito, é um ramo jurídico da sociedade contemporânea que adota os seguintes tipos de direito: direito industrial direito operário direito sindical direito cooperativo e direito social, sendo levado em consideração que o mais problemático é apontado o direito do trabalho.

Para Godinho Delgado (2011)

No que diz respeito ao direito do trabalho dos principais países capitalistas ocidentais, os autores tendem a construir periodizações que guardam alguns pontos fundamentais esta no manifesto comunista,

de Max e Engels, em 1848. outro dos marcos que muitos autores tendem a enfatizar esta em contrapartida, na encíclica Católica Rerum Novarum, de ( 1891 ). Um terceiro marco usualmente considerado relevantes pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e de seus desdobramento, como, por exemplo, a formação da OIT-Organização Internacional do Trabalho(1919) e a promulgação da constituição Alemã de Weimar(1919). E também nesse mesmo período a constituição Mexicana (1917). As duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção

## 7.2. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

O trabalho livre e com remuneração de salário ganhou espaço após a abolição da escravidão no Brasil. Mas as condições impostas para o trabalhador em seu ambiente de trabalho eram precárias , gerando no País as primeiras discussões sobre leis trabalhistas. O atraso da sociedade brasileira em relação a esses direitos impulsionou a classe dos trabalhadores, formando naquela época os primeiros sindicatos brasileiros.

## 7.3. DIREITO SOCIAL DO TRABALHO.

Direito social do trabalho é uma tipo de direito que abrange todos os trabalhadores seja atuais, aprendizes ou trabalhadores do passado aqueles que já se aposentaram. O direito do trabalho é um ramo típico do século XIX, foi exatamente nesse século que apareceu condições sócias que levarem ao agregamento do direito do trabalho, onde foram estabelecidas normas para o direito cível, publico privado e do direito social do trabalho.

## 7.4. CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADOR.

Com a contratação, surgem dois sujeitos na relação de trabalho, sendo eles, o empregado e o empregador. Nesse sentido o Art 3º da CLT define empregado seguinte forma:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salários.

Conforme CESARIANO e CARDONE (1993) a CLT no caput do art.2º, diz: considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumindo os

riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviços.

## A Constituição Federal de 1988-Dos Direitos Sociais.

Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem á melhoria de sua condição social: (EC nº 26/2000 e EC nº64/2010)  
I-relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar.

### **Salario:**

*IV-Salario mínimo fixado em lei nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básica e as de sua família com moradia e alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajuste periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedado sua vinculação para qualquer afim;*

V- piso salarial proporcional á extensão e a complexidade do trabalho;

VI- irredutibilidade do salario, salvo em convenção ou acordo coletivo;

VII- garantia de salario, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

VIII- decimo terceiro salario com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX- remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;

X- proteção do salario na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XII- salario família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Salario: é a importância paga pelo empregador pela prestação de serviço do empregado. Pode ser estabelecido por tempo mensal quinzenal, semanal, dia ou horas trabalhadas.

O salario família: é direito estabelecido constitucionalmente para o trabalhador de baixa renda, a cargo do INSS, e pago em folha de pagamento conforme seus dependentes. Tem direito a salario família quem tem filhos menores de 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade.

Salário maternidade: pagamento feito pelo INSS á empregada durante os 120 dias da licença maternidade. O parto é considerado como fato gerador no que se refere ao direito do salário maternidade, é devido pela previdência social e será pago pelo empregador, que fara o reembolso posteriormente com dedução na guia do GPS, através de pedido de restituição.

## **Da previdência social**

**Art.201.** A previdência social será organizada sobre forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e atendera nos termos da lei,a(ECnº20/98,EC nº 41/2003 e EC nº 47/2005.

- I- Cobertura dos eventos de doenças, invalidez, morte e idade avançada;
- II- Proteção á maternidade especial a gestante;
- III- Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV- Salário família a auxilio reclusão pra os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V- Pensão por morte do segurado homem ou mulher ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no inciso 2º.

Além disso, existem muitos outros direitos do empregado como:  
Conforme Martins (2004).

Cita e conceitua alguns desses direitos:

## **Registro da CTPS**

Registro da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) A carteira de trabalho e previdência social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. O empregador terá um prazo de 48 horas para fazer as devidas anotações na CTPS e devolve-la para o empregado.

## **PIS**

O PIS (Programa de Integração Social) é destinado a promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas. A entidade deve verificar se o empregado já tem cadastro devendo assim solicitar apresentação do comprovante de inscrição do PIS na admissão.

### **Aviso prévio:**

No aviso prévio empregado tem uma redução de duas horas em sua jornada de trabalho, ou uma redução de sete dias corridos a partir do cumprimento do aviso.

### **Contribuição sindical.**

Nesse termo o empregador deve descontar do salário do empregado, uma vez a cada ano o valor da contribuição sindical, na qual ira corresponder a um dia de trabalho do funcionário. O valor do titulo devera ser repassado ao Sindicato da categoria do profissional.

### **Vale transporte.**

É um direito de todo funcionário admitido declarar a opção ou não pela utilização do vale transporte. O empregador esta autorizado a descontar mensalmente do beneficiário um percentual equivalente a 6% do salario base do empregado.

### **FGTS**

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) vem a ser constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere ouros outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações para o trabalhador.

Outros fatores que causam muitos problemas para a empresa é: A ausência de recolhimento do FGTS; a ausência de documentos admissional e demissional, chave de liberação de FGTS. Guia de Seguro Desemprego, planilhas com cálculos de remuneração variável (Base de Calculo da

Rescisão).O FGTS desde 1 de fevereiro de 1999. É obrigatória, a Guia de recolhimento do fundo de Garantia por tempo de serviço e informação a previdência social (GFIP/SEFIP).

## **INSS**

-Instituto Nacional de Seguridade sócial (a empresa em que o empregado trabalha é obrigada pela legislação previdenciária social a reter da remuneração de seus empregados as contribuições, devendo calcula-lo com base na tabela publicada anualmente pelo ministério da previdência social.

## **CAGED-**

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. O CAGED propicia ao governo elementos para efetuar uma apuração do fluxo de movimento de mão-de-obra no país, as entidades são obrigadas a emitirem essa comunicação por meio do CAGED. O que estabelece que a empresa ao admitir transferir o demitir empregados devesse comunicar ao ministério do trabalho e emprego. O envio ou entrega do CAGED fora do prazo sujeitará a empresa ao pagamento de multa.

## **CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS (RH).**

É um departamento muito enriquecedor para a parte organizacional da empresa, o RH tem em vista atender de forma necessária o planejamento dos negócios como garantia de eficácia e continuidade da entidade.

Para Lucena (1995 p.64)

Os Recursos Humanos representa o principal ativo da empresa a ser mobilizado para utilizar eficientemente os demais recursos organizacionais e para atuar eficazmente na obtenção dos resultados empresariais positivos. Para atender a essas expectativas do negócio a gestão de Recursos Humanos tem como missão a busca da qualidade, da competência e do desenvolvimento, no nível de capacitação profissional requerida pelos desafios decorrentes da natureza do empreendimento empresarial e das características do mercado, no presente e no futuro. Em contrapartida, a empresa assegurará seus Recursos Humanos oportunidades de trabalho, reconhecimento justo, segurança pessoal e possibilidades de desenvolvimento e de realização profissional.

Com base na em todas essa premissas podemos evidenciar a observância de funções e suas perspectivas de melhoria para a realização de tarefas dentro da organização onde são assumidas atividades voltadas para a responsabilidade e a eficiência do trabalho, dessa forma o universo do setor delimitam funções e técnicas que também norteia a elaboração de como se fara uma gestão favorável ao crescimento da organização

#### 7.5. O PAPEL DO RH NA CONTRATAÇÃO.

O procedimento inicial realizado pelo RH quanto a contratação de um funcionário é de suma importância para a empresa, pois cria um modelo de verificação de seus novos funcionários, que irão prestar serviços para a organização e precisam estar registrados conforme o que exige a leis.

. O responsável para elencar essa documentação é o departamento de pessoal que ao fazer o detalhamento dos documentos necessários o encaminha para a contabilidade contratada.

Segundo Oliveira (2008, p. 36),

O departamento mais dinâmico na vida e estrutura de uma empresa é sem dúvida, o de ou Recursos Humanos complexidade da relação entre empregados e empregadores bem como com os órgãos e administração publica exigem que os procedimentos nesse importante setor tenham pessoas capacitadas a realizarem essas funções com total responsabilidade.

### **DOS PASSIVOS TRABALHISTAS.**

#### CONCEITO

Um passivo é originário de uma transação em que uma organização alcança um recurso econômico, embora os fatos que provocam a exigibilidade legal se configurem muitas vezes apenas no futuro. Geralmente, o fato gerador dessa obrigação está relacionado a acontecimentos passados ou presentes.

Passivos trabalhistas são um dos fatores que maior interfere no crescimento das entidades, portanto evitar esses tipos de ações é de fundamental importância para uma empresa que tem objetivos satisfatórios futuramente.

### **AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS.**



Para Chiavenato (1985) a auditoria de recursos humanos pode ser definida como a análise de políticas e práticas de pessoal de uma organização e avaliação de funcionamento atual seguida de sugestão de melhorias.

Conforme Chiavenato (1985)

O propósito principal da auditoria de recursos humanos é mostrar como o programa está funcionando localizando práticas e condições que são prejudiciais à organização ou que não estão compensando o seu custo, ou ainda práticas e condições que devem ser acrescentadas. A auditoria é um sistema de revisão e controle para informar a administração sobre a eficiência do programa em desenvolvimento.

A auditoria de recursos humanos busca um embasamento para verificar os registros e os índices estatísticos da organização. Neste sentido a Auditoria de Recursos Humanos (ARH) proporciona um controle e um planejamento nas atividades relacionadas com o sistema administrativo geral da empresa onde a mesma traz muitos diagnósticos precisos de onde se encontra o problema pode ser em qualidade ou em quantidade é a partir disso que se compara os resultados do que é controlado, a auditoria de RH deve ser atribuída em muitos níveis de abordagem como: político, filosófico, programas e no resultado financeiro e econômico da empresa.

Segundo Niyama e Silva (2008), reconhecer um passivo é incorporar no balanço patrimonial um determinado item que se enquadra na definição de passivo. Para isso é necessário satisfazer a definição de passivo e verificar se o item é mensurável em bases confiáveis. Verifica-se um grau de dificuldade na convergência das informações contábeis, porque a definição de passivo orientada para o futuro introduz subjetivamente no processo de reconhecimento e mensuração.

No âmbito extensivo, a auditoria trabalhista constitui importante ferramenta para a autofiscalização e tem como objetivo evitar passivo oculto, reduzir custos e aumentar a produtividade.

## **8. AUDITORIA TRABALHISTA.**

A auditoria trabalhista se conceitua numa ferramenta importante para a análise do cumprimento da legislação trabalhista, os vínculos trabalhistas que a empresa está adotando, para um aperfeiçoamento a fim de evitar irregularidades dentro da instituição são diversos, pois ninguém quer sofrer

com penalidades de auto custo, e de maneira desnecessária, e que podem ser evitadas com seguimentos das normas da Justiça do Trabalho.

Ela direciona as empresas a adotarem formas mais eficientes e seguras, que leva ao resguardo do seu patrimônio, prevenindo assim eventuais problemas que possa leva-la a sofrer custos e penalidades desnecessárias.

Conforme Teixeira (2006)

a importância da auditoria trabalhista se encontra: Na auto fiscalização da empresa; Em diminuir os erros e os prejuízos das rotinas auditadas; Na situação de auditoria interna, criar filtrar e peneirar as tarefas de maior importância, criando os órgãos de controle de qualidade do trabalho; Em funcionar como um freio na empresa para evitar desvios furtos, pagamentos indevidos e outras irregularidades; A falta de fiscalização no setor de pessoal e recursos humanos, da a sensação de desleixo, propiciando pequenos erros que de inicio são involuntários, porem torna-se a porta para desvios e fraudes etc; Em ser ferramenta de orientação técnica e assessoramento; Na prevenção e na melhoria da atividade de administração dos funcionários na empresa.

O objetivo central da auditoria é justamente evitar o passivo oculto contribuir para a redução de custos e gerar uma confiabilidade das informações que ira gerar para o cliente, além de orienta-lo para o crescimento da empresa.

Conceitua-se auditoria trabalhista a autofiscalização no meio empresarial. É notório auditar-se a entidade que pretende analisar, quanto à função do auditor, questionam-se todas as funções da rotina administrativa da empresa, partindo dos princípios legais da honestidade do patrimônio e de muitas conveniências de gestão.

## **9. METODOLOGIA**

A metodologia se compõe de artefatos que o pesquisador ira utilizar para uma base de apoio para a pesquisa, a mesma expressara de forma detalhada e concreta a realização da pesquisa a ser abordada descrevera os objetivos reais do trabalho. A presente pesquisa teve como embasamento e objetivo fazer uma analise e demonstrar como a auditoria se faz importante nas rotinas administrativas do departamento de pessoal das empresas.

Em relação aos objetivos desta pesquisa poderá se classificar quanto a tipologia de abordagem exploratória, na qual, caracteriza-se inicialmente o problema dado, e sua definição com o intuito de conhecer os fatos que serão apresentado na realização do trabalho, também dotara de uma abordagem qualitativa interpretativa onde será analisado os dados originados.

Esta pesquisa dotará de um método dedutivo onde todas suas premissas são verdadeiras.

Em detrimento aos procedimentos, será utilizada pesquisa bibliográfica nas quais deverão ser utilizadas como suporte teórico ao trabalho, pois foram utilizados métodos produzidos por estudiosos da área de auditoria contábil e direito do trabalho.

No que se concerne aos objetivos específicos será feita as seguintes abordagens: demonstrar como a contabilidade e a auditoria podem atuar na prevenção de passivos ocultos.

No segundo objetivo visa identificar o problema de documentos e os fatores que maior interfere na ocultação dos passivos trabalhistas..

E por fim abordar os direitos sociais e suas evoluções históricas. Também concerne de uma tipologia básica, por se tratar de um estudo exploratório, e não é objetivo dessa pesquisa instituir relações de causa e efeito.

O universo da pesquisa se apresenta em fornecer técnicas de como salientar a auditoria a fim de identificar possíveis desacertos, nos quais devem ser corrigidos para melhorar o equilíbrio da empresa. A presente pesquisa ira da inicio com a introdução e prosseguirá com as especificações, detalhando no levantamento teórico. Que abordara a contabilidade, auditoria direito social do trabalho, passivos trabalhistas e a importância do RH dentro das empresas.

.O primeiro capítulo da inicio a introdução da pesquisa, depois com problema a ser explorado e os objetivos da pesquisa dentro da sua metodologia.

O segundo capítulo faz uma abordagem sobre os conceitos, aspectos históricos da contabilidade; Conceito, origens, espécies e modalidades de auditoria e o perfil do auditor contábil; Evolução histórica, conceitos do direito do trabalho e o direito social do trabalho no Brasil e do direito social do trabalho em geral

No terceiro capítulo deste trabalho relata os direitos e os deveres trabalhistas, o que é empregado e o empregador e dos deveres e direitos trabalhistas Dando sequencia com o conceito de Recursos Humanos e seu papel na contratação. Abordará também a auditoria de Recursos Humanos correlacionada com o conceito de passivos trabalhistas e da auditoria trabalhista e seus objetivos e conceitos.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notória e evidente a importância da auditoria nas rotinas trabalhistas no cerce das empresas. A complexidade de informação e leis que regulamenta e protege o trabalhador nos procedimentos e rotinas que estão legalmente registradas na legislação trabalhista e previdenciária são bastante diversificadas.

A adoção adequada sobre as formas corretas de se trabalhar juntamente com as leis determinadas pelo estado que protege o cidadão, por medidas de proteção, e faz valer seus direitos em todas as situações previdenciária e legais, praticamente obriga as organizações a não subornar os direitos do trabalho, e, se tentar usurpar a lei estará correndo um sério risco de sofrer graves penalidades na justiça do trabalho.

A auditoria de Recursos Humanos esta no mercado trabalhista para evitar esses tipos de acontecimentos dentro das entidades. São muitas as dimensões que relaciona a auditoria, ( aspecto social financeiro econômico) são aglomerados campos que ela vem supervisionar dentro dos fatos apresentados . O grande número de processos trabalhista, atualmente ainda é um problema para a justiça do trabalho, muitos demoram anos para serem julgados, devido ao acúmulo muito grande de casos e a escassez de profissional para resolver tais procedimentos.

Devido a amplitude de atribuições do setor de Recursos Humanos, é aconselhável a implementação da auditoria nessa área, seja em organização publica ou privada de pequeno ou de grande e médio porte. É necessário se fazer uma seleção dentro das entidades, para um efetivo aperfeiçoamento do sistema de RH restringindo e suscitando ações prejudiciais para que construa uma melhoria e atinja um novo patamar de desenvolvimento na gerencia de pessoas qualificadas.

Fica evidente a importância das empresas em geral desenvolverem a auditoria em rotinas trabalhistas, em função das dificuldades de implantação operacional nos controles internos, o que torna impossível não lher da com a existência de passivos trabalhistas, mesmo quando a empresa toma todas as precauções exigíveis no cumprimento de suas obrigações imposta pela legislação.

O direito do trabalho foi uma conquista para o mundo atual, muitas lutas foram necessárias para se chegar até aqui, (protesto, greves, revoluções, mortes de idealistas), tudo isso ocasionou o surgimento de nossos direitos aprovados na CLT e na constituição federal.

A democracia de um Estado onde os direitos sociais de uma sociedade aberta a igualdade, e a justiça com valores que assegura o bem universal da nação como forma de proteção ao bem estar das classes trabalhadoras menos favorecida. Foi expressiva as mudanças que aconteceram desde a Revolução Industrial até a era contemporânea em que vivemos, século XXI, basicamente tudo sofreu mudanças, e evidente que foram para a melhoria e o bem de todos. Os movimentos sindicalistas os direitos a greve entre muitos outros trouxeram benefícios satisfatórios para os trabalhadores.

Espera-se que a realização desta pesquisa, possa contribuir para o aprendizado e a eficiência de gestão e processos de contratos e vínculos empregatícios, abordando a adoção em adequadas rotinas de controles interno, além de passar informações quanto à luta pelo trabalho digno e a conquistas de muitas vitórias no mundo dos negócios onde o sistema capitalista fala mais alto.

## BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, M.C. **Auditoria: Um curso moderno e completo**. Ed. 5ª .Editora Atlas. São Paulo.1996.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A -1996

ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria**. 5ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A -1996

ATIIE, W. **AUDITORIA – Conceitos e Aplicações**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1988.

ATTIE, Willian. **Auditoria Interna**. Ed. 7ª. Editora Atlas. São Paulo. 2004.

BAUREN, I.M. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em contabilidade: Teoria Prarica**. Ed. 2ª. Editora Atlas. São Paulo. 2004.

CARVALHO, Delio Maranhão Luiz Inacio B. **Direito do Trabalho**. 16ª edição. Editora FGV, Rio de Janeiro.1992.

CARVALHO, N. L.; MATOS, E. R. J.; MORAES, R. O. **Contabilidade Ambiental**. Pensar Contábil. Rio de Janeiro, ano III, n. 8, mai/jul, 2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compacta Editora Atlas. 1985.

CHIAVENATO. Idalberto, **Recursos Humanos** – Edição Compacta, 6º Edição- Editora Atlas, São Paulo, 2000

**BRASIL. CLT**. Editora Saraiva.31ª Edição.

BRASIL. Constituição(1988).Constituição da republica federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988,com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 64/2010 e pelasEmendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 10ª. Editora LTa. 2011.

DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações**. 2ª Edição. Editora Atlas, São Paulo. 2008.

Disponível em: <[www.rhportal.com.br/artigos/wmprint.phd?idccad=d8q12wpcet](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmprint.phd?idccad=d8q12wpcet)>  
Acesso em: 17 de novembro de 2012.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução da Teoria da Contabilidade**, 2º ed. São Paulo. Editora Atlas, 2000.

IUDICÍBUS, Sérgio. **Teoria da contabilidade**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1987

IUDICÍBUS, Sérgio. **Teoria da contabilidade**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

JUNIOR, A.F. Cesarino. e CARDONE, A. **Direito Social**. 2ª edição. Editora LTa. São Paulo. 1993.

JUNIOR, José Hernandez Perez, **Auditoria de Demonstrações Contábeis**. 2ª Edição. Editora Atlas. São Paulo 1998

LUCCIA, Aline F. De. **Auditoria e perícia contábil**. São Paulo opus, 2001.

LUCENA. Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. Editora Atlas. 1995.

MAGALHÃES, Antônio de Deus; LUNKES, Irtes Cristina; MÜLLER, Aderbal Nicolas, **Auditoria das Organizações**, Ed. Atlas, São Paulo, 2001.

MARIA HELENA DINIZ :**Compêndio de introdução á ciência do direito**:editora saraiva ano 13º Ed ano 2001.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Basica**. Ed. 7ª. Editora Atlas. 2004.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. Editora Atlas. São Paulo. 1998.

MAS, José Ademís Dal. **Auditoria Independente**. Editora Atlas. São Paulo. 2000

*Niyama*, Jorge K.; *Silva*, César <sup>a</sup> T. **Teoria da Contabilidade**. 1ª Edição; São Paulo: Atlas 2008

OLIVEIRA, R.C.A. **Desenvolvendo o departamento Pessoal**, Ed. 4ª São Paulo.2008.

PADOVEZE, Clóvis luíz, **Manual de Contabilidade Básica**, 7º ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2011.

PASTORE, Eduardo. **O Excesso da Penhora na Justiça do Trabalho**. Brasília: Valor Econômico, 2001.

PAULA, Maria Goreth Miranda Almeida. **Auditoria Interna**. Editora Atlas. São Paulo. 1999.

PONTES, Antonio Luiz. **Gerenciamento de conflitos**.In:Palestra sobre a Implantação da Petrosul.São Paulo:WTC/ELO,2001.

PONTES, Antonio Luiz. **Vendas e dinâmica da Inteligência**. São Paulo: Atlas, 2010.

PRADO, Carlos, **Apostila de Auditoria Minitrada na Aula do 7º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras**, em 06 de Maio de 2012.

SÁ, Antônio Lopes. **Curso de Auditoria**, 10ª Edição. São Paulo. Editora Atlas. 1995

SARSON, José, **curso de auditoria trabalhista**, 4ª edição São Paulo, Ed. Revista dos tribunais 1989.

SARSON, José, **Manual de auditoria trabalhista**, 5ª edição São Paulo, Ed. Revista dos tribunais 1995.

TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Manual de Auditoria Trabalhista**. Obra Eletronica. Disponivel em: <[www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)>.Acesso em 10 de outubro de 2012.

ZIMMERMAN, Jerold L. O Processo de contratação. In:**Teoria da contabilidade Positiva**.São Paulo:Caderno Contábil,vol III,2003.



