

FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO

AUDITORIA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Como a auditoria pode ajudar a evitar processos trabalhistas

Débora Rodrigues Silvério*

Evaldo Modesto de Ávila**

RESUMO

As constantes mudanças na legislação trabalhista, e a necessidade iminente de adequação das empresas a ela, tornam o departamento pessoal um importantíssimo setor para as organizações, afinal, ele trata diretamente dos interesses de seus colaboradores e empregadores. Qualquer equívoco neste setor, por menor que seja como tabelas de impostos com alíquota errada, atrasos no cálculo dos impostos, falta de acompanhamento dos vencimentos de férias, pode acarretar em sérios problemas com a fiscalização. Pensando na necessidade do controle de qualidade dos processos desse departamento diante do constante aumento de passivos trabalhistas, este artigo tem como objetivo apresentar a auditoria como grande aliada na otimização dos processos do DP, onde, através de um estudo em uma determinada empresa de transporte de carga, procura identificar suas carências e falhas, apontar soluções a fim de evitar futuros problemas com a justiça trabalhista e a fiscalização. Auditamos com base na legislação trabalhista e na convenção coletiva de trabalho, analisando se as mesmas vêm sendo aplicadas, quais soluções precisam ser implementadas para correção de possíveis deslizes identificados, buscando sempre a redução de passivos trabalhistas. Após estudos realizados, identificamos que a auditoria pode auxiliar as empresas desde que as mesmas,

* Graduanda do curso de Ciências Contábeis; deborarodrigues.rs@gmail.com

** Graduado em Ciências Contábeis, Pós-Graduado em Auditoria e Planejamento Fiscal; evaldoavila@yahoo.com.br

estejam dispostas a mudar sua cultura e realizar os devidos pagamentos em conformidade com as leis do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Auditoria. Departamento pessoal. Justiça do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

No desenvolvimento deste artigo será realizada uma auditoria no departamento pessoal de uma empresa atuante no mercado de transporte de cargas no médio piracicaba, com objetivo de mostrar como a auditoria pode auxiliar na prevenção de passivos trabalhistas. Levando em conta que esta é uma ferramenta de auto-fiscalização, onde permite que gestores tenham conhecimento do funcionamento da sua empresa a níveis gerencial, administrativo e operacional, ressalto neste artigo a importância de uma auditoria bem feita que permita ao gestor o acompanhamento dos processos deste setor.

Geralmente, uma empresa procura por uma auditoria quando deseja conhecer detalhadamente seus processos, obtendo através de uma análise sistemática todo o histórico empresarial, visando obter soluções eficazes para possíveis problemas que venham a ser identificados.

A empresa auditada conta com 29 colaboradores em seu quadro de funcionários, sendo que a maior parte é operacional. E seus administradores buscam manter a baixa rotatividade e o comprometimento de seus funcionários. Para manter este ambiente harmonioso esta procura manter seus pagamentos em conformidade com seus direitos trabalhistas.

No departamento pessoal, a auditoria ajuda a solucionar ou prevenir possíveis problemas que possam futuramente acarretar em processos trabalhistas ou indenizações, portanto, estar atualizado com as constantes mudanças na legislação trabalhista é essencial para evitar tais ocorrências.

Para a realização desta auditoria foi feito um levantamento das folhas de pagamento e o confronto de documentos comprobatórios como cartões de ponto, depoimentos de funcionários internos, onde foi analisada a situação real em relação à aplicabilidade das leis trabalhistas e quais soluções serão estudadas para a

correção de possíveis deslizes identificados, a fim de prevenir futuros problemas para a organização em estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, será conceituada Auditoria além de apresentar brevemente sua história na contabilidade. Também será tratada a diferença entre Auditoria Interna e Auditoria Externa. Por fim, será conceituada a Auditoria Trabalhista e serão demonstrados os controles internos do Departamento Pessoal.

2.1 Auditoria

Inicialmente a auditoria era utilizada pela contabilidade, que pode ser conceituada como uma análise minuciosa, sistemática tendo como objetivo confrontar as informações e verificar sua veracidade e fidedignidade com as normas legais e regulamentos.

Na visão de Sá (2008, p.25), a auditoria é uma tecnologia aplicada a um exame sistemático das demonstrações e registros contábeis onde serão apresentadas opiniões, críticas e orientações sobre a situação averiguada. William Attie (1998, p.25), a auditoria é “uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”.

O auditor trabalhista Carlos Alberto Taveira, expressa em sua apostila do curso “Auditoria Trabalhista” que “a Auditoria caracteriza-se como um processo de autofiscalização da empresa, permitindo que seus administradores tenham uma visão de seu funcionamento a nível gerencial, administrativo e operacional.”

Logo, podemos então definir a auditoria como uma ferramenta importantíssima no controle de qualidade dos processos de uma empresa, podendo ser utilizada, não somente para a contabilidade, mas também do processo operacional ao gerencial da organização.

2.2 A origem da Auditoria

A auditoria surgiu como consequência da Revolução Industrial, em meados

do século XIV, na Inglaterra. De acordo com Motta (1992), as primeiras associações de práticas de auditoria surgiram por volta de 1850 na Escócia, onde os profissionais que quisessem exercer a profissão deveriam se integrar a elas, tornando-se aptos a auditar. A American Association of Public Accountants (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados), fundada em 1887 é a mais antiga organização de auditores da América, hoje, segundo dados do Winkpedia, possui mais 330.000 membros com atuações em negócios, indústria, governo e educação.

Contudo, segundo relatos de Sá, (1998, p. 21) “existem provas que a auditoria foi usada a mais de 4.500 anos antes de Cristo, pela família real Urukagina e o templo sacerdotal sumeriano, na verificação e inspeção de registros”. Ainda de acordo com Sá, (1986, p. 15) na Idade média existiam organizações com funções de auditoria, dentre elas vale destacar o conselho londrino, 1310 e o Tribunal de Contas em Paris, em 1640.

Acredita-se que Brasil, as práticas de auditoria se iniciaram após a Segunda Guerra Mundial, com a chegada das multinacionais e o grande crescimento das indústrias e junto com a necessidade de buscar novos investidores, a importância de apresentar relatórios satisfatórios e manter o controle dos processos e finanças. Com isso veio alguns escritórios de auditoria da Europa para o Brasil, o que marca o grande crescimento no uso dessa ferramenta para a contabilidade. O IBRACON (Instituto Brasileiro de Contadores) é o conselho de auditoria do Brasil.

2.2 Auditoria Interna

A auditoria interna tem como principal objetivo a melhoria dos controles internos da empresa, onde serão avaliados os processos proporcionando aos gestores, informações que os auxiliem nas tomadas de decisões. Esta é executada por um profissional contratado pela própria empresa que terá acesso a toda documentação necessária para avaliação.

Segundo a NBC T 12, “A Auditoria Interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da

entidade no cumprimento de seus objetivos.” Ainda segundo a NBC T 12, “A Auditoria Interna deve assessorar a administração da entidade no trabalho de prevenção de fraudes e erros, obrigando-se a informá-la, sempre por escrito, de maneira reservada, sobre quaisquer indícios ou confirmações de irregularidades detectadas no decorrer de seu trabalho”.

2.3 Auditoria Externa

A auditoria externa é realizada por um profissional sem vínculo empregatício com a empresa auditada, pode ser um auditor independente, profissional liberal. Seu principal objetivo é a emitir parecer sobre a veracidade dos documentos e demonstrações apresentadas e se estes estão de acordo com as normas de contabilidade. Segundo o pensamento dos autores Franco e Marra (2007, p. 218) “o grau de independência do auditor externo é o que define sua característica”.

Quadro 01

Elementos	Auditoria Externa	Auditoria Interna
Sujeito	Profissional Independente	Auditor interno (Funcionário da empresa)
Ação e Objetivo	Exames das demonstrações financeiras	Exame dos controles operacionais
Finalidade	Opinar sobre as Demonstrações Financeiras	Promover melhorias nos controles operacionais
Relatório Principal	Parecer	Recomendações de controle interno e eficiência administrativa
Grau de Independência	Mais amplo	Menos amplo
Interessados no Trabalho	A empresa e o publico em geral	A empresa
Responsabilidade	Profissional, Civil e Criminal	Trabalhista
Número de áreas cobertas elo exame durante um período	Maior	Menor
Intensidade dos trabalhos em cada área	Menor	Maior
Continuidade do trabalho	Periódico	Contínuo

Fonte: Apostila COAD Educação Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho

2.4 Auditoria Trabalhista

O setor pessoal de uma empresa é uma área bastante complexa. Devido às constantes mudanças na legislação, o crescimento das empresas e

conseqüentemente, aumento no quadro de funcionários, o número de processos trabalhistas tende a aumentar cada vez mais. A partir daí, surge à necessidade de se fazer uma auditoria trabalhista.

A auditoria trabalhista é realizada, através de análise e estudo dos documentos e declarações obtidas pelo departamento pessoal, sendo assim, um auditor trabalhista deve ter amplo conhecimento na legislação.

A resolução 986/2003 do CFC diz que “a auditoria interna deve assessorar a administração da entidade no trabalho de prevenção de erros, informando sempre por escrito, quaisquer indícios de erros ou irregularidades detectadas.” Neste caso, a auditoria no departamento pessoal é uma ferramenta de extrema importância como forma de prevenção no aumento dos passivos trabalhistas.

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

Portanto, a auditoria trabalhista beneficia os dois lados, o empregador e empregado. Pois, se ela irá prevenir a empresa de possíveis processos é sinal que os direitos dos trabalhadores estão sendo garantidos.

3 METODOLOGIA

O dicionário da língua portuguesa define metodologia como “Tratado dos métodos; arte de dirigir o espírito da investigação da verdade; orientação para o ensino de uma disciplina” (Silveira Bueno, p. 429).

A metodologia aplicada neste artigo tem natureza descritiva qualitativa, elaborada por coleta de dados através de análise da folha de pagamento e demais documentos pertinentes ao departamento pessoal, para tal análise foi feito um estudo de caso de uma determinada empresa, com o objetivo de verificar a importância da auditoria.

Para Gil, (2006, p. 42) “as pesquisas descritivas tem como objetivo, a descrição característica de algum fenômeno ou situação, ou, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Já Godoy (1995B, p. 65) diz que “quando o estudo é de caráter descritivo, e o

que se busca é o entendimento do fenômeno como um todo, a análise qualitativa é a mais indicada”.

Gil (1996) ainda descreve algumas vantagens em relação ao estudo de caso como metodologia de pesquisa, como uma ênfase na totalidade e simplicidade dos procedimentos, e também o estímulo a novas descobertas.

A coleta de dados foi realizada mediante análise na folha de pagamento, GFIP, CAGED, convenção coletiva e trabalho e demais documentos embasados em consultas bibliográficas à CLT, instruções normativas, portarias, medidas provisórias, informativos.

4 ESTUDO DE CASO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será desenvolvido um estudo de caso de uma empresa de transporte de cargas do Médio Piracicaba - MG, a empresa está no mercado desde 2009 e atualmente conta com 29 colaboradores em seu quadro de funcionários. Serão avaliados 10 funcionários, utilizando as folhas de pagamento dos meses de janeiro a setembro de 2016 como referência de estudo.

4.1 Procedimentos de Auditoria

Nessa seção serão tratados os procedimentos de auditoria e sua análise. Serão auditados os seguintes itens: folha de pagamento, tributos incidentes, benefícios, descontos, proventos, obrigações acessórias.

4.1.1 Auditoria de admissão

Quadro 02

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Cópia dos documentos pessoais (RG, CPF, Certidão de nascimento/casamento, Certificado reservista (homem))	X		
b) Documentos profissionais (CTPS)	X		
c) Preenchimento da CTPS	X		
d) Livro de registro de funcionários está devidamente preenchido	X		a)
e) Documentos dos dependentes	X		
g) Aso admissional	X		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

a) Todos os colaboradores analisados estão devidamente cadastrados no livro de registro de empregados, contudo, foi observado que o colaborador 01 e 02 estão com informações desatualizadas, e o 06 além de desatualizado se encontra com registro rasurado.

4.1.2 Auditoria de contrato de trabalho

Quadro 03

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Foi pactuado por escrito	X		a)
b) Foi assinado pelas partes	X		
c) Está preenchido	X		
d) Possui o horário da jornada de trabalho	X		
e) Houve alguma alteração contratual	X		
g) Contrato de experiência, prazo, renovação	X		b)

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

a) Os contratos de trabalho estão em conformidade com as exigências legais, porém o colaborador 05, não tem o contrato de trabalho arquivado na contabilidade, o que impossibilitou a análise.

b) Em nenhum contrato de trabalho há termo aditivo com alteração de função.

4.1.3 Auditoria de jornada de trabalho

Quadro 04

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Excesso da Jornada em mais de 2 horas	X		
b) Intervalo entre jornadas de 11 horas	X		
c) Trabalho nos dias de descanso semanal		x	
d) Marcação da jornada com antecedência		x	
e) Autorização para horas extras		x	
f) Compensação de início de trabalho antecipado com saída ou vice-versa	X		
g) Não preenchimento do cabeçalho do cartão de ponto		x	
h) Jornada extraordinária em ambiente insalubre		x	

i) Trabalho externo - Registro em papeleta	X		
j) Horário de trabalho está de acordo com pré-assinalação no cabeçalho do cartão de ponto	X		
k) Jornada superior a 6 horas com intervalo mínimo de 1 hora	X		
l) Ponto com rasuras	X		
m) ponto não assinado	X		
n) Ponto Britânico		x	
o) Plantões e distancia		x	
p) Compensação de atrasos e faltas com horas extras	X		
q) Banco de horas, homologação M.T.E		x	
r) Supressão de horas extras	X		
x) Serviço fora do horário		x	

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

a) É freqüente entre motoristas e auxiliares de serviços gerais fazerem mais de duas horas extras por dia, essas vão para o banco de horas e são compensadas dentro do período estabelecido por lei, porém a empresa não homologou o banco de horas junto ao M.T.E, e assim não possui autorização para as horas extraordinárias. Os funcionários que trabalham no escritório são os únicos que fazem controle de ponto. Os motoristas e ajudantes fazem controle em papeleta.

b) Os auxiliares de serviços gerais são na verdade ajudantes de entrega. Com esse erro na nomenclatura da função os mesmos encontram-se com salário abaixo da categoria.

4.1.4 Auditoria de folha de pagamento

Quadro 05

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Confrontação da folha de pagamento com cartão de ponto e demais relatórios para pagamento das verbas salariais		x	a)
b) Horas extras		x	
c) Descanso semanal remunerado	x		
d) Comissões		x	b)
e) Adicional de periculosidade	x		
f) Adicional de insalubridade		x	
g) Adicional Noturno		x	
h) Sobreaviso		x	
i) Diária de viagens	x		c)

j) Pensão alimentícia		x	
k) Desconto do Vale Transporte	x		
l) Desconto IRRF	x		
m) Desconto INSS	x		
n) FGTS	x		
o) Salário Família	x		
p) Contribuição Sindical	x		
q) Salário - reajuste, equiparação	x		d)

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

- a) Folha de ponto com horas extras, sendo que as mesmas são compensadas, conforme necessidade de cada funcionário
- b) As comissões são pagas por fora
- c) Até o mês de junho de 2016 as diárias de viagens eram pagas conforme os dias úteis do mês, a partir de julho começaram a ser pagas de acordo com as viagens com raio superior a 30 km como orienta a convenção coletiva de trabalho.
- d) Os reajustes de salário foram aplicados dentro do prazo e com percentual garantido na convenção coletiva de trabalho, menos para os auxiliares de serviços gerais que tiveram somente o reajuste do salário mínimo nacional.

4.1.5 Auditoria de férias

Quadro 06

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Concessão - antecipação, fracionamento	X		
b) Pagamento	X		
c) Remuneração	X		
d) Abono Pecuniário	X		
e) Adiantamento da primeira parcela do 13º salário nas férias		x	
f) Incidências	x		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

Todos os colaboradores analisados estão com período de férias em dias, e os cálculos estão em conformidade.

4.1.6 Auditoria de rescisão

Quadro 07

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Cálculo de férias	X		
b) Cálculo do décimo terceiro	X		
c) Cálculo do aviso prévio	X		
d) Cálculo da Indenização adicional		x	Não se aplica
e) Pagamento salário família	X		
f) Desconto de vale-transporte	X		
g) Memória de cálculo das verbas variáveis	X		
h) Prazo para pagamento	X		
i) Entrega de guias e formulários	X		
j) Estabilidade		x	Não se aplica
k) Readmissão em curto prazo	X		a)

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

- a) O colaborador 04 foi demitido e readmitido no prazo de 6 meses.

4.1.7 Auditoria no FGTS

Quadro 08

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Incidência das verbas salariais	x		
b) Verificar alíquota aplicada 8%	x		
c) Depósitos vinculados ao PIS, na conta da Caixa Econômica Federal	x		
d) Pagamento em dia	x		a)

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

- a) O FGTS é pago em dia e sua incidência está de acordo com as verbas salariais devidas. No mês de julho, houve pedido de devolução parcial para cinco funcionários. A funcionária responsável pelo fechamento de ponto foi questionada a respeito e explicou que o fato ocorreu devido ao pagamento de “descargas” uma espécie de gratificação para os ajudantes que é feito pagamento “por fora”.

4.1.8 Auditoria no INSS

Quadro 09

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Conferência da GPS	X		
b) Verificar alíquota aplicada 8%, 9% e 11%	X		
c) Incidência das verbas salariais	X		
d) Salário maternidade		X	Não se aplica
e) Salário família	X		
f) RPA/ Carreteiro		X	Não se aplica
g) Retenção da contribuição previdenciária		X	Não se aplica
h) As GPS são pagas em dia	X		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

Os recolhimentos de INSS estão em dia e suas incidências de acordo com as verbas salariais.

4.1.9 Auditoria no CAGED

Quadro 10

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Prazos	x		
b) Conferência CAGED x Folha	x		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

4.1.10 Auditoria de RAIS

Quadro 11

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) A declaração foi enviada dentro do prazo	x		
b) Existe declaração pendente		x	
c) Conferência RAIS x Folha	x		
d) Os recibos estão arquivados em local devido e protegido	x		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

4.1.11 Auditoria de DIRF

Quadro 12

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) A declaração foi enviada dentro do prazo	x		
b) Existe declaração pendente		x	
c) Conferencia DIRF x Folha	x		
d) Os recibos estão arquivados em local devido e protegido	x		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

4.1.12 – CIPA

Quadro 13

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Obrigatoriedade	X		a)
b) Reuniões		x	
c) Treinamento		X	

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

a) Mesmo atendendo aos critérios para CIPA, a empresa não aderiu ao programa.

4.1.13 – PPRA/PCMSO

Quadro 14

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	SIM	NÃO	COMENTÁRIOS
a) Obrigatoriedade	X		a)
b) Realização de exames ocupacionais estão de acordo (admissionais, demissionais, de retorno ao trabalho, de mudança de função)	x		

Fonte: Curso de Auditoria e Fiscalização do Trabalho – COAD Educação

Análise

a) Os exames ocupacionais estão em dia, porém não é feito um acompanhamento por um profissional, e não tem local fixo para exames ocupacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por vivermos em um país onde há um alto índice de encargos sobre folha de pagamento, muitas empresas optam pelo famoso “pagamento por fora” na hora de remunerar seus colaboradores. Esta pode até ser uma boa alternativa de início, porém, pode ser tornar cara com o passar do tempo.

Diante do trabalho desenvolvido notamos alguns pontos importantes que necessitam de ser revisados pelos gestores, pois estes podem sim ser motivos para a empresa auditada ser penalizada por auditores do trabalho, ou mesmo sofrer processos judiciais por parte dos funcionários, que estarão com toda a razão ao fazer isso, tendo em vista que estão com seus direitos trabalhistas sonegados.

Com isso, podemos concluir que a auditoria é sim uma ferramenta muito importante para se evitar passivos trabalhistas. Um acompanhamento dos processos de pessoal é uma grande ajuda para diminuir os erros, contando que a empresa esteja disposta a mudar sua cultura e caminhar para sempre trabalhar com transparência, tanto para seus colaboradores, quanto para seus fiscalizadores.

AUDIT IN THE PERSONAL DEPARTMENT: How the audit can help you avoid labor lawsuits.

ABSTRACT

The constants changes in labor legislation, and the imminent need for adequacy from the companies to her, make the personal department one very important sector for organizations, after all, he treats directly from interests from your contributors and employers. Any equivocation in this sector, no matter how small it be like tax table with wrong aliquot, delays in the calculation of taxes, lack of monitoring of vacations maturity, can entail in serious problems with the surveillance. Thinking about the need for quality control of the processes of this department against the increase constant labor liabilities, this articles has as objectives presents an audit how big allied in PD process optimization, where through a study in certain company of load transport, seeks to identify your lack and fails, to point solutions in order to avoid future problems with labor justice and surveillance. We audit based on labor legislation and the collective labor agreement, analyzing whether the same have

been applied, what solutions needs be implemented for possible correction of possible identify slips, searching always the reduction of labor liabilities.

Keywords: Auditing. Personal Department. Work justice.

REFERÊNCIAS

AUDITORIA E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. COAD Educação. 15/09/2016

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. FGTS. Disponível em:
<https://conectividade.caixa.gov.br>. Acesso em 27/10/2016.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE. Site: www.crc.org.br - Acesso em 21/10/2016.

BUENO, Francisco da Silveira. Minidicionário da Língua Portuguesa. Editora FTS S.A. Sem data

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª Edição. São Paulo. Atlas. 2002.

MENDONÇA, Daniela. Auditoria de Folha de Pagamento: Um estudo de caso em prestadora de serviço. 2010. Trabalho de conclusão de curso (monografia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Site: www.mte.gov.br - Acesso em 13/11/2016

PONTE, Maria Izabel de Moraes. Auditoria no departamento de pessoal de uma empresa para evitar processos trabalhistas. 2013. Trabalho de conclusão de curso (monografia). Centro de Ensino Superior do Ceará, Faculdade Cearense. Ceará 2013.

PORTAL DE AUDITORIA. Site: <http://www.portaldeauditoria.com.br>

PREVIDENCIA SOCIAL. Site: www.previdencia.gov.br - Acesso em 13/11/2016

RECEITA FEDERAL. Site: www.receita.fazenda.gov.br - Alíquota de Imposto de Renda Retido na Fonte – exercício 2016. Acesso em 12/11/2016

Sá, Antônio Lopes de. Curso de Auditoria. 8. Ed. São Paulo: Atlas 2008.

TAVEIRA, Carlos Alberto. **Auditoria Trabalhista**. Cenofisco Centro de Captação Profissional