

ALESSANDRA SILVA SANTOS

LAYSE PEREIRA DA SILVA

**A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NA FOLHA DE
PAGAMENTO DE UMA EMPRESA INDIVIDUAL DE
RESPONSABILIDADE LTDA EIRELI**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI - MG

2018

ALESSANDRA SILVA SANTOS

LAYSE PEREIRA DA SILVA

**A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NA FOLHA DE
PAGAMENTO DE UMA EMPRESA INDIVIDUAL DE
RESPONSABILIDADE LTDA EIRELI**

Artigo Científico apresentado ao 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 interna.

Orientador: Prof. Luciano Silva Xavier.

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: *A relevância da Auditoria Interna na Folha de Pagamento de uma Empresa Individual de Responsabilidade Ltda - EIRELI,*

elaborado pelas alunas Alessandra Silva Santos
Layse Pereira da Silva,


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.

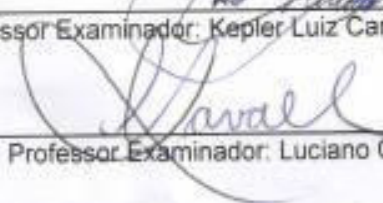
Teófilo Otoni, 6 de julho 2018



Professor Orientador: Luciano Silva Xavier



Professor Examinador: Kepler Luiz Cardoso Barbosa



Professor Examinador: Luciano Campos Lavall

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 FOLHA DE PAGAMENTO	7
1.1 Proventos	7
1.1.1 Remuneração	7
1.1.1.1 Salário	7
1.1.1.2 Salário família	8
1.1.1.3 Hora-Extra	8
1.1.1.4 Adicional Noturno	9
1.1.1.5 Adicional de Insalubridade	9
1.1.1.6 Comissões	10
1.1.1.7 Repouso Semanal Remunerado - RSR	10
1.1.1.8 Ajuda de Custo	10
1.2 Descontos	10
1.2.1 Contribuição Previdenciária	11
1.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF	11
1.2.3 Contribuição Sindical	12
1.2.4 Vale Transportes	12
1.2.5 Faltas Injustificadas	13
2 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT	13
2.1 Acordo Coletivo de Trabalho - ACT	14
3 AUDITORIA	14
3.1 Conceito de Auditoria	14
3.2 Origem da Auditoria	15
3.3 Histórico e evolução da Auditoria no exterior e no Brasil	15
3.4 Auditoria Interna	15
3.5 Auditoria Externa	16
3.6 Diferenças entre a Auditoria Interna e Auditoria Externa	16
4 CONTROLE INTERNO	17

5 ESTUDO DE CASO	18
5.1 Metodologia da Pesquisa	18
5.2 Descrição da Empresa	18
5.3 Métodos aplicados na Auditoria	18
5.3.1 Cartões de Ponto	19
5.3.2 Escala de Folgas	19
5.3.3 Horários de intervalo para repouso e alimentação	19
5.3.4 Adicional Noturno	20
5.3.5 Horas Extra	21
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	21

A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NA FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LTDA EIRELI

Alessandra Silva Santos¹

Layse Pereira da Silva²

RESUMO

Por meio de suas técnicas e procedimentos a Auditoria Interna é um método eficaz na identificação de erros ou irregularidades que possam existir dentro dos processos internos de uma organização. O exposto artigo científico que tem por tema, “a relevância da Auditoria interna na folha de pagamento de uma empresa individual de responsabilidade Ltda EIRELI,” objetiva de forma sucinta de que maneira uma auditoria na folha de pagamento pode contribuir para melhorias e até mesmo correção de erros existentes dentro dos processos de elaboração até o fechamento da folha de pagamento. Através de pesquisa bibliográfica com autores conceituados e do estudo de caso no qual foram examinados documentos, cálculos de proventos, leitura da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT e estudo das rotinas internas, pode-se constatar e apontar algumas irregularidades que podem onerar a empresa ou lesar os colaboradores, permitindo a proposição de sugestões com a finalidade de melhorar as rotinas na elaboração da folha e eliminar as irregularidades que foram encontradas, comprovando a relevância da auditoria na folha de pagamento de uma empresa individual de responsabilidade Ltda EIRELI.

Palavras-Chave: Auditoria interna; folha de pagamento; Relevância.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico trata-se de uma pesquisa a respeito de “A relevância da auditoria interna na folha de pagamento de uma empresa individual de responsabilidade Ltda EIRELI”, que expõe de forma evidente aos gestores das

¹ Bacharelado em Ciências Contábeis (FUTO), área de concentração: Auditoria. Rua Nuno Cunha Melo, nº 141, Bairro Fátima, Teófilo Otoni-MG. E-mail: santosalessandra2508@gmail.com

² Bacharelado em Ciências Contábeis (FUTO), área de concentração: Auditoria. Avenida Minas Gerais, nº 2.429, Bairro São Cristóvão, Teófilo Otoni-MG, E-mail: layse.pereira.s@gmail.com.

empresas, sobre a auditoria como uma ferramenta eficaz na identificação de problemas ou deficiência que possa existir dentro das empresas, seja desde a elaboração da folha de pagamento até o encerramento da folha de pagamento.

O seguinte estudo visa responder a pergunta: Em que a auditoria poderia contribuir para minimizar erros ou fraudes na confecção da folha de pagamento de uma empresa individual de responsabilidade Ltda EIRELI?

Foram levantadas as seguintes hipóteses para a pergunta em questão: a auditoria não contribuiria para reduzir erros e falhas; fiscalizaria os processos na elaboração e fechamento da folha de pagamento; possibilitaria prevenção de erros ou falhas no processo de elaboração; reduziria erros futuros; traria sugestões sobre adequações necessárias.

O primeiro capítulo fala sobre a folha de pagamento, os proventos e descontos que são encontrados na folha de pagamento.

O segundo capítulo discorre sobre o conceito de auditoria, de maneira simplificada mostrando que a auditoria também pode ser definida como a revisão minuciosa dos procedimentos a fim de identificar erros ou falhas.

O terceiro capítulo expõe a história da auditoria e sua evolução.

No quarto capítulo trata-se dos tipos de auditoria, auditoria interna e auditoria externa e controle interno.

O quinto elucida sobre as diferenças entre auditoria interna e externa, definindo que na auditoria externa o profissional é independente e enquanto na auditoria interna o auditor interno é funcionário da empresa.

No último capítulo foi realizado um estudo de caso, mostrando por meio das informações auditadas a relevância da auditoria interna sobre a folha de pagamento.

Ao analisar os procedimentos metodológicos da pesquisa, pode-se ver que no primeiro momento deste estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica e descritiva. Para dar mais sustentabilidade a pesquisa, foi feito um estudo de caso, onde se coletaram e examinaram os processos para a elaboração da folha de pagamento, e documentos de registro de pontos, convenção coletiva e as folhas de pagamento de um período de janeiro a maio de 2016. Os dados foram tratados pelo método hipotético-indutivo, utilizando a técnica de pesquisador simples.

1 FOLHA DE PAGAMENTO

Folha de pagamento é uma lista onde constam os nomes de todos os empregados ativos em uma empresa e seus correspondentes proventos e descontos.

1.1 Proventos

Proventos é a parte da folha de pagamento onde constam os direitos - remuneração do trabalhador.

1.1.1 Remuneração

Remuneração são todas as verbas que o empregador paga a um empregado que exerce uma determinada função.

De acordo com o artigo 457 da CLT:

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.

§ 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.

§ 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.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Podem-se citar alguns exemplos de proventos que são: o salário, salário família, hora-extra, adicional noturno, adicional de insalubridade, as comissões, o Repouso Semanal Remunerado - RSR, e ainda quando ultrapassar cinquenta por cento do salário recebido, as diárias para viagem e ajudas de custo também devem integrar a base do salário, entre outros.

1.1.1.1 Salário

Salário é o valor que todo empregado tem direito a receber após ter prestado serviços ao empregador, em razão de contrato de trabalho.

Para Garcia (2009 apud Mendonça, 2010, p. 18) "salário é o valor pago pelo empregador ao empregado pelo serviço prestado ou por ter o trabalhador permanecido á disposição da empresa, mesmo que sem efetivo trabalho."

1.1.1.2 Salário Família

O salário família é um benefício previdenciário que o empregado tem direito a receber.

Por se tratar de um benefício previdenciário o empregador tem o direito da dedução deste valor na contribuição feita ao INSS (Lei 4.266/63).

O benefício é pago ao empregado que tenha filhos menores de 14 anos e receba o salário com valor que esteja dentro da faixa salarial estabelecida. Para ter direito de receber o salário família os filhos menores de 07 anos devem estar com o cartão de vacinas em dia e os filhos com idade superior a 07 anos devem comprovar a matrícula e frequência escolar.

Vale ressaltar que o benefício é somente até os filhos completarem a idade de 14 anos e para os inválidos sem limite de idade.

Quadro 1. Tabela de Salário-Família

PERÍODO	FAIXA 1 (em R\$)	FAIXA 2 (em R\$)	NORMATIVO
A partir de 1º/01/2018	Até 877,67 cota 45,00	de 877,67 a 1.319,18 cota 31,71	Portaria MF nº 15, DE 16/01/2018
A partir de 1º/01/2017	Até 859,88 cota 44,09	de 859,89 a 1.292,43 cota 31,07	Portaria nº 8, DE 13/01/2017
A partir de 1º/01/2015	Até 725,02 cota 37,18	de 725,03 a 1.089,72 cota 26,20	Portaria nº 13, DE 09/01/2015

Fonte: Previdência Social, 2018.

1.1.1.3 Hora-Extra

As horas que ultrapassem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais determinadas por lei são consideradas horas extras. Sobre as horas excedentes é calculado um adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da hora

normal. Destacando que não pode exceder por mais de 2 horas da jornada normal por dia.

O artigo 59 da CLT diz:

A duração normal do trabalho poderá, ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos 50% superior à da hora normal.

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

1.1.1.4 Adicional Noturno

O horário noturno corresponde ao período de trabalho de 22 as 05 horas do dia posterior. O trabalhador que realiza suas atividades laborais nesse turno tem o direito de receber o adicional noturno. Por exemplo: médicos, enfermeiros, vigias, entre outros.

No horário noturno a hora equivale a 52 minutos e 30 segundos, com um adicional de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna (Art. 73, §1º, da CLT).

1.1.1.5 Adicional de Insalubridade

Esse adicional de insalubridade é pago a empregado que labora em atividades que podem causar algum dano a sua saúde. O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável por estabelecer os índices de tolerância às atividades insalubres.

A CLT art. 189 conceitua atividades insalubres:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente, e do tempo de exposição aos seus efeitos.

De acordo com o art. 192 da CLT os graus de insalubridade variam entre 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo) dependendo da atividade desempenhada pelo empregado.

1.1.1.6 Comissões

Comissão é uma verba que o funcionário recebe de acordo com a produção ou vendas que ele realizar em um determinado período, sendo previamente pactuado.

1.1.1.7 Repouso Semanal Remunerado - RSR

O repouso semanal remunerado - RSR que o empregado tem direito correspondente a 24 horas consecutivas de descanso, preferencialmente aos domingos, e deve ocorrer após seis dias de trabalho recaindo no sétimo.

Conforme o artigo 67 da CLT:

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

1.1.1.8 Ajuda de Custo

Ajuda de custo é um valor pago aos funcionários que se deslocam a serviço da empresa, para fazer um curso ou alguma atividade relacionada ao trabalho.

Quem recebe esse benefício são trabalhadores que exercem funções públicas, membros do governo, e também pode servir para o setor privado.

1.2 Descontos

Desconto ou abatimento é todo valor que é reduzido dos proventos no recibo de pagamento do empregado.

O empregador pode efetuar os devidos descontos do empregado como, por exemplo: contribuição previdenciária, imposto de renda, contribuição sindical, faltas e atrasos, vale-transporte, adiantamentos salariais e outros, desde que combinado antecipadamente.

De acordo com o art. 462 da CLT:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos da lei ou de contrato coletivo.

§ 1.º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

1.2.1 Contribuição Previdenciária

Todos os empregados devem contribuir com a Previdência Social. Para aqueles que são empregados o desconto é realizado na folha de pagamento e incide sobre os proventos do tipo: adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, horas extras, e comissões, dentre outras verbas.

O desconto é realizado conforme a tabela estabelecida pela Previdência Social, onde as alíquotas variam entre 8%, 9% e 11%, isso de acordo com a remuneração do empregado.

Quadro 2: Tabela de INSS

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2017	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.673,72	8%
De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80	11%

Fonte: Previdência Social, 2018.

1.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF

O imposto de renda é descontado na folha de pagamento do empregado somente quando o rendimento deste ultrapassar o valor de R\$1.903,98.

A alíquota para esse desconto é fixada pelo governo, e varia entre 7,5% a 27,5% de acordo com o salário.

Quadro 3: Tabela de IRRF

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IRPF (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: Previdência Social, 2017.

1.2.3 Contribuição Sindical

Contribuição sindical é um desconto realizado na folha de pagamento do empregado e destinado ao sindicato da categoria a qual o empregado pertence.

A contribuição era realizada uma vez por ano no mês de março, o valor equivalente a 01 (um) dia de trabalho do salário do empregado. Com o advento da nova regra trabalhista essa contribuição passou a ser facultativo, agora o trabalhador pode optar se quer ou não contribuir com o sindicato.

Conforme Lei nº 13.467, de 13 de Julho 2017 no artigo 578 da CLT:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam 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.

1.2.4 Vale-Transporte

O vale transporte é um benefício concedido aos trabalhadores para facilitar o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa. O valor a ser descontado do empregado referente este benefício é de 6% do salário do funcionário.

O vale transporte é utilizado em transporte coletivo público urbano.

No decreto lei nº 95.247, de 17-11-1987, artigo 9º:

O Vale Transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
 II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.
 Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador

a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

1.2.5 Faltas Injustificadas

As faltas e atrasos não justificadas são descontados na folha de pagamento do empregado. A empresa ainda pode descontar o RSR do funcionário que não cumprir a carga horária semanal de 44 horas.

No entanto existem exceções em algumas situações, nas quais o empregado pode faltar sem prejuízo no salário, conforme estabelece o art. 473 da CLT:

- em casos de falecimento de parente próximo, pode-se faltar até 2 (dois) dias consecutivos;
- por motivo de casamento, até 3 (três) dias consecutivos;
- quando feita doação voluntária de sangue devidamente comprovada, desde que seja a cada 12 meses de trabalho, o empregado tem direito a 1 (um) dia de folga;
- para cumprir as exigências do serviço militar, no período de tempo necessário;
- para licença maternidade ou aborto não criminoso, 120 dias;
- quando tiver que servir como jurado;
- e nos casos em que a causa do afastamento for por pretexto de doença, nos primeiros 15 (quinze) dias a empresa é responsável pelo pagamento do salário, decorrido este prazo quem assume a responsabilidade é a Previdência Social, após o funcionário passar por uma avaliação médica.

2 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT

A Convenção Coletiva de Trabalho - CCT é um documento pactuado pelo sindicato dos empregados e empregadores, válido para todos que fizerem parte da categoria da classe que o sindicato representar. Neste documento se estipulam condições de trabalho e outras exigências, tais como percentual de reajuste salarial e outros benefícios que favorecem o trabalhador.

De acordo com Lei 229 de 28 de fevereiro de 1967, artigo 611 da CLT:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

2.1 Acordo Coletivo de Trabalho - ACT

Acordo Coletivo de Trabalho - ACT é um documento celebrado entre sindicatos e empresas com a finalidade de resolver algum tipo de conflito coletivo de trabalho. Este documento é restrito às partes interessadas.

3 AUDITORIA

Pode-se definir auditoria como um conjunto de técnicas e procedimentos utilizados de forma sistemática, com a finalidade de identificar a existência de erros e falhas dentro da organização ou nos controles internos que são realizados no desenvolvimento das tarefas.

3.1 Conceito de Auditoria

A auditoria é uma forma de fiscalizar e examinar documentos e processos utilizando métodos específicos para alcançar resultados com exatidão. (CREPALDI, 2002, p. 23).

De maneira bastante simplificada pode-se dizer que a auditoria também pode ser definida como revisão minuciosa dos procedimentos a fim de identificar erros ou falhas existentes em uma entidade.

De acordo com Crepaldi (2002, p. 23):

De forma bastante simples, pode-se definir auditoria como o levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos operações rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade.

A auditoria compreende o exame de documentos, livros e registros, inspeções e obtenções de informações e confirmações, internas e externas, relacionados com o controle do patrimônio, objetivando mensurar a exatidão desses registros e das demonstrações contábeis deles decorrentes.

3.2 Origem da Auditoria

A auditoria surgiu da necessidade de controlar registros e movimentações contábeis.

Existem registros históricos que comprovam que desde o Império Persa já eram utilizados procedimentos para fiscalizar e assegurar que as ordens dos Reis fossem estabelecidas, isso prova que a auditoria é mais antiga do que se imagina.

Conforme Teixeira da Costa (2006, p.43):

A atividade de auditor é quase tão antiga quanto a Contabilidade. Podemos remontar ao Império Persa, por exemplo, no qual Dario I, ao realizar a reforma político-administrativa, criou a função de “olhos e ouvidos do rei”, funcionários encarregados de vigiar a ação dos sátrapas (governadores das províncias persas), garantir o cumprimento das ordens imperiais e fiscalizar a cobrança de impostos e o uso do tesouro real.

Segundo Sá (2009, p. 23) "o termo auditoria, de origem latina (vem de audire), foi utilizado pelos ingleses para rotular a tecnologia contábil da revisão (*auditing*), mas hoje tem sentido mais abrangente."

3.3 Histórico e evolução da Auditoria no exterior e no Brasil

Surgindo na Inglaterra, a auditoria, assim como toda atividade profissional, passou por algumas modificações e foi se desenvolvendo ao longo dos anos, ganhou potência e mais tarde foi exportada para outros países.

Sobre a evolução da auditoria, Crepaldi (2002, p. 93) afirma:

As mesmas causas responsáveis pelo surgimento da auditoria são hoje determinantes de sua extraordinária evolução. A grandeza econômica e comercial da Inglaterra e da Holanda, em fins do século passado, bem como dos Estados Unidos, onde hoje a profissão é mais desenvolvida, determinou a evolução da auditoria, como consequência do crescimento das empresas, do aumento de sua complexidade e do desenvolvimento do interesse da economia popular dos grandes empreendimentos.

3.4 Auditoria Interna

Auditoria interna é uma atividade dependente realizada por um funcionário de confiança da empresa, que tem permissão direta a todas as áreas dentro da organização. Consiste em analisar documentos e identificar possíveis erros nos

processos de controle interno dentro da empresa, sugerir adequações e apresentar à gerência uma forma eficaz de evitá-los.

De acordo com Crepaldi (2002, p. 39):

A auditoria interna é uma atividade de avaliação independente dentro da empresa, que se destina a revisar as operações, como um serviço prestado a administração. Constitui um controle gerencial que funciona por meio da análise e avaliação da eficiência de outros controles. É executada por um profissional ligado à empresa, ou por uma sessão própria para tal fim, sempre em linha de dependência da direção empresarial.

3.5 Auditoria Externa

A auditoria externa é um trabalho realizado por profissionais independentes ou empresas que prestam esse serviço. Nesse processo de auditoria são utilizadas técnicas para examinar documentos e ao final emitir um parecer relacionado a adequações necessárias para melhoria da empresa.

Para Crepaldi (2002, p. 46):

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 brasileira de contabilidade.

3.6 Diferenças entre a Auditoria Interna e Auditoria Externa

Tanto os serviços de auditoria interna quanto de auditoria externa, são de extrema relevância para empresa. Apesar de semelhantes, uma das diferenças entre elas é o grau de independência existente.

Segundo Crepaldi (2002, p. 49):

Podemos concluir que a diferença básica, entre a auditoria interna e a externa refere-se ao grau de independência existente. O auditor interno é dependente da empresa que trabalha e é responsável por seus atos somente perante a empresa em que exerce suas atividades. O impacto de seus relatórios recebe influência de sua subordinação.

Ainda segundo Crepaldi (2002, p. 49):

O auditor externo, pela relevância do seu trabalho perante o público dado a credibilidade que oferece no mercado, constitui-se numa figura impar que presta inestimáveis serviços ao acionista, aos banqueiros, aos órgãos públicos governamentais e ao público em geral.

A auditoria interna visa aspectos de controle e melhorias internas da empresa, enquanto a auditoria externa demonstra seu objetivo através do parecer final.

Existem algumas diferenças entre auditoria externa e auditoria interna, conforme se pode observar no quadro abaixo:

Quadro 4. Comparação entre a auditoria externa e a auditoria interna:

Elementos	Auditoria Externa	Auditoria Interna
Sujeito	Profissional independente	Auditor interno (funcionário da empresa)
Ação e objetivo	Exame 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 deficiência administrativa
Grau de independência	Mais amplo	Menos amplo
Interessados no trabalho	A empresa e o público em geral	A empresa
Responsabilidade	Profissional, civil e criminal	Trabalhista
Número de áreas cobertas pelo exame durante um período	Maior	Menor
Intensidade dos trabalhos em cada área	Menor	Maior
Continuidade do trabalho	Periódico	Contínuo
Remuneração	Recebe honorário	Recebe salários

Adaptado dos autores CREPALDI, 2002, p. 48; CARVALHO 2006, p. 61.

4 CONTROLE INTERNO

É um agrupamento de processos utilizados dentro de uma empresa de forma que seja possível coordenar as tarefas e facilitar a administração dentro da organização.

Ainda de acordo com Almeida (2003, p. 63):

O controle interno representa em uma organização o conjunto de procedimentos, métodos ou rotinas com os objetivos de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e ajudar a administração na conduta ordenada dos negócios da empresa.

Portanto, para que a empresa tenha suas rotinas de forma mais organizadas, é fundamental a utilização desses controles internos para o bom andamento das atividades.

5 ESTUDO DE CASO

5.1 Metodologia da Pesquisa

O presente capítulo tem caráter de uma pesquisa descritiva, com uma análise por meio de observação dos dados em questão, sem que tenha acontecido interferência nos resultados.

Mediante uma abordagem bibliográfica, com livros e artigos fundamentou-se o assunto em discussão.

Para dar mais sustentabilidade à pesquisa, foi aplicado um estudo de caso no período de janeiro a maio de 2016. As informações foram coletadas e organizadas de forma sistemática e depois realizado o exame em documentos, controles internos e aplicados os procedimentos de uma auditoria interna na folha de pagamento de uma empresa.

5.2 Descrição da Empresa

A empresa que não será revelada a identidade por motivo de ética, trata-se de uma lanchonete, localizada no estado da Bahia, que opera a mais de 15 anos no ramo de alimentação, com horário de funcionamento de 24 horas.

Nesse período de apuração e exames dos documentos de janeiro a maio de 2016 o quadro de funcionários contava com 51 colaboradores.

5.3 Métodos aplicados na Auditoria

Análise nos cartões de pontos, escala de folgas, horários de intervalos, cálculos de adicional noturno, horas extras, quebra de caixa, desconto de faltas, INSS, entre outras atribuições que constam na convenção coletiva de trabalho -

CCT. Em seguida algumas considerações e depois sugestões de ocorrências que possam ser corrigidas na folha de pagamento.

5.3.1 Cartões de Ponto

O controle de ponto utilizado pela empresa é mecânico, e após examinar os cartões de ponto constataram-se diversas irregularidades. Por exemplo, cartões escritos a caneta, cartões com 9 (nove) a 15 (quinze) dias de marcações consecutivas sem que se possa identificar a folga do colaborador, cartões somente com a marcação no início da jornada de trabalho, e outros com marcação realizada antes ou depois do efetivo horário de expediente do colaborador.

Considerações: O registro de ponto é algo de extrema importância na confecção da folha de pagamento, pois ele é o histórico de horário de trabalho do funcionário, como trabalho noturno, horas extras, faltas dentre outros. É por meio de todas essas informações que a folha de pagamento é alimentada. Irregularidades citadas anteriormente podem causar oneração na folha de pagamento.

Sugestão: Treinar os colaboradores para marcação correta do ponto ou trocar máquina de registro que seja menos complexa.

5.3.2 Escala de Folgas

Não tem nenhuma escala de trabalho predefinida, cada funcionário folga 4 (quatro) vezes por mês, de acordo com o comando dos coordenadores.

Considerações: Os funcionários trabalham de 8 (oito) a 9 (nove) dias seguidos sem intervalo de folga, o que extrapola a carga horária semanal que deve ser de até 44 horas.

Sugestão: Estabelecer uma escala de revezamento, mensalmente organizada e deixar exposta para o conhecimento dos colaboradores.

5.3.3 Horários de intervalo para repouso e alimentação

Os funcionários não fazem horário de intervalo. Com esta prática pode causar horas extras indevidas na folha de pagamento.

Considerações: De acordo com a legislação trabalhista, o horário de intervalo pode ser de no mínimo 01 hora.

Sugestão: Estabelecer horários de intervalos e fazer um quadro para deixar disposição dos funcionários, bem como treiná-los para o devido cumprimento.

5.3.4 Adicional Noturno

Sobre o trabalho noturno de acordo com os holerites examinados, percebe-se que o adicional noturno é pago 20% sobre o salário quando o correto seria 20% sobre a hora noturna. Para melhor demonstração de ambas as formas de cálculos segue o quadro 5 logo abaixo.

Considerações: Em conformidade com a legislação (artigo 73 CLT), o adicional noturno deve ser pago 20% sobre a hora noturna, mais o descanso semanal remunerado - DSR, levando em conta que 01 hora diurna trabalhada equivale a 52 minutos e 30 segundos do noturno. Ainda segundo a CLT o horário de trabalho noturno compreende de 22 as 05 horas, no entanto a efetiva jornada de trabalho do funcionário é de 22 as 06 horas. Descontando 01 hora de intervalo restam 07 horas noturnas trabalhadas, mas como a hora noturna é menor que a diurna aplica-se o fator multiplicador 1,14285 e as 07 horas passam a valer 7,99 horas.

Sugestão: Efetuar o pagamento do adicional noturno de acordo com a legislação a fim de adequar a folha de pagamento a realidade da jornada de trabalho dos colaboradores.

Quadro 5. Comparação de cálculos do Adicional Noturno:

CALCULO MÊS JANEIRO 2016	
20% sobre o Salário	
Salário	R\$ 858,99
Ad. Noturno 20%	R\$ 171,80

CALCULO MÊS JANEIRO 2016	
20% sobre o Salário	
Salário	R\$ 858,99
Ad. Noturno (215,73 hrs)	R\$ 168,46
DSR s/ Ad. Noturno (04)	R\$ 24,96
Total de Ad. Noturno	R\$ 193,42

Fonte: das próprias autoras.

5.3.5 Horas Extras

Os funcionários fazem horas extras as quais são pagas com um acréscimo de 50% sobre a hora normal, diferentemente do que está especificado na Convenção Coletiva de Trabalho que estabelece o adicional de 55% nas duas primeiras horas e 100% nas excedentes.

Considerações: A Consolidação das Leis trabalhista - CLT estipula que o adicional deve ser no mínimo de 50%, contudo a convenção coletiva pactuou que deve ser 55%. Sendo assim deve prevalecer o que beneficiar o trabalhador e neste caso é o que está na convenção coletiva.

Sugestão: Calcular as horas extras a 55% para as duas primeiras e 100% para as posteriores.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo propiciou a oportunidade de agregar conhecimento dentro da área da auditoria interna, mediante pesquisa bibliográfica com autores conceituados e posterior estudo de caso.

Após tudo que foi apresentado neste trabalho, e principalmente no estudo de caso chegamos à conclusão de que a auditoria interna na folha de pagamento realmente possibilitou a chance de fiscalizar os processos na elaboração da folha, bem como auxiliou no apontamento de erros e irregularidades existentes após a folha de pagamento já finalizada.

Também pode contribuir com a empresa na prevenção de erros futuros, levando em consideração os erros que foram apontados no processo de elaboração da folha de pagamento se tem a oportunidade de corrigir essas irregularidades e evitar transtornos futuros, pois são sugeridos alguns ajustes para melhorar o desempenho das atividades relacionadas a folha de pagamento.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. *Auditoria: Um curso moderno e completo*. 6. ed. - São Paulo: Atlas. 2003. 590 p.

BRASIL. Constituição Federal. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Legislação Previdenciária. Organizador Nelson Mannrich. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2002. 1340 p.

CARVALHO, José Carlos Oliveira. *Auditoria Geral e Pública: Um curso Moderno e Completo*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 468 p.

CREPALI, Silvio Aparecido. *Auditoria contábil: Teoria e Prática*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 468 p.

MENDONÇA, Daniela. *Auditoria de Folha de Pagamento: Um Estudo de Caso em uma Prestadora de Serviço*. Florianópolis, 2010. p.18. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/127034>>. Acesso em 20 nov. 2017.

PREVIDENCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-aocidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia>>. Acesso em: 20 de novembro de 2017.

PREVIDENCIA SOCIAL. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>. Acesso em: 01 de mai. de 2018.

RECEITA FEDERAL. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

SÁ, Antônio Lopes. *Curso de Auditoria: Revisada ampliada e atualizada*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 476 p.

TEIXEIRA DA COSTA, Roberto. *Auditoria: Relatos de uma Profissão*. 2006. p.43. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2.>> Acesso em: 15 out. 2017.