

## **OS IMPACTOS E AS CONTRIBUIÇÕES DA AUDITORIA INTERNA TRABALHISTA E SUA APLICABILIDADE EM UMA EMPRESA FAMILIAR DO SEGMENTO AGRÍCOLA, SITUADADA NO MUNICÍPIO DE RIACHÃO DAS NEVES-BA**

Jussielle dos Santos Farias Menezes\*

Ginda Klaus Emerick Vilas Bôas\*\*

### **RESUMO**

Diante do crescimento de empresas familiares do segmento agrícola no Brasil e no mundo, bem como, da necessidade de controles internos mais rígidos no âmbito trabalhista e uma melhor precisão de cálculos em consonância com a Legislação Trabalhista, torna-se imprescindível ter uma ferramenta auxiliar como a auditoria interna trabalhista. O processo de auditoria no setor trabalhista permite a prevenção de possíveis passivos, ou seja, de onerar o empregador por motivos de falhas e erros cometidos por profissionais da área e também permite demonstrar se os Direitos Trabalhistas estão sendo respeitados. Para isso temos a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que garante aos cidadãos a segurança desses direitos. Assim, percebemos a real necessidade de averiguação dos procedimentos desenvolvidos no setor trabalhista, através desta ferramenta contábil a Auditoria Interna Trabalhista. O presente estudo concretizou um levantamento exploratório acerca da atividade em uma empresa familiar agrícola, no departamento de pessoal de forma a enfatizar os impactos e as contribuições da realização de uma Auditoria Interna Trabalhista e embasar a análise mediante o estudo de caso. Ao analisar os impactos e as contribuições da auditoria interna trabalhista, minuciosamente, evidenciaram-se os benefícios extremamente importantes, que contribui consideravelmente em uma futura fiscalização a ausência de inadequações e possíveis autuações.

Palavra-chave: Auditoria interna trabalhista. Departamento de pessoal. Passivo trabalhista.

---

\*Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis, Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB, Barreiras/BA. E-mail: [jussy\\_faryas@hotmail.com](mailto:jussy_faryas@hotmail.com)

\*\*Professora do Curso de Ciências Contábeis, Bacharel em Ciências Contábeis, Especialista em Auditoria e Controladoria, Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB, Barreiras/BA. E-mail: [ginda@fasb.edu.br](mailto:ginda@fasb.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

Ao perceber as dificuldades de algumas empresas em relação à legislação trabalhista, que a todo o momento está em constante transformação, exigindo de cada profissional mais entendimento e aplicabilidade das leis trabalhistas para executar assertivamente as atividades nas organizações, e muitas vezes veem-se perdidos com tais mudanças e outras até acabam por tratar os cálculos trabalhistas de forma errada, fazendo com que o empresário seja punido em uma futura fiscalização.

A principal finalidade da Auditoria Interna é prover a empresa uma apuração de dados e informações da realidade da entidade, dessa forma, ela auxilia na detecção de erros e falhas, emitindo assim sua opinião sobre a mesma e relatando o que é necessário fazer para adequação necessária.

Diante disso os incentivos para que as organizações sejam auditadas internamente promovem à organização um maior controle das operações internas realizadas de acordo com as normas legais, as quais podem ser um fator determinante para que não ocorram erros e até mesmo fraudes.

As empresas submetem-se a realização da auditoria para que possam realizar e averiguar se a empresa está em cumprimento às normas legais e elaboram o levantamento de informações e inadequações que a empresa que a empresa possa estar incorrendo, encaminhando a mesma a elaborar estratégias para regularizar as possíveis divergências existentes. Sendo assim, um dos principais departamentos a serem auditados é o Setor de Pessoal, o departamento que se encarrega de cumprir a legislação trabalhista com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dessa forma, o tema discutido nessa monografia é Auditoria Interna Trabalhista.

No mundo globalizado é evidente a necessidade de aperfeiçoamento das empresas agrícolas, em seus processos de controles internos bem como, de acompanhamento legislativo trabalhista para que o empreendimento possa estabilizar-se no contexto econômico em que está inserido, evitando possíveis autuações de fiscalização futuras pelos órgãos responsáveis. Assim, diante da necessidade de controles internos mais rigorosos no setor trabalhista para cumprimento das normas legais, faz-se necessário compreender a importância da

realização de uma Auditoria Interna Trabalhista, pois esta realiza o levantamento de informações que auxiliam o melhor desempenho e desenvolvimento da empresa. Portanto, será abordado neste trabalho o problema que indaga conhecer “Quais os impactos e quais as contribuições da Auditoria Interna Trabalhista e sua aplicabilidade em uma empresa familiar do segmento agrícola localizada no município de Riachão das Neves – BA?”.

Em virtude disso, é imprescindível a investigação da execução dos trabalhos realizados pelos colaboradores da entidade, verificando como estão sendo desempenhadas as atividades e se estão de acordo com a lei em vigor, no âmbito trabalhista, sem onerar o empregador e muito menos penalizar o empregado, viabilizando a sustentabilidade financeira e econômica do negócio.

Desse modo, analisar os impactos e as contribuições dessa ferramenta contábil que contribuem de forma positiva para o desenvolvimento do setor de pessoal, permitindo a correção de procedimentos adversos existentes, evitando assim futuras reclamações trabalhistas, é de suma relevância tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito profissional. A partir da análise concretizada pela auditoria, a organização pode adotar boas condutas para com seus procedimentos no departamento de pessoal, seguindo as recomendações que foram feitas pelos auditores internos, pois, ela promoverá uma significativa diminuição de erros e falhas e/ou até mesmo de ausência de documentação de suma importância. E, como se trata de uma empresa familiar do segmento agrícola, os reais impactos e contribuições desta ferramenta contábil demonstram-se bem expressivos e assim, por meio da auditoria trabalhista, se pode perceber as falhas cometidas e como foram corrigidas, evitando assim algumas intercorrências indesejadas.

Em decorrência de um numerário grande de atividades desenvolvidas no departamento de pessoal, as mesmas exigem muito comprometimento, rapidez, agilidade e atenção em formular cálculos trabalhistas, sejam eles para salário dos colaboradores, encargos da folha de pagamento, férias dentre outras, todo esse conjunto de trâmites, exigem que o profissional tenha sempre a base legal para executá-los, não permitindo que erros sejam cometidos, porque estes podem resultar em um árduo processo trabalhista, repercutindo também na imagem e no patrimônio da empresa.

Dessa forma, o presente trabalho tem por objetivo geral identificar e apresentar os impactos e as contribuições da Auditoria Interna Trabalhista, aplicada

ao setor de Departamento de Pessoal em uma empresa familiar do segmento agrícola, e por específicos abordar uma de suas ramificações que é a Auditoria, comprovar através da coleta de dados colhidos na empresa pesquisada e demonstrar os resultados obtidos dos impactos e contribuições da Auditoria Interna Trabalhista, aplicada ao setor de Departamento de Pessoal em uma empresa familiar do segmento agrícola.

Os objetivos específicos do trabalho aqui expresso é conhecer, comprovar e demonstrar através de dados reais como a Auditoria Interna Trabalhista contribuiu e os impactos resultantes desta aplicação em uma organização familiar do ramo agrícola, para o qual foi elaborado o levantamento de informações no setor de Departamento de Pessoal, com o foco na redução de possíveis passivos trabalhistas e até mesmo como esse procedimento interno de auditoria trabalhista verificou a existência de elementos tão significativos e importantes que ajudarão a entidade na prevenção de passivos trabalhistas. Para um melhor entendimento e demonstração dos dados coletados, dos impactos e contribuições da Auditoria Interna Trabalhista em uma empresa familiar do segmento agrícola, foi confeccionado um questionário que aborda estes tais benefícios.

Pode-se afirmar que este trabalho apresenta grande valor para o acadêmico em termos de amplo conhecimento para futuramente aplica-los de forma segura e correta, seguindo todas as normas legais vigentes. Ela também contribui com o profissional da área para que este esteja atento às normas legais trabalhistas que estão em constante atualização, desempenhando seu trabalho e de forma correta e eficaz podendo auxiliar até mesmo na tomada de decisão junto aos gestores. E para a sociedade porque vivemos em um mundo globalizado e todos devem estar orientados sobre seus direitos, se os mesmos estão sendo tratados em conformidade com a lei trabalhista.

Em linhas gerais, a Auditoria Interna Trabalhista permite compreender que este processo é de fundamental importância para apurar a veracidade dos fatos elaborados pela empresa e se eles estão em consonância com a lei em vigor. Diante disso, é necessário que a empresa do ramo familiar seja persistente em realizar esse maior controle na execução das operações em todos os departamentos e principalmente no departamento de pessoal, tendo como instrumento a Auditoria, para esta apuração de dados e informações.

O departamento de pessoal possui valiosos elementos restritos e relevantes, e ao ser submetido a uma auditoria interna, esses subsídios tem que ser claros e de fácil acesso, revelando a real situação da empresa. Portanto, com este processo de auditar, as empresas agrícolas do segmento familiar estão cada vez mais em constante autofiscalização em seus procedimentos e assim tornam-se empresas de excelência em seus métodos de desenvolver-se no mercado atual e em consequência da realização deste método, evolui em seu dinamismo de trabalho e atua como referência em empresas de grande potencial, contribuindo para uma melhor economia do país.

Para um melhor entendimento e compreensão deste trabalho, a pesquisa é tipificada como aplicada, permitindo a análise do assunto aqui proposto a qual através deste exame, foram identificadas diversas possibilidades de aplicabilidade dos métodos científicos, dentre eles a coleta de dados, que respaldou ainda mais as afirmações aqui contidas. Estas novas informações conduziu na interpretação e entendimento de como um processo de auditar internamente no setor de pessoal é tão fundamental a ponto da entidade se proteger contra passivos trabalhistas, que por muitas vezes é oneroso para o empregador, lhe causando diversos desconfortos e transtornos.

O presente estudo foi acertado por meio do método indutivo, uma vez que é proposta foi uma possível comprovação da pesquisa em questão. Foi abordado também o problema de forma qualitativa, pois, permitiu à análise mais prudente em relação à empresa familiar do segmento agrícola, a qual expressa os impactos e as contribuições de uma Auditoria Interna no setor de Departamento De Pessoal, prevenindo passivos trabalhistas.

Assim, foi realizado o estudo de caso de uma empresa familiar do segmento agrícola, situada no Oeste da Bahia assumindo forma exploratória, pois, comprovou os impactos e as contribuições da Auditoria Interna Trabalhista, aplicada ao setor de Departamento de Pessoal.

Ressalta-se, a relevância em mencionar que este trabalho é baseado no estudo de livros, artigos científicos, pesquisa à internet e também auxílio de informações por um Auditor Interno responsável na empresa foco da pesquisa. Este trabalho levará o leitor a perceber o quão extraordinário é a realização de uma auditoria interna trabalhista em uma organização familiar do segmento agrícola, principalmente no âmbito trabalhista porque lida com seres humanos e necessita

respeitar os seus direitos sem comprometer o patrimônio da entidade. Portanto, um projeto nesse segmento demonstra grande valor, pois, apresenta significativa importância no momento em que aborda um tema atual, que está sempre em debate, e que se pode afirmar que está no centro da organização. Podendo ser o causador de situações constrangedoras e onerosas, mas que em contrapartida, se o mesmo for bem feito também poderão evita-las contribuindo para um excelente desempenho na execução das rotinas desse setor na organização.

Trabalho este realizado em forma bibliográfica, documental e por informações colhidas através da internet, mencionando também as informações coletadas pela empresa, objeto de estudo. Foram coletados dados e informações com auditor interno, o qual forneceu um material (*Check List*), uma lista de documentos exigidos por ele no processo de auditoria no setor de departamento de pessoal. Essas ferramentas utilizadas permitiram uma melhor análise do trabalho aqui proposto, possibilitando um entendimento mais amplo de como realmente se desenvolve esse processo de auditar e como isso tem um reflexo expressivo dentro da organização. A Auditoria Interna Trabalhista encaminhou aos colaboradores uma análise do que está sendo realizado na organização, como poderia ser melhorado e quais os erros praticados. Dessa forma, a pesquisa, em síntese, assume, numa visão geral, a forma de Pesquisa Bibliográfica e Estudo de Caso.

A amostra selecionada foi do tipo intencional, o qual o local da pesquisa foi na Empresa da Fazenda XYZ, na cidade de Riachão das Neves – BA. Assim, para que o trabalho se desenvolvesse de forma dinâmica e atingisse aos objetivos propostos, foi dividida em 04 (quatro) etapas, sendo distribuídas da seguinte maneira: sendo a primeira uma breve introdução resumindo a pesquisa de forma geral, a segunda de cunho bibliográfico, pois será necessário familiarizar-se com o tema e conteúdos pertinentes à área abordada. Já na terceira etapa estudo de caso da empresa abordada no projeto, visando conhecer a realidade da entidade para entender a relevância de uma Auditoria Interna Trabalhista e qual o melhor método para o referido projeto de pesquisa. A quarta etapa destinada à coleta e análise de dados por meio de um questionário contendo perguntas abertas e fechadas, aplicada ao auditor interno da organização, a fim de conhecer e acompanhar o processo de auditoria feito. E, por fim, na última etapa, após coletados os dados na empresa investigada e processados, foi feita a conclusão do trabalho, a qual não tem por

pretensões encerrar as discussões acerca do tema proposto, mas sim trazer a luz dos fatos relevantes que serão evidenciados por meio dela.

## **2 AUDITORIA TRABALHISTA**

### **2.1 Processos realizados pela Auditoria no setor de Departamento de Pessoal**

A equipe de auditoria é formada por profissionais altamente qualificados, os quais desenvolvem um trabalho ou até mesmo um projeto específico de auditoria. Os mesmos dividem as responsabilidades em níveis distintos, todos cooperam para que ao final deste trabalho possam expor um excepcional trabalho, o qual poderá auxiliar em momentos decisivos para a organização.

Para que o trabalho do auditor contribua para uma melhor desenvoltura dos trabalhos é necessário que o cliente auditado, forneça as informações solicitadas, sem nenhum tipo de resistência.

No início da auditoria é realizado o escopo incluindo a área que será auditada e os objetivos a serem alcançados. O objetivo do processo de auditar é investigar o que está sendo executado e se está em conformidade com a Lei ou se há erros que devem ser retificados.

A Auditoria interna também se responsabiliza a avaliar o funcionamento de normas e regras estabelecidas pela empresa, sendo investigados processos executados pelo setor trabalhista e alertando sobre as deficiências detectadas pela equipe de auditoria.

A intenção da auditoria interna é estabelecer procedimentos de melhoria, os quais serão adotados e desempenhados pela entidade. Portanto, sua atuação visa fornecer ajuda operacional aos profissionais da área trabalhista, agindo de maneira a orientá-los e conduzi-los para um melhor desempenho das rotinas do departamento. Assim a auditoria interna no âmbito trabalhista, proporciona uma ampla visão do que estava sendo desenvolvido e o que realmente é o adequado, facilitando a tomada de decisão.

Na realização da auditoria realizada no setor de departamento de pessoal é indispensável para a empresa assegurar que a metodologia utilizada é a apropriada. Por mais que os empregados sejam capacitados para exercerem a função e os

sistemas sejam altamente avançados tecnologicamente, sempre existem pontos a serem corrigidos. Por esse motivo, não é necessário aguardar que surjam grandes erros ou fraudes, para então haver uma auditoria, mas que essa verificação de procedimentos seja aplicada sempre que possível, pois, é um ponto de apoio para o aprimoramento e para válidas sugestões.

Os pontos a seguir serão a sequência de auditoria de toda a documentação pertinente ao Setor de Departamento de Pessoal. Segundo Antônio Marcelo Brandão, Professor pós-graduado em Gestão Empresarial (2014).

- Auditoria na Admissão: Contrato de Trabalho Acorda de Compensação de Horas, Salário Família, Dependentes para Desconto de IR (Imposto de Renda) retido na fonte, Exames Médicos (Admissional, Periódico, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissional), Utilização de Vale Transporte, Ficha de Registro de Empregados.
- Jornada de Trabalho: Cartão Ponto (Escrito ou Eletrônico), Controle de Jornada de Trabalho, Intervalos (Inter jornada), Marcações Divergentes, Atividades insalubres e perigosas.
- Desligamento de Colaboradores: Rescisão Contratual de Trabalho (RCT), Cálculos, Cumprimento da data base, Prazos de Pagamento, Estabilidade de Colaboradores.
- Contencioso: Reclamações Trabalhistas, Contribuição Previdenciária, Contribuição do Segurado, Tributação de diferenças salarial, Auditoria em verbas pagas na reclamatória.
- Folha de Pagamento: Conferência da Folha de Pagamento com o Cartão Ponto, Cálculo de Horas Extras (HE's), Adicionais, Pensão Alimentícia, Salário Família e Comissões, Descontos (Vale Transporte, IRRF, INSS e Contribuição Sindical). Equiparação Salarial, Convenção Coletiva, Comparação das Guias de Recolhimento e GFIP.
- Segurança e Medicina do Trabalho: CIPA, PPRA, PCMSO, PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).
- Férias: Férias Indenizadas e não gozadas, Média de variáveis, Férias na Rescisão Contratual de Trabalho, Antecipação de Férias, Procedimento de Férias Coletivas.

- Décimo Terceiro Salário: Cálculos Integrais e Proporcionais, Verbas Variáveis e Reembolso de INSS.
- Terceirização: Projetos Apresentados, Elaboração de Contrato, Formas de Rescisão Contratual de Trabalho.

Em Síntese, esses são os documentos que serão avaliados e confrontados pela Auditoria Interna Trabalhista. Os mesmos devem estar em total conformidade, e caso não estejam, o responsável fará suas considerações para que as correções sejam feitas o mais rápido possível.

Assim, para melhor aproveitamento da realização de um processo de Auditoria Interna no Setor Trabalhista, a equipe se utiliza de um **Check List**, o qual direciona quais os documentos a serem exigidos pelo auditor para uma melhor avaliação e análise da documentação da empresa. Essa a relação de todos os documentos exigidos pelo auditor, serão minuciosamente avaliados e investigados.

#### 2.1.2 Documentação do Departamento De Pessoal – Controles Internos

Uma organização possui em sua rotina normal de trabalho um conjunto de procedimentos e métodos com a finalidade de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e auxiliar na administração e a condução dos negócios do empreendimento. Assim, não acontece diferente do setor de departamento de pessoal, o qual é responsável pelo cumprimento dos direitos dos colaboradores sempre em cumprimento com a legislação trabalhista, exercendo seu papel como entidade no prazo certo para com os órgãos responsáveis e caso essas obrigações não sejam cumpridas pela empresa, a mesma poderá sofrer punições.

Dessa forma é necessário um controle interno rígido dos procedimentos das atividades no setor, pois, com o controle interno rigoroso é mais fácil de verificar e vigiar como estão sendo executadas as atividades de forma a cada dia ser melhorada para atender as necessidades da entidade e também uma forma melhor de revelar transparência em seus métodos.

Abaixo serão descritos a documentação existente na empresa que é passível de fiscalização por parte dos auditores internos.

- **Documentação - Pasta dos Colaboradores Ativos:**

- Documentos Pessoais;
- ASO – Admissional;
- Contrato de Experiência/Safra ou Individual;
- Comprovante de Devolução da CTPS;
- Termo de Responsabilidade – Uniformes e Crachás;
- Férias;
- Folha de Ponto Eletrônico;
- Holerite;

- **Documentação - Pasta dos Colaboradores Inativos:**

- Ficha de Registro (Assinada com a Data de Saída);
- Aviso Prévio (Trabalhado/Indenizado);
- ASO – Demissional;
- TRCT – Termo de Rescisão Contratual;
- Termo de Quitação/Homologação.
- Comprovante de pagamento da TRCT;
- Extrato do FGTS;
- Demonstrativo do FGTS;
- Comprovante de Devolução da CTPS;
- Holerites e Folha de Ponto Eletrônico/Manual;
- Ficha de Equipamento de Proteção Individual;
- Termo de Responsabilidade – Equipamentos de Trabalho;
- Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP;

- **Encargos Sociais:**

- Folha de Pagamento;
- Sefip – Sistema de Empresa de Recolhimento do FGTS;
- GPS – Guia da Previdência Social;

- GRF – Guia de Recolhimento do FGTS;
- DARF – Declaração de Arrecadação de Receitas Federais;
- Contribuição Sindical;
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais;
- DIRF – Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte;
- Relatório de Marcações do Ponto Eletrônico;
- Plano de Gestão da Empresa;

Desse modo, são esses os documentos auditados pela equipe de auditoria, os quais refazem os cálculos e verificam se estão corretos e se há documentação faltante. Desse modo, quaisquer tipos de divergências são informados aos responsáveis para que possam regularizar afim de que não sofram punições em uma possível fiscalização pelo M.T.E (Ministério do Trabalho e Emprego). A Auditoria permite esta reavaliação das demonstrações contábeis no departamento de pessoal, auxiliando a entidade a se reavaliar quanto aos procedimentos realizados e como fazê-los de uma forma mais rápida e eficaz, assim se respaldando contra possíveis passivos trabalhistas que podem onerar expressivamente a empresa familiar. Dessa forma, a auditoria é feita no intuito de prevenção, suprimindo a necessidade da empresa em ter bons controles internos e de extrema confiança.

### **3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA**

A região do Oeste da Bahia é uma grande produtora de Algodão, Soja e Milho, exportando seus produtos para vários países, aumentando cada vez mais a economia brasileira, ressaltando que, o Oeste da Bahia é o maior produtor de pluma de Algodão do país.

O estudo de caso em questão foi realizado em uma empresa rural do segmento agrícola, situada no município da cidade de Riachão das Neves no Oeste da Bahia entre as cidades de Barreiras-BA e Luís Eduardo Magalhães-BA, atuando no mercado há 25 anos, possui 38 mil hectares no cultivo de Algodão, Milho, Soja e uma pequena parte de Eucalipto. A empresa é administrada pela própria Família, atualmente é composta por 247 colaboradores, sendo uma parte correspondente a

29 (vinte e nove) colaboradores exercendo as atividades no escritório central em Barreiras – BA e os demais 218 (duzentos e dezoito) na Fazenda (zona rural) desempenhando as atividades no campo. A empresa possui uma grande quantidade de maquinários da linha (JD) John Deere e Case para execução das atividades desenvolvidas na Fazenda, tais como: Preparo de Solo, Plantio, Colheita e Beneficiamento de Algodão.

Diante disso, um dos principais setores que a empresa precisa realizar uma auditoria interna é no setor Departamento de Pessoal e Trabalhista, o qual se responsabiliza pela efetivação e pagamento dos direitos e benefícios para com os colaboradores, sempre em cumprimento com a legislação trabalhista. Este setor de Departamento de Pessoal requer um amplo conhecimento no segmento trabalhista correlacionando-o com a respectiva legislação, através da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e da Convenção do Sindicato da Classe. Por isso, os colaboradores devem estar atentos às modificações das leis, para que as mesmas sejam aplicadas no momento em que são exigidas, se respaldando contra uma futura fiscalização pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). Assim, a empresa pesquisada, vê a real necessidade e vantagem de ser auditada, para que esteja sempre atenta e se previna para eventuais fiscalizações a entidade evitando que seja penalizada por erros rotineiros.

Dessa forma, a empresa poderá utilizar bem seus recursos, sejam eles de cunho financeiro ou humano. Sabendo que, com o apoio e acompanhamento da auditoria interna poderá prever e evitar os possíveis passivos trabalhistas.

A coleta de dados da Empresa XYZ, demonstrou os reais impactos e contribuições da Auditoria Interna no setor de Departamento de Pessoal, e ocorreu a partir de conversas com os profissionais do setor trabalhista, os quais foram base de apoio para a realização do processo de auditar, fornecendo informações e materiais para serem conhecidos e acompanhados. Para uma melhor compreensão dos dados coletados, fora confeccionado um “Questionário”, o mesmo foi elaborado 12 (Doze) questões subjetivas (Abertas) e que foram destinadas a 03 (Três) profissionais do Setor de Departamento de Pessoal, sendo 02 (Dois) Assistentes de Pessoal e 01 (Um) Gerente de Recursos Humanos, os quais responderam todas as perguntas de forma clara e sucinta, o qual tem por objetivo demonstrar a relevância desse procedimento para a empresa em questão.

Em seguida serão apresentadas as perguntas e suas respectivas respostas, as quais respaldaram este trabalho, possibilitando assim uma ampla visão da necessidade de auditar um departamento que hoje é considerado pelas empresas um setor determinante a uma boa gestão do negócio, a qual tem diversas particularidades e que a todo o momento está em constante modificação, impondo aos profissionais uma atenção redobrada nas atividades desenvolvidas no departamento, sem lesionar o empregado e muito menos onerar o empregador, causando passivos trabalhistas que perdurem por muito tempo, e com isso ocasionando um prejuízo à entidade e em contrapartida a perda de credibilidade da empresa frente à sociedade.

#### **4 QUESTIONÁRIO – ANÁLISE DE DADOS**

O Questionário foi o método utilizado para analisar os reais impactos e contribuições da Auditoria Interna, realizada no Departamento de Pessoal, assim percebe-se que o referido meio utilizado diagnosticou a relevância desse procedimento e caso não seja executado poderá trazer grandes riscos à empresa investigada. O Questionário foi respondido por 03 (Três) profissionais do setor, sendo eles: **Profissional “A”, “B” e “C”**. A seguir, será demonstrado o referido Questionário com suas respectivas respostas e análise desses dados coletados.

##### **Pergunta Nr. 1. Há quanto tempo a Empresa “XYZ” está implantada na região?**

A empresa “XYZ”, atual no mercado desde o ano de 1991, portanto tem 25 (Vinte cinco anos) de história, cultivando as culturas de Algodão, Milho e Soja.

##### **Pergunta Nr. 2. Como está dividida internamente, em quantos departamentos subdivide-se?**

A empresa “XYZ” está dividida em 02 pontos importantes. O Escritório Administrativo localizado em Barreiras e o Administrativo Fazenda/Operacional Campo localizado em Riachão das Neves - BA. Contamos com aproximadamente 247 colaboradores, sendo 29 colaboradores do Escritório Barreiras e 217 localizados na Fazenda.

As perguntas nr 1 e 2 têm relação com a descrição da empresa, abordando o tempo em que a mesma está situada e atua na região Oeste da Bahia e como está composto seu quadro de colaboradores sendo questões já esclarecidas no início deste capítulo.

**Pergunta Nr. 3. Há quanto tempo a Empresa “XYZ”, realiza Auditoria Interna Trabalhista?**

A Empresa “XYZ” realiza Auditoria Interna desde o ano de 2009. Portanto, há 07 (sete) anos é executado o processo de auditoria interna nos setores.

Importante destacar que reposta à pergunta nr.3, a Empresa “XYZ” Os participantes do Questionário, informam que realiza Auditoria Interna desde o ano de 2009. Portanto, há 07 (sete) anos é executado o processo de auditoria interna em todos os setores.

**Pergunta Nr. 4. O que levou ou motivou a fazer Auditoria?**

Segundo informações do Profissional “C” (Gerente de Recursos Humanos), o que impulsionou o processo de realizar Auditoria Interna na Empresa “XYZ”, foi à rigorosidade em executar os trabalhos, se os mesmos estavam sendo desempenhados de forma correta e de conformidade com a legislação pertinente, com isso, a mesma zela pelo nome da empresa e em relação à possibilidade de surgimento de possíveis atuações futuras pelos órgãos responsáveis, que poderiam penalizar e onerar a entidade.

**Pergunta Nr. 5. De que forma a Auditoria auxilia no processo decisório da empresa?**

Em resposta a questão nr. 5 foi respondido em unanimidade pelos participantes que a Auditoria é uma ferramenta que propõe ao gestor perceber seus processos de desempenho das atividades se estão sendo bem executados e também como podem ser até mesmo melhorados, auxilia em direcionar o gestor a realizar processos internos de atividades de forma correta e eficaz, e o mais relevante sem infringir as normas legais vigentes. Assim, a entidade poderá ser fiscalizada a qualquer momento e não será punida, pois, os possíveis erros e falhas já foram corrigidos.

**Pergunta Nr. 6. Como a Empresa “XYZ” avalia o custo benefício da utilização da Auditoria Interna?**

E na questão acima, os participantes que responderam ao questionário proposto avaliaram que o procedimento de realização de Auditoria Interna é como um investigador e como um direcionador de ajustes de procedimentos em todos os departamentos. A Auditoria Interna faz um levantamento de inadequações para serem retificadas e repassadas ao gestor para que não venha sofrer punições por parte da ordem fiscalizadora. Sem contar que a Auditoria Interna, proporciona uma melhor análise dos procedimentos executados e como podem ser melhores desenvolvidos e expressos para uma futura fiscalização, tornando assim uma empresa totalmente transparente em suas execuções administrativas e operacionais.

**Pergunta Nr. 7. Qual a relevância da Auditoria Interna no setor de Departamento de Pessoal e qual a frequência com ela é realizada?**

**Profissional A – Função: Assistente de Pessoal**

“Para sabermos se os procedimentos que estão sendo executados no departamento de pessoal são os corretos.” “A frequência da realização da auditoria interna é semestral”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“É de grande importância o trabalho realizado pela auditoria interna no setor trabalhista, pois, podemos medir o nosso desempenho, além de evitar possíveis passivos trabalhistas”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“É de suma importância à realização da auditoria interna no DP, onde a empresa pode averiguar se a organização, os sistemas e subsistemas do departamento/empresa estão andando da forma correta, norteando assim os colaboradores do setor para um trabalho exímio e sempre aperfeiçoando os procedimentos e rotinas. O ideal é que a mesma seja realizada semestralmente, sempre utilizando os indicadores de avanços ou declínio das anteriores para parâmetros”.

No que se refere à questão nr. 7 abordou-se a relevância da auditoria interna no setor de Departamento de Pessoal e qual a frequência com que ela é realizada. Esta questão foi respondida pelos profissionais do Departamento de Pessoal, os quais, a opinião foi de suma importância porque relataram a realidade do setor e como a Auditoria Interna favoreceu a um melhor desempenho das atividades realizadas no setor e também como os procedimentos de controles internos podem ser executados de maneira hábil e eficaz e reconhecendo as debilidades existentes com intuito de melhorá-las com o auxílio desta ferramenta imprescindível que é a Auditoria Interna e assim evitando possíveis passivos trabalhistas.

**Pergunta Nr. 8. De forma geral, qual foi à eficácia do Processo de Auditoria Interna no Setor de Departamento de Pessoal para a empresa?**

**Profissional A - Função: Assistente de Pessoal**

“Foi relevante para compreendermos se os procedimentos executados no setor estão sendo cumpridos de acordo com a Legislação Trabalhista”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“Redução de falhas e pequenos ajustes, para evitar possíveis multas do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego)”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“Na auditoria realizada, pode ser observado que ainda tem muita deficiência nos sistemas de controles internos, e que a periodicidade da mesma irá reduzir e minimizar consideravelmente essas deficiências”.

A questão nr. 8 refere-se à eficácia do Processo de Auditoria Interna no setor de departamento pessoal, sendo respondida pelos três profissionais que alertam que como os controles internos no setor têm muitas deficiências e como a Auditoria Interna trabalhista auxilia na minimização considerável dessas falhas, sendo realizada com certa periodicidade, possibilitando assim a um encaminhamento correto na realização das atividades executadas internamente, pois, evita erros futuros pelo desconhecimento ou mesmo por desatenção.

**Pergunta Nr. 9. Referente à última Auditoria Interna no setor de Departamento de Pessoal, quais as principais recomendações do Auditor Interno para medidas corretivas e preventivas para a Empresa?**

**Profissional A – Função: Assistente de Pessoal**

“Acompanhamento, aplicação e cumprimentos dos Planos de Gestão da empresa”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“Realizar um melhor controle de ASO’s (Admissional, Periódico, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissional) e refazer o Termo de compensação de Horário dos colaboradores de acordo com a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“Foi verificada a falha na conferência do dossiê dos colaboradores, Controles nos cartões de ponto, no quesito de autorização na execução de HE’s, Falha no controle de documentos para a folha de pagamento no quesito de pagamento e dedução de IR, bem como na realização e falha nos cálculos do TRCT e férias, a falta de registro mensal das provisões de férias e 13º, Falta de controle e formalização dos prestadores de serviços, pessoal física e jurídica, falha na execução da segurança e medicina do trabalho, recolhimento de contribuição previdenciária (Unimed), Ausência da estrutura de cargos e salários na empresa”.

A respeito das principais recomendações do Auditor Interno para medidas corretivas e preventivas na empresa pesquisada, assim, foi verificada que ocorreu algumas falhas conforme confirmado pelos profissionais, o que, diante do exposto, permitiu a empresa atuar diretamente nesses procedimentos preventivos e corretivos apontados pelo auditor interno.

**Pergunta Nr. 10. Quais as contribuições que a Auditoria Interna Trabalhista, proporcionou à empresa?**

**Profissional A – Função: Assistente de Pessoal:**

“Proporcionou mais atenção e cautela na execução das atividades trabalhistas no departamento”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“Atribuir maior transparência em relação aos métodos e procedimentos utilizados ao objeto auditado”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“Detecção das falhas nas rotinas e implantação de novos procedimentos visando minimizar essas distorções”.

Sobre as contribuições da Auditoria Interna Trabalhista para com a empresa investigada, a auditoria interna trabalhista harmonizou uma maior atenção nos procedimentos realizados por cada profissional, dentre eles, ser cauteloso na realização de cálculos e manter maior transparência nos métodos utilizados, detectando as falhas nas rotinas e estabelecendo novos procedimentos internos que possam minimizar essas distorções.

**Pergunta Nr. 11. Devido ao processo de auditar toda a documentação trabalhista, houve alguma situação em que com a auditoria interna, preveniu um possível passivo trabalhista?**

**Profissional A – Função: Assistente de Pessoal**

“Sim, Termo de Compensação de Jornada de Trabalho, ASO's (Atestado de Saúde Ocupacional) Periódicos e Exames Complementares e o Plano de Gestão”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“Sim, Termo de Compensação de Jornada de Trabalho, ASO's (Atestado de Saúde Ocupacional) Periódicos e Exames Complementares e o Plano de Gestão”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“Na falta de organização e controle dos prestadores de serviços (Terceiros) bem como o acompanhamento do programa de gestão da empresa para o acompanhamento da parte de segurança e saúde dos colaboradores”.

A questão nr. 11 procurou-se saber se houve alguma situação em que a auditoria interna trabalhista, preveniu um possível passivo trabalhista. E, segundo os participantes que responderam ao questionário, os mesmos relataram que ela preveniu sim possíveis passivos trabalhistas, pois como se pode perceber, a falta de documentação tanto de Exames Ocupacionais quanto a documentação dos Terceiros que são prestadores de serviço da Fazenda, poderiam gerar um auto de infração na qual poderia ser penalizada de forma significativa pelo MTE. Dessa forma, com a ajuda dos direcionamentos dos auditores internos, foram realizadas a correção e providência de toda essa documentação e assim atualmente está em conformidade em todos os procedimentos, ou seja, se hoje houver uma fiscalização desta documentação a empresa não mais será punida.

**Pergunta Nr. 12. Relate-nos qual a comparação que a empresa pode fazer entre antes da Auditoria Interna no Setor Trabalhista e após a realização deste procedimento. Houve impactos positivos ou negativos?**

**Profissional A – Função: Assistente de Pessoal**

“Hoje a empresa está mais atenta ao Plano de Gestão e os Treinamentos para capacitação dos colaboradores”.

**Profissional B – Função: Assistente de Pessoal**

“O impacto foi positivo, pois, tivemos a oportunidade de aprimorar os conhecimentos através da troca de experiências”.

**Profissional C – Função: Gerente de Recursos Humanos**

“Apesar da empresa já tentar montar uma rotina de trabalho com os procedimentos, após a auditoria, foi possível detectar as principais deficiências e melhorar os processos. Após a auditoria foram implantados novos procedimentos, novas diretrizes e fluxograma para as rotinas de trabalho, melhorando e direcionando os trabalhos para os colaboradores”.

Na última questão, solicitou-se um breve relato de comparação que a empresa fez entre antes e depois da Auditoria Interna realizada no departamento de pessoal e quais os frutos após este procedimento, se houve impactos positivos ou negativos. E, segundo posicionamento dos gestores da empresa investigada, afirmam que a Auditoria Interna Trabalhista promoveu a empresa aqui analisada importante controles e acompanhamentos das rotinas internas, pois, cada atividade requer muita atenção e discernimento correto da legislação, para que cada cálculo ou método seja executado com exatidão, e para que não seja realizado de qualquer maneira, pois, são os pequenos erros que se tornam grandes passivos na área trabalhista. Sendo assim, a auditoria é uma ferramenta de grande potencial que utilizamos como suporte para averiguarmos as falhas existentes, ou seja, ela nos indica o erro e nos conduz ao acerto, sem nos penalizar, mas nos orienta ao processo correto, evitando assim desconfortos com o poder fiscalizador. Respeitando sempre o direito do empregado e do empregador, estabelecendo uma aliança de direitos a serem cumpridas por ambas as partes.

**5 CONCLUSÃO**

O presente estudo desenvolveu-se considerando a grande influência das empresas familiares do ramo agrícola, a qual vem crescendo e se destacando na

expansão econômica do país, mediante a produção e exportação de algodão, milho e soja.

Diante do destaque do setor e a importância da produção de algodão, milho e soja, surgiu a necessidade de mão de obra qualificada para as grandes fazendas, tornando assim um mecanismo forte para geração de empregos na região do Oeste da Bahia, foi também necessário identificar e ter um maior controle das atividades do Departamento de Pessoal, e em seus procedimentos e controles internos aplicados à atividade agrícola, o qual é foco favorito para fiscalização do Ministério do Trabalho.

Deste modo, foi alcançado o primeiro objetivo específico no que se refere ao levantamento teórico em conhecer, comprovar e demonstrar através de dados reais como a Auditoria Interna Trabalhista contribuiu e os impactos resultantes desta aplicação em uma organização familiar do ramo agrícola, para o qual foi elaborado o levantamento de informações no setor de Departamento de Pessoal, com o foco na redução de possíveis passivos trabalhistas e até mesmo como esse procedimento interno de auditoria trabalhista verificou a existência de elementos tão significativos e importantes que ajudarão a entidade na prevenção de passivos trabalhistas. Esta ferramenta simplesmente proporciona a empresa um melhor desenvolvimento das atividades internas realizadas pelos profissionais do setor de departamento de pessoal e sempre em conformidade com a Legislação Trabalhista.

Buscou-se, demonstrar através de dados reais, os impactos e as contribuições da auditoria interna no setor de departamento de pessoal, o qual se observou a necessidade de implantação desse processo, para um melhor desempenho da entidade em seus métodos de atuar, direcionando os gestores a seguirem processos de atividade mais específicos, os quais são alinhados com a legislação vigente, prevenindo-o de qualquer autuação por parte dos órgãos responsáveis.

O trabalho aprofundou-se no sentido de demonstrar o quão relevante é o processo de auditar o departamento de pessoal, também ressaltando as leis trabalhistas a serem cumpridas pela entidade, assim sendo, no intuito de esclarecer que a Auditoria Interna vem como um mecanismo de apoio e de prevenção para as organizações perceberem seus erros e falhas e corrigi-los para que não sejam punidas. Foram também demonstrados que os incentivos da auditoria interna são inerentes à atividade, assim como a sua aplicabilidade, deste modo cumprindo o

segundo objetivo específico de que trata o estudo.

Além de conhecer a relevância da auditoria interna e seus impactos e as contribuições no setor de Departamento de Pessoal, acerca da atividade agrícola familiar foi realizado um levantamento teórico pontuando a história da Contabilidade e uma das principais ramificações desta área que é a Auditoria, correlacionando-os com a prática deste procedimento que pode contribuir em um melhor resultado em seus processos operacionais.

Após o percurso teórico, realizou-se a análise dos dados do estudo de caso, com o propósito de verificar a redução de possíveis passivos trabalhistas devido à utilização do procedimento de auditoria interna. Dessa forma foi efetuado um questionário, que os profissionais do setor do departamento de pessoal da empresa objeto de estudo, se responsabilizaram em responder. Em virtude disso, esta pesquisadora constatou através das respostas ao questionário que o método de auditar o setor é uma ferramenta que possibilita um melhor controle de procedimentos e melhorara a forma de executar as atividades pertinentes ao setor, ressaltando a seriedade em realizar os cálculos trabalhistas com atenção e sempre em observância à Legislação que a todo o momento está em constante mudança para melhor atender o empregador e empregado. Em virtude disso, constatou-se que ao incentivar a esta investigação interna para melhor atender a entidade e a transparência em sua execução à fiscalização, isso previne e reduz de forma significativa os passivos trabalhistas ocultos da empresa estudada.

Cabe salientar que caso o empreendimento não estivesse munido desse suporte da Auditoria Interna, realizada no setor de departamento de pessoal, sofreria uma autuação extremamente onerosa o que prejudicaria a imagem da empresa e também acarretaria em um alto custo desse ato, resultando num valor significativo a pagar.

Posto essa afirmação, pode-se ratificar a confirmação da hipótese levantada, haja vista, a relevância da auditoria interna na prevenção e redução de passivos trabalhistas, proporcionado por meio dos processos de investigação dos auditores internos para concessão de uma forma eficaz os trabalhos do segmento agrícola na área trabalhista.

Salienta-se que esse estudo não tem a finalidade de exaurir a discussão sobre o tema, servindo tão somente como instrumento de aprendizado para promoção de novas pesquisas. Neste aspecto poderá ser estabelecido um novo

estudo no âmbito da Auditoria de forma a evidenciar os impactos e as contribuições que a Auditoria Interna pode causar em um departamento de pessoal, podendo ser um principal meio de prevenção de passivos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ATTIE, Willian. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**, 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1993.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para iniciação científica**. 2ª Edição Ampliada. São Paulo, Makron Books. 2000.

BEZERRA, Juarez Bandeira. **Áreas de Atuação do Profissional da Contabilidade**. 2013.

Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/artigos/1413/areas-de-atuacao-do-profissional-de-contabilidade/>>.

Acesso em 08 de Maio de 2016.

BRANDÃO, Antônio Marcelo. **Auditoria nos Procedimentos Departamento de Pessoal**. Disponível em: < <http://www.eventosrh.com.br/servicos/td/consultoria.php?consultoriaid=1&filid=1>. Acesso em 02/05/2016.

BUSSE, Ângela Maria Fagnani; MANZOKI Simone Luzia. **Auditoria de Recursos Humanos**. 1ª ed. – Curitiba: Intersaberes, 2014. Série Administração Estratégica.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. **Auditoria Externa NBC T11 – Normas de Auditoria Independente das Demonstrações Contábeis**.

Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t11.htm>

Acesso em 22 de Maio de 2016.

CFC – Contabilidade Federal de Contabilidade. **Ata CFC nº 770**, de 17/12/97 Proc. CFC nº 2/97. Disponível em: <http://www.contas.cnt.br/doc/NBCT11.pdf>, Acesso em: 08/05/2016.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade. **Auditoria Interna NBC TI 01 e NBC PI 01 – Edição Eletrônica**.

Disponível em:

[http://portalcfc.org.br/wordpress/wpcontent/uploads/2013/01/Auditoria\\_Interna.pdf](http://portalcfc.org.br/wordpress/wpcontent/uploads/2013/01/Auditoria_Interna.pdf),

Acesso em: 20/05/2016.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade Normas brasileiras de contabilidade: **Auditoria Interna:** NBC TI 01 e NBC PI 01/ Conselho Federal de Contabilidade. -- Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2012. Publicação eletrônica. [11] p. 1. Normas Brasileiras de Contabilidade - Brasil. 2. Auditoria Interna. 3. Auditor Interno. I. Título Disponível em: [www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t12.htm](http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t12.htm) Acesso em 22 de Maio de 2016.

CONAB COAUD. Manual de Auditoria Interna. 2ª Versão em PDF. 2008 p. 5. Disponível em: <http://www.conab.gov.br/conabweb/download/nupin/ManualdeAuditoriaInterna.pdf> Acesso em: 22/04/2016.

FRANCO, Hilário e MARRA, Ernesto. **Auditoria Contábil.** São Paulo: Atlas, 1989.

GONÇALVES, Nilton de Oliveira. **Auditoria Trabalhista.** 1ª ed. São Paulo: IOB, 2012. ISBN 978-85-379-1367-3. 1. Auditoria – Brasil 2. Direito do Trabalho – Brasil.

MACÊDO, Diêgo. **Conceito, Tipos e Características de Auditoria de Segurança da Informação.** Disponível em: <http://www.diegomacedo.com.br/conceito-tipos-e-caracteristicas-de-auditoria-de-seguranca-da-informacao/> Acesso em: 23/04/2016.

MORELIA, Mich. **Fundamentos de Contabilidade.** Ramos da Contabilidade. Disponível em: <http://www.resumosetrabalhos.com.br/tipos-de-contabilidade.html> Acesso em: 21/04/2016.

MOTTA, Décio. **Auditoria Interna Trabalhista** – Relação de Documentos exigidos no momento do processo de auditoria. Lista de documentos elaborados pelo Auditor Independente. Prado Suzuki Consultoria e Auditoria. E-mail: [decio.motta@pradosuzuki.com](mailto:decio.motta@pradosuzuki.com)