

ANDERSON MACHADO HIRLE
JOÃO PEDRO MATOS OLIVEIRA
MAURICIO ABRANTES BARBOSA

ESTUDO DE CASO SOBRE AUDITORIA INTERNA DA FOLHA
DE PAGAMENTO EM UMA EMPRESA DO COMÉRCIO ATACADISTA
NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI (MG)

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI - MG

2018

ANDERSON MACHADO HIRLE
JOÃO PEDRO MATOS OLIVEIRA
MAURICIO ABRANTES BARBOSA

ESTUDO DE CASO SOBRE AUDITORIA INTERNA DA FOLHA
DE PAGAMENTO EM UMA EMPRESA DO COMÉRCIO ATACADISTA
NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI (MG)

Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.
Área de Concentração: Auditoria.
Professora Orientadora: Eliane Pereira Fernandes.

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI - MG
2018



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
NÚCLEO DE TCC / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Reconhecido pela Portaria 14 de 22/11/2011 – MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Artigo Científico intitulado: *Estudo de Caso sobre Auditoria Interna da Folha de Pagamento em uma Empresa do comércio atacadista na cidade de Teófilo Otoni - MG,*

elaborado pelos alunos Anderson Machado Hirle
João Pedro Matos Oliveira
Maurício Abrantes Barbosa,

foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

Teófilo Otoni, 4 de julho 2018



Professor Examinador: Luciano Silva Xavier



Professor Examinador: Kepler Luiz Cardoso Barbosa



Professor Examinador: Luciano Campos Lavall

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO	5
1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	6
1.1 Convenção coletiva.....	6
2 FOLHA DE PAGAMENTO	9
2.1 Proventos.....	10
2.2 Descontos	14
2.3 Tributos incidente na folha de pagamento	15
3 AUDITORIA	16
3.1 Auditoria interna.....	17
3.2 Auditoria externa	17
4 COMÉRCIO ATACADISTA	17
5 ESTUDO DE CASO	20
5.1 Dados da empresa	20
5.2 Relatório da auditoria.....	20
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS.....	25

ESTUDO DE CASO SOBRE AUDITORIA INTERNA DA FOLHA DE PAGAMENTO EM UMA EMPRESA DO COMÉRCIO ATACADISTA NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI (MG)

Anderson Machado Hirle¹
João Pedro Matos Oliveira²
Mauricio Abrantes Barbosa³

RESUMO

A auditoria é uma atividade utilizada de forma preventiva, que compreende o exame de documentos, registros e demonstrações contábeis tendo em vista a redução de irregularidades, erros ou fraudes. O objetivo do estudo é verificar através da auditoria interna falhas na folha de pagamento de uma empresa do comércio atacadista, corrigindo discordâncias com a convenção coletiva de cada categoria dos funcionários, verificar também os procedimentos da folha de pagamento referentes aos proventos, descontos e encargos sociais da empresa estudada. Através de uma pesquisa bibliográfica para analisar as folhas de pagamento da empresa com conceitos, e demonstração em forma de planilhas, a pesquisa é do tipo descritiva de natureza qualiquantitativa. É necessário ter um considerável conhecimento a respeito da situação da empresa auditada, visto que uma gestão ineficiente acarretará problemas futuros. Chegou-se a conclusão de que a empresa em questão teve um pequeno erro no pagamento das diferenças de Horas Extras e Descanso Semanal Remunerado. Este estudo mostrou que a auditoria interna contribui muito para a organização, tornando-se sua função relevante para determinar as informações que não estão em acordo com a legislação e as práticas trabalhistas, trazendo confiança para os administradores e demais usuários que estão na área.

Palavras-Chave: Auditoria; Preventiva; Folha de Pagamento.

¹Bacharelado em Ciências Contábeis em especialidade na área de auditoria. Rua Floriano Peixoto, 5190, Manoel Pimenta, Teófilo Otoni- MG, andersonhirle19@gmail.com.

²Bacharelado em Ciências em especialidade na área de auditoria. Rua Francisca Dias de Moraes, 53, Concórdia, Teófilo Otoni- MG, matos.joaopedro@yahoo.com.br.

³Bacharelado em Ciências em especialidade na área de auditoria. Rua Heide Vieira de Carvalho, 205, Concórdia, Teófilo Otoni- MG, mauricio-abrantes@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Este artigo apresentado como trabalho de conclusão do curso de Ciências Contábeis, focado na área de Auditoria interna na folha de pagamento de uma empresa do ramo atacadista da cidade de Teófilo Otoni tem como proposta averiguar se os processos na folha de pagamentos apresentados estão de acordo com as normas e legislações estabelecidas pela lei, e se foram implementados com eficácia e em conformidade à consecução dos objetivos. Com essas informações são feitas análises nas Folhas de Pagamento para que possa evitar possíveis interpretações incertas por alguns empregados.

O objetivo foi analisar como a auditoria interna poderia auxiliar uma empresa de comércio atacadista, na correção de folha de pagamento para evitar processos trabalhistas. Como o objeto do estudo está voltado para o ramo trabalhista, procurou - se demonstrar os princípios e a realização da auditoria em uma folha de pagamento, a fim de analisar os procedimentos utilizados e realizados com as mesmas técnicas internas, em face à legislação trabalhista e previdenciária. Contempla, dentre outros, os cálculos da folha de pagamento e verificação de cálculos e recolhimentos do FGTS, INSS e IRRF.

A metodologia utilizada neste artigo é classificada quanto aos fins como descritiva, pois através das informações coletadas buscou-se analisar as informações prestadas pela empresa para que fosse possível fazer a Auditoria na folha de pagamento descrevendo possíveis erros. Quanto aos meios, é uma pesquisa bibliográfica em que foram trabalhados conceitos, definições e significados com base em materiais já elaborados, de levantamentos de dados, pelos quais foram elaborados cálculos comparativos demonstrados em tabelas.

Este artigo está dividido em cinco capítulos. O primeiro refere-se à CLT e Convenção Coletiva, na qual abordou-se o conceito de legislação trabalhista. O segundo capítulo aborda os proventos, descontos e tributos que são pertinentes na folha de pagamento. O terceiro capítulo apresenta o conceito de auditoria e a diferença da auditoria interna para a externa. O quarto capítulo levanta os dados trabalhistas do comércio atacadista em Teófilo Otoni demonstrando o seu crescimento e a distribuição de cada porte de empresa em nível Nacional, Estadual

e principalmente em Teófilo Otoni. No quinto capítulo foi feito um estudo de caso abordando o relatório do resultado da auditoria.

1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A constituição de 1988 trouxe consigo um marco importante, pois por meio de abaixo-assinado o povo se reuniu junto com os sindicatos em prol dos seus direitos e deveres entre empregado e empregador. No dia 05 de Outubro de 1988 foi promulgada a nova Constituição dando os direitos aos trabalhadores como abono férias, 13º salário, licença maternidade, licença paternidade, jornada de trabalho.

Conforme Zanóbia,

A fiscalização do trabalho visa garantir o cumprimento, por parte das empresas, da legislação de proteção ao trabalhador, com o objetivo de combater a informalidade no mercado de trabalho e garantir a observância da legislação trabalhista. (ZANÓBIA, 2011, p. 786).

1.1 Convenção coletiva

A CLT (Consolidação das leis trabalhista) traz consigo direitos que devem ser seguidos, como por exemplo, o empregador não pode pagar ao seu empregado salário menor que a CLT estipula para o ano.

Já a Convenção Coletiva vem para trazer algo melhor do que a CLT oferece, apoiando o sindicato da categoria que luta pelo direito do empregado, para ter um melhor salário, hora extra, abono férias e estabilidade.

A empresa para qual foi feito o estudo é constituída por duas convenções coletivas; a do Comércio e a de Transporte localizadas em Teófilo Otoni, onde cada funcionário tem uma categoria a ser seguida. O comércio compreende os vendedores, gerentes e auxiliares administrativos. O transporte envolve os motoristas e ajudantes; cada um seguindo as devidas especificações de sua categoria.

Os quadros apresentados abaixo, mostram as principais cláusulas das Convenções Coletivas referente a folha de pagamento.

QUADRO 01 :Convenção Coletiva Do Comércio De Teófilo Otoni – 2017

CLÁUSULA	RELATÓRIO
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DA CATEGORIA	As partes ajustaram que o salário-mínimo da categoria com ingresso a partir de 1º de fevereiro de 2017 será de R\$997,50 (novecentos e noventa e sete reais e cinquenta centavos) mensais, sendo este o menor salário a ser pago à categoria profissional.
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA	Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusivamente de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa, o valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do seu salário mensal.
CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS	As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal.
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE	Fica deferida a estabilidade provisória da gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar do término da licença oficial. Parágrafo único, fica expressamente vedada a concessão de aviso prévio durante o curso do prazo de estabilidade de que trata o caput.
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO	Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia por semestre, ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário, de até seis anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO	A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos empregados do comércio atacadista e varejista da cidade de Teófilo Otoni

Fonte: Elaboração Própria dos autores

QUADRO 02 :Convenção Coletiva Do Transporte De Teófilo Otoni – 2017

CLÁUSULA	RELATÓRIO
CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL	As empresas concederão, mensalmente, adiantamento de salário a todos os seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, no percentual de, no mínimo 30,0% (trinta por cento) do salário bruto do empregado, que será descontado na folha ou recibo de salário do mês correspondente.

<p>CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS</p>	<p>A remuneração do serviço extraordinário será acrescida de 50,00% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme determina a CLT.</p>
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÕES E MENSALIDADES</p>	<p>As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, exceto os não associados ao sindicato profissional, as contribuições e/ou mensalidades que forem instituídas, aprovadas, fixadas e autorizadas pela assembleia geral da entidade profissional.</p> <p>Parágrafo primeiro – As empresas e as entidades econômicas não responderão por qualquer pendência perante os órgãos da administração pública direta e indireta, entidades classistas e aos empregados, que possam surgir dos descontos e/ou mensalidades estipuladas pelas entidades profissionais.</p> <p>Parágrafo segundo – A restituição de qualquer contribuição e/ou mensalidade descontada e repassada, caso ocorra, será de responsabilidade exclusiva da entidade profissional que fica ainda responsável pelo ressarcimento imediato à empresa ou entidade econômica que vier a ser responsabilizada por tal ressarcimento ou por multas decorrentes de tal cobrança, seja a que título for.</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS</p>	<p>As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, fornecerão a seus empregados o atestado de afastamento e salários, para obtenção de benefício previdenciário, salvo se houver motivo justificado para recusa.</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NO RESULTADO - PPR</p>	<p>As empresas pagarão, a título de PPR – Participação nos Resultados do exercício de 2.017, na forma da Lei nº 10.101/00, a cada um dos seus empregados, o valor de R\$ 390,00(trezentos e noventa reais), em duas parcelas, iguais e semestrais, de R\$195,00 (cento e noventa e cinco reais) cada uma, nas seguintes datas e condições:</p> <p>Parágrafo primeiro – O programa de Participação nos Resultados contém dois indicadores de metas que serão apurados a cada semestre civil do exercício.</p> <p>I – Não terá direito a seu recebimento o</p>

	<p>empregado que no semestre de apuração possuir mais de três faltas injustificadas; II – Cada parcela será paga proporcionalmente ao número de meses efetivamente trabalhados no semestre de apuração, considerando inteiro o mês em que houver trabalhado mais de quatorze dias.</p>
	<p>Parágrafo segundo – A A primeira parcela será paga na folha salarial do mês de julho/2.017 e a segunda parcela será paga na folha salarial do mês de janeiro/2.018.</p>
	<p>Parágrafo terceiro - As empresas que já possuem ou que venham a criar o seu Programa de Participação nos Resultados ficam desobrigadas do cumprimento desta obrigação, desde que o valor do PPR seja igual ou superior a R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais), conforme estipulado no “caput” desta cláusula.</p>

Fonte: Elaboração Própria dos autores

2 FOLHA DE PAGAMENTO

Conforme Oliveira (2006, p. 17), na folha de pagamento “são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa”, ou, como Ribeiro (1997, p. 135) “Folha de pagamento é um documento que relaciona os nomes dos empregados da empresa, o valor bruto dos salários, os descontos ou abatimentos e o valor líquido a receber”.

A Folha de Pagamento é dividida em duas partes, proventos e descontos. De acordo com Oliveira, os principais proventos e descontos existentes na folha de pagamento são:

Salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte (OLIVEIRA 2001, p. 65).

“O art. 464 da CLT obriga que o pagamento do salário deva ser contra recibo, ou seja, deve-se o empregador elaborar o recibo que contemple os proventos e descontos pelo empregado” (BRASIL, 1943).

2.1 Proventos

São as remunerações recebidas pelo empregado na folha de pagamento.

QUADRO 3: Proventos da folha de pagamento

PROVENTOS	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA
Salários	Pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço. O seu valor pode ser estipulado pela própria empresa, em consenso com seu empregado, ou seguir um valor estipulado por Lei ou Sindicato da categoria, e conforme o art. 7º da CF/88, não pode ser inferior ao salário mínimo nacional.	(Brasil 1943) no art. 457 da CLT
Hora Extra	O artigo 58º da CLT estipula que a jornada de trabalho não deve ser superior a oito horas diárias, salvo em casos extraordinários em que, o funcionário necessite de trabalhar além desse período, para isto, conforme o Artigo 59º da CLT, as horas-extras não podem exceder a duas horas. Em relação ao valor das horas-extras, é calculado um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, sendo que este acréscimo deve ser computado como	(Brasil 1943) no art. 58º e 59º da CLT

	um adicional a remuneração do trabalhador, sendo também obrigado a estar na folha de pagamento.	
Salário Família	O Artigo 1º o salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos. O Artigo 2º salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade.	(Brasil 1963) Lei 4.266/63 no Artigo 1º e 2º.
Salário Maternidade	Segundo o Artigo 7º a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.	Artigo 7º, inc. XVIII da Constituição Federal de 88
Comissões	Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.	Artigo 457º da CLT
Repouso Semanal Remunerado	Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública	Artigo 67º da CLT

	ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.	
Gratificação de função	Os empregados que exercem função de confiança como gerente, diretores, etc., possuem jornada de trabalho diferenciada, portanto, devem ter remuneração superior à do seu subordinado em no mínimo 40% (quarenta por cento).	Artigo 62º da CLT
Quebra de caixa	A gratificação de quebra de caixa destina-se a cobrir eventuais diferenças, as quais ocorrem com frequência com os empregados incumbidos dos recebimentos e dos pagamentos de interesse da empresa. A finalidade do pagamento desse valor é cobrir possíveis diferenças no caixa decorrentes da função exercida pelo empregado.	(Saad, 2002, p. 290)
Adicional Noturno	Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.	Artigo 73º da CLT

<p>Ajuda de Custo/ Diária de Viagem</p>	<p>Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.</p>	<p>Artigo 457º da CLT</p>
<p>Adicional Periculosidade</p>	<p>São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente com inflamável ou explosivos em condição de risco acentuado.</p>	<p>Artigo 193º da CLT</p>
<p>Adicional Insalubridade</p>	<p>Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de</p>	<p>Artigo 189º da CLT</p>

	tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.	
--	--	--

Fonte: Elaboração Própria dos autores

2.2 Descontos

São as reduções cabíveis no salário do empregado, que compõem a folha de pagamento.

QUADRO 4: Descontos da Folha de Pagamento

DESCONTO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA
Faltas e Atrasos	Ao funcionário que faltar ao trabalho sem justificativa e que não se enquadrar no art. 473 da CLT, será descontada a falta cometida no valor referente ao período que esteve ausente de suas atividades.	Artigo 473º da CLT e (BRASIL, 1943)
Adiantamentos	Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.	Artigo 462º da CLT e (BRASIL, 1943)
Contribuição Sindical	As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.	Artigo 578º da CLT e (BRASIL, 1943)

Vale-Transporte	O empregador, pessoa física ou jurídica, deverá beneficiar ao empregado conforme artigo 1º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público.	Artigo 1º do Decreto Nº 95.247 (BRASIL, 1987)
Imposto de Renda	Artigo 1º Os rendimentos e ganhos de capital percebidos a partir de 1º de janeiro de 1989, por pessoas físicas residentes ou domiciliados no Brasil, serão tributados pelo imposto de renda na forma da legislação vigente, com as modificações introduzidas por esta Lei, no Artigo 2º o imposto de renda das pessoas físicas será devido, mensalmente, à medida em que os rendimentos e ganhos de capital forem percebidos.	Artigo 1º e 2º da Lei 7.713/88; (BRASIL,1988).
INSS	A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social inclusive o doméstico e o avulso, é de 8%, 9% e 11%, de acordo com salário de contribuição determinado pela previdência social.	(OLIVEIRA, 2011, p. 56)

Fonte: Elaboração Própria dos autores

2.3 Tributos incidentes na folha de pagamento

FGTS	É um depósito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses prevista em Lei.	(MARTINS, 2010, p.27).
-------------	--	------------------------

INSS PATRONAL	vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.	Artigo 22º Lei Nº 8.212/1991 (BRASIL,1991)
PIS SOBRE A FOLHA	O PIS é uma contribuição calculada mensalmente, e os recursos arrecadados são utilizados no desenvolvimento social, na melhoria da vida do trabalhador, e ao financiamento da seguridade social, a qual compreende a saúde, a previdência e a assistência social.	(ZANOTELLI, 2005, p. 51).

Fonte: Elaboração Própria dos autores

3 AUDITORIA

Auditoria é uma fiscalização feita nas demonstrações financeiras de uma organização; essa auditoria pode ser externa ou interna. Sua função é gerar uma análise nos registros de transações e operações ou de um projeto com fins de identificar erros no sistema de controle financeiro. Essa auditoria pode ser efetuada por um contador especializado e com licença atualizada. Sua maior finalidade é de proporcionar exatidão nos registros e corrigir os devidos erros, assim trazendo credibilidade em todas as demonstrações financeiras da entidade.

Para Attie 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 exame de auditoria engloba a verificação documental, os livros e registros com características controladores, a obtenção de evidências de informações de caráter interno ou externo que se relacionam com o controle patrimonial. (ATTIE 1998, p. 25).

3.1 Auditoria interna

A auditoria interna é executada por colaboradores da própria empresa auditada, ou empresas que possuem vínculos, com um objetivo de auxiliar a empresa a conseguir chegar em suas metas, por meio do controle interno de uma organização.

Segundo Almeida,

O auditor interno é um empregado da empresa, e dentro de uma organização ele não deve estar subordinado aqueles cujo trabalho examina. Além disso, o auditor interno não deve desenvolver atividades que ele possa vir um dia examinar como por exemplo, elaborar lançamentos contábeis, para que não interfira na sua independência. (ALMEIDA 1996, p.5)

3.2 Auditoria externa

A auditoria externa é uma auditoria independente que forma um conjunto de demonstrações de resultado, feito por pessoas ou empresas que não possuem vínculo com a empresa auditada.

Segundo Crepaldi,

Constitui o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão do parecer sobre a adequação com que estes representam a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do Patrimônio Líquido e as origens e aplicações de recursos da entidade auditada consoante as normas brasileiras de contabilidade. (CREPALDI 2000, p. 48).

4 COMÉRCIO ATACADISTA

O comércio Atacadista é direcionado aos lojistas de toda região, os mesmos compram os produtos em uma grande quantidade para a revenda. Na cidade de Teófilo Otoni há um crescimento significativo nos últimos anos. O atacado é também um dos tipos de comércio que estão presentes na maioria das cidades do Brasil, com isso gerando empregos e ajudando a mover a economia do País.

QUADRO 5: Estabelecimentos

Setor	Brasil			Minas Gerais			Teófilo Otoni		
	2015	2016	Variação	2015	2016	Variação	2015	2016	Variação
Comércio atacadista	408.021	402.747	-1,30%	41.663	40.845	-2,00%	274	278	1,50%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE | Elaboração Estudos Econômicos Fecomércio MG

Segundo dados obtidos na Relação Anual de Informações Sócios (RAIS) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a tabela acima mostra que no ano de 2016, o comércio atacadista de Teófilo Otoni era constituído por 278 estabelecimentos. Esse número representou 1,5%, se comparado com o ano de 2015 que tinha um total de 274 estabelecimentos que contemplava o comércio atacadista da cidade e região, pois algumas empresas de Teófilo Otoni fornecem seus produtos a varejistas locais e de cidades próximas.

QUADRO 6: Distribuição dos empregos por Porte de Estabelecimento – 2016

COMÉRCIO ATACADISTA TEÓFILO OTONI				
Porte	Estabelecimento	%	Pontos de trabalho	%
Micro	262	94,2	199	17,70%
Pequena	10	3,6	194	17,30%
Média	2	0,7	175	15,60%
Grande	4	1,4	556	49,50%
Empregos em Teófilo Otoni				
Comércio Atacadista			1.124	

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE | Elaboração Estudos Econômicos - Fecomércio MG

Como no caso dos estabelecimentos, também é apresentada a distribuição de cada porte de empresa que atua na cidade de Teófilo Otoni. No quadro 6 é

explicado quantos estabelecimentos existem em cada categoria. Nela pode-se analisar que a maior parte do comércio atacadista da cidade é de Micro Empresas com 94,2 % dos estabelecimentos, gerando 199 pontos de trabalho, representados 17,70% de empregos. A maior concentração de empregados está nas grandes empresas. A cidade de Teófilo Otoni possui quatro estabelecimentos, gerando 556 pontos de trabalho e 49,50% de empregados. A cidade é constituída por 1.124 pontos de trabalho no ramo do Comércio Atacadista que vende produtos em grandes quantidades, principalmente para donos de comércios e varejistas.

QUADRO 7 :Grau de Instruções dos Trabalhadores em Teófilo Otoni

Instrução	2016	%
Analfabetos	3	0,3
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	21	1,9
5º ano completo do Ensino Fundamental	12	1,1
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	52	4,6
Ensino Fundamental Completo	79	7
Ensino Médio Incompleto	103	9,2
Ensino Médio Completo	742	66
Educação Superior Incompleta	65	5,8
Educação Superior Completa	46	4,1
Mestrado Completo	1	0,1
Doutorado Completo	0	0
Total	1.124	100

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE | Elaboração Estudos Econômicos - Fecomércio MG

Com base nos dados fornecidos pela RAIS/TEM, o grau de Instrução dos Trabalhadores e com uma análise da escolaridade no setor atacadista, como mostrado no quadro 7, a soma dos trabalhadores com instrução até o ensino médio incompleto representa 24,1%, esses são trabalhadores com pouca instrução. Em algumas empresas é necessário um grau de escolaridade melhor com alguns complementos para atuar em certas áreas, pode-se ver que 66% de empregados quem tem o ensino médio completo atuam em diversas áreas internas; os outros 9,9% que representam os que possuem nível superior incompleto até o doutorado são aqueles com um grau maior chegando a direção e gerência.

5 ESTUDO DE CASO

Durante o procedimento do estudo de caso feito numa empresa do Comércio atacadista de cerveja, chope e refrigerante, foi verificada, a folha de pagamento durante a competência 01/2017 a 10/2017, tendo uma amostragem de 105 funcionários.

Por solicitação da empresa foi mantido em sigilo o nome da organização e dos funcionários.

5.1 Dados da empresa

Constituída em 01/10/1980, a empresa está enquadrada no regime de tributação do Lucro Real, sendo uma das três filiais, e sua matriz está localizada em Governador Valadares, cada uma delas com cerca de 70 a 110 funcionários, todos são regidas pela CLT e seguem a convenção coletiva.

Neste cenário, foi auditada a filial localizada em Teófilo Otoni, sendo que os funcionários seguem dois sindicatos distintos, o do comércio de Teófilo Otoni e o de transporte de Teófilo Otoni.

5.2 Relatório da auditoria

Durante o processo para elaborar a auditoria com qualidade e eficiência, foi verificado se todos os proventos, descontos e encargos da folha de pagamento, estão de acordo com as normas legais. Foi analisado e constatado que ocorreram algumas inconsistências que poderão gerar problemas futuros para a empresa, de acordo com a normas da legislação trabalhista.

QUADRO 08: Procedimentos Verificados

PROCEDIMENTOS	SITUAÇÃO
SALÁRIO	EM CONFORMIDADE
DIFERENÇA SALARIAL	EM CONFORMIDADE

SALÁRIO FAMILIA	EM CONFORMIDADE
HORAS EXTRAS	EM CONFORMIDADE
DIFERENÇA DE HORAS EXTRAS	NÃO CONFORMIDADE
DSR	EM CONFORMIDADE
DIFERENÇA DO DSR	NÃO CONFORMIDADE
PAGAMENTO 5º DIA ÚTIL	EM CONFORMIDADE
INSS	EM CONFORMIDADE
FGTS	EM CONFORMIDADE
FGTS SOBRE A DIFERENÇA DE SALÁRIO	EM CONFORMIDADE
FGTS SOBRE A DIFERENÇA DE DSR	NÃO CONFORMIDADE
FGTS SOBRE A DIFERENÇA HORA EXTRA	NÃO CONFORMIDADE
PPR MOTORISTAS (CLÁUSULA DÉCIMA DO TRANSPORTE)	EM CONFORMIDADE

Fonte: Elaboração Própria dos autores

Ao analisar todas as folhas, verifica-se que conforme a CLÁUSULA OITAVA da Convenção Coletiva do Comércio, e a CLÁUSULA QUARTA do Transporte, institui pagar as diferenças salariais aos funcionários das ambas categorias. De acordo com o quatro 09 e 10 apresentados abaixo, foi averiguado que alguns funcionários(F) deixaram de efetuar o pagamento correto de algumas verbas que incidem sobre o salário, que também irá impactar a base cálculo para o INSS e FGTS.

QUADRO 09: Diferença Salarial do Comércio – 2017

FUNCIONÁRIO COMÉRCIO										
RECIBO FEVEREIRO (COMERCIO 100%)										
NOME	R\$ SALARIO	HORA	R\$ VALOR RECEBIDO	R\$ DSR (24*6)						
F1	941,00	0,23	3,25	0,81						
F2	1041,00	0,11	1,70	0,43						
RECIBO ABRIL										
NOME	R\$ SALARIO	HORA REF 02/2017	R\$ VALOR DA HORA	R\$ VALOR DSR		R\$ DIF DE HE	R\$ DIF DE DSR	R\$ TOTAL	R\$ DIF DE INSS	R\$ DIF DE FGTS
F1	997,50	0,23	3,48	0,87		0,23	0,06	0,29		
F2	1103,46	0,11	1,84	0,46		0,14	0,04	0,18		
								TOTAL	0,46	0,03
									0,03	0,03

Fonte: Elaboração Própria dos autores

QUADRO 10: Recibo dos Salários do Transporte- 2017

FUNCIONÁRIO TRANSPORTE							
NOME	R\$ SALÁRIO	MAIO			JUNHO		
		QUANT. HE 50%	R\$ H.E VALOR	R\$ DSR S/HE	QUANT. HE 50%	R\$ H.E VALOR	R\$ DSR S/ HE
1	937,00	3,18	21,08	4,05	3,02	19,36	4,84
2	1344,75	2,38	24,11	4,64	1,07	10,27	2,57
3	937,00	2,24	15,33	2,95	2,06	13,42	3,36
4	937,00	4,01	9,00	1,73	3,13	20,57	5,14
5	937,00	1,59	12,65	2,43	4,50	30,86	7,72
6	1344,75	5,22	49,24	9,47			0,00
7	1344,75	0,50	7,61	1,46	2,03	18,80	4,70
8	937,00	1,14	7,86	1,51	1,34	10,03	2,51
9	937,00	1,04	6,84	1,32	2,15	14,37	3,59
10	937,00	1,13	7,79	1,50	2,14	14,25	3,56
11	937,00	5,03	32,26	6,20	1,58	12,59	3,15
12	937,00	0,50	5,30	1,02	1,50	11,69	2,92
13	937,00	7,06	45,36	8,72	2,18	14,69	3,67
14	937,00			0,00			0,00
15	1344,75	6,54	63,26	12,17	14,36	133,86	33,47
16	1344,75	0,39	5,96	5,96	1,47	16,32	4,08
17	937,00	0,32	3,39	0,65	1,02	6,58	1,65
18	1344,75	3,05	28,24	5,43	5,08	47,04	11,76
19	937,00	0,21	2,24	0,43			0,00
20	937,00	0,20	2,11	2,11	0,42	4,47	1,12
21	1344,75	4,08	37,87	7,28	3,56	36,03	9,01
22	1394,75	1,24	12,84	2,47	3,02	27,81	6,95
23	1344,75	1,24	12,84	2,47	1,56	17,70	4,43
24	1344,75	2,49	25,86	4,97	5,51	53,64	13,41
25	937,00	1,44	11,05	2,13	1,25	9,07	2,27
26	937,00	0,35	3,71	0,71	1,13	7,79	1,95
27	937,00	1,20	8,50	1,63	1,16	8,11	2,03
28	937,00	4,16	27,28	5,25	3,42	23,64	5,91
29	1344,75	4,86	49,82	9,58	1,39	15,13	3,78
30	937,00	6,42	42,80	8,23	13,25	85,74	21,44
31	937,00	4,28	28,56	5,49	0,24	2,56	0,64
32	937,00	5,11	33,09	6,36	2,06	13,43	3,36
33	937,00	0,30	3,19	0,61	1,42	10,86	2,72
34	937,00	2,54	18,53	3,56			0,00
35	1344,75	1,33	14,21	2,73	2,08	19,53	4,88
36	937,00	0,32	3,39	3,39	5,27	34,82	8,71
37	1344,75	0,36	5,50	1,06	0,12	1,83	0,46

Fonte: Elaboração Própria dos autores

QUADRO 11: Diferença Salarial do Transporte- 2017

DIFERENÇA TRANSPORTE									
NOME	RECIBO	FALTOU PAGAR EM JULHO							
	JULHO	FOLHA					ENCARGOS		
	R\$ NOVO SALÁRIO	R\$ DIF H.E MAIO	R\$ DIF DSR	R\$ DIF H.E JUNHO	R\$ DIF DSR	R\$ TOTAL	R\$ DIF FGTS	R\$ DIF INSS	R\$ TOTAL
1	960,42	0,53	0,1	0,5	0,13	1,26	0,1	0,1	0,2
2	1.378,37	0,64	0,12	0,22	0,06	1,04	0,08	0,08	0,17
3	960,42	0,39	0,08	0,33	0,08	0,88	0,07	0,07	0,14
4	960,42	0,62	0,12	0,49	0,12	1,35	0,11	0,11	0,22
5	960,42	0,34	0,07	0,79	0,2	1,39	0,11	0,11	0,22
6	1.378,37	1,2	0,23		0	1,43	0,11	0,11	0,23
7	1.378,37	0,22	0,04	0,47	0,12	0,85	0,07	0,07	0,14
8	960,42	0,22	0,04	0,23	0,06	0,55	0,04	0,04	0,09
9	960,42	5,94	1,14	0,36	0,09	7,53	0,6	0,6	1,21
10	960,42	0,18	0,03	0,37	0,09	0,68	0,05	0,05	0,11
11	960,42	0,81	0,16	0,29	0,07	1,33	0,11	0,11	0,21
12	960,42	0,16	0,03	0,32	0,08	0,59	0,05	0,05	0,09
13	960,42	1,13	0,22	0,37	0,09	1,81	0,14	0,14	0,29
14	960,42		0		0	0	0	0	0
15	1.378,37	1,59	0,31	3,35	0,84	6,08	0,49	0,49	0,97
16	1.378,37	0,15	0,03	0,44	0,11	0,73	0,06	0,06	0,12
17	960,42	0,1	0,02	0,19	0,05	0,36	0,03	0,03	0,06
18	1.378,37	0,74	0,14	1,2	0,3	2,38	0,19	0,19	0,38
19	960,42	0,05	0,01		0	0,06	0	0	0,01
20	960,42	0,07	0,01	0,11	0,03	0,22	0,02	0,02	0,04
21	1.378,37	0,97	0,19	0,94	0,23	2,33	0,19	0,19	0,37
22	1.378,37	0,32	0,06	0,7	0,18	1,26	0,1	0,1	0,2
23	1.378,37	0,32	0,06	0,47	0,12	0,97	0,08	0,08	0,16
24	1.378,37	1	0,19	1,34	0,33	2,87	0,23	0,23	0,46
25	960,42	0,3	0,06	0,21	0,05	0,62	0,05	0,05	0,1
26	960,42	0,11	0,02	0,18	0,04	0,36	0,03	0,03	0,06
27	960,42	0,23	0,04	0,18	0,04	0,5	0,04	0,04	0,08
28	960,42	0,66	0,13	0,59	0,15	1,52	0,12	0,12	0,24
29	1.378,37	1,24	0,24	0,38	0,09	1,95	0,16	0,16	0,31
30	960,42	1,07	0,21	2,12	0,53	3,93	0,31	0,31	0,63
31	960,42	0,69	0,13	0,06	0,02	0,9	0,07	0,07	0,14
32	960,42	0,85	0,16	0,32	0,08	1,41	0,11	0,11	0,23
33	960,42	0,08	0,02	0,27	0,07	0,43	0,03	0,03	0,07
34	960,42	0,46	0,09		0	0,55	0,04	0,04	0,09
35	1.378,37	0,36	0,07	0,52	0,13	1,08	0,09	0,09	0,17
36	960,42	0,1	0,02	0,87	0,22	1,21	0,1	0,1	0,19
37	1.378,37	0,14	0,03	0	0	0,17	0,01	0,01	0,03

Fonte: Elaboração Própria dos autores

Esses foram os erros e a quantidade de funcionários que foram identificados, sendo que em ambos os sindicatos, as diferenças foram as mesmas: o não pagamento das diferenças de horas extras e do descanso semanal.

No Sindicato do Comércio, conforme o quadro 08, foram encontrados 2 erros em apenas no F1 e F2 dentre uma média de 50 funcionários, sendo R\$ 0,46 centavos de diferença que não foram pagos.

Já no quadro 11 do transporte, com mais de 50 funcionários foram encontradas discrepâncias em 37 funcionários sendo a diferença de R\$ 52,57 sobre a hora extra e DSR e R\$ 8,42 sobre o FGTS e INSS.

Diante dessa situação verificada, em caso de uma futura fiscalização do Ministério do Trabalho, a qual solicite a folha de pagamento para averiguar, e não encontrem os pagamentos desses pequenos reais e centavos, poderá trazer certo transtorno para a organização, como pode ser multada, e ainda ser notificada para recolher todos os valores que não foram feitos atualizados com juros e multa, inclusive o JAM (Juros de Atualização Monetária) que é recolhido sobre o saldo do FGTS.

CONCLUSÃO

Após um estudo deste artigo foi possível ver a importância da auditoria interna no processo decisório das organizações, com atividade utilizada de forma preventiva na parte prática e teórica nas análises das folhas de pagamento para descobrir irregularidades, erros ou fraudes.

Entende-se, então, que para afrontarem estes desafios e sustentarem a melhor decisão, as organizações devem manter um sistema de controle que contenha um processo de planejamento, de forma a garantir à gestão a plenitude da organização.

Através da análise dos dados da empresa de janeiro a outubro de 2017 concluímos que houve um erro no pagamento nas horas extras e nas (DSR) Descanso Semanal Remunerado, onde foi calculado de acordo com a convenção coletiva. A solução para estes problemas pode estar na criação de auditorias internas, para ter um melhor controle e evitar falhas. Esta atividade deve estar

sempre em mudança, acompanhando a desenvolvimento da organização e destacando sempre o interesse da gestão.

Desta forma a hipótese que foi mais conclusiva e mas se adapta para a empresa foi a de que a auditoria evitaria riscos e desigualdades, e suas consequentes complicações, através de programas de prevenção e revisão para o cumprimento da legislação e das normas estabelecidas, visando minimizar custo e riscos com o Passivo Trabalhista.

Com isso podemos dizer que a auditoria interna contribui muito dentro das organizações, pois tendo um conhecimento abrangente da entidade auditada pode propor melhorias, ajudando assim os administradores a alcançar os objetivos de eficiência e eficácia das rotinas e operações envolvidas.

O presente artigo respondeu ao questionamento levantado, mostrando que a auditoria utilizada como ferramenta é capaz de reduzir irregularidades, erros ou fraudes, trazendo à empresa uma maior segurança evitando possíveis processos judiciais, confirmando a importância de aplicar o planejamento, de forma estratégica ou operacional, no cotidiano de qualquer empresa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. *Auditoria: Um Curso Moderno e Completo*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 Mar. 2018.

_____. Presidência da República. Decreto-Lei Nº 4.266, de 3 de outubro de 1963. Institui o salário família do trabalhador, Brasília, 3 de outubro de 1963; 142º da Independência e 75º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4266.htm>. Acesso em 07 Mar. 2018.

_____, Presidência da República. Decreto-Lei Nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em 08 Mar. 2018.

_____, Presidência da República Lei nº 7.713 de 22 de dezembro de 1988. *Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 1988a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7713.htm>. Acesso em: 8 Mar. 2018.

_____, Presidência da República *Constituição da República Federativa do Brasil, Emendas Constitucionais*, Brasília, 5 outubro de 1988; Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 8 Mar. 2018.

_____, Presidência da República Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991; Organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências; Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8212cons.htm> Acesso em: 10 Mar. 2018.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018; Disponível em: <http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Sindicato-do-Com%C3%A9rcio-de-Te%C3%B3filo-Otoni-CCT-2017.pdf> > Acesso em 1 de Mar. 2018.

_____. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR058152/2017><Acesso em 1 de Mar. 2018.

CREPALDI, Silvio Aparecido. *Auditoria contábil: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2000.

DEPARTAMENTO de Economia e Pesquisas Sindcomércio. *Revista Perfil Sócio econômico*, Teófilo Otoni, V. I, 2018.

_____. de Economia e Pesquisas Sindcomércio. *Revista Balanço do Mercado de Trabalho de Teófilo Otoni*, V. I, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do FGTS*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual de Prática Trabalhista*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2001

_____. *Manual de Prática Trabalhista*. 46. ed. São Paulo: Atlas, 2011

_____. *Cálculos Trabalhistas*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. *CLT, Legislação Previdenciária e Constituição Federal*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

RIBEIRO, Osni Moura. *Contabilidade Comercial Fácil*. 12ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 35ª edição. São Paulo: LTr, 2002.

ZANÓBIA, Ademir Donizete. *Manual Prático de Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias*. 2º ed. Leme/SP, 2011. Anhanguera Editora Jurídica, 1.024p.

ZANOTELLI, Marli. *Pis e Cofins Cumulativos e Não-Cumulativos em uma Empresa tributada pelo Lucro Real*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina) Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294268.pdf>> Acesso em: 10 Mai 2018.