



**FIC - FACULDADES INTEGRADAS DE
CARATINGA**

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ARTHUR OTÁVIO LOPES VIEIRA
IVÃ GONÇALVES DE OLIVEIRA**

**O IMPACTO DA AUDITORIA INTERNA PARA MITIGAÇÃO DE
RISCOS CONTINGENCIAIS TRABALHISTAS**

FIC - CARATINGA/MG

2016

ARTHUR OTÁVIO LOPES VIEIRA
IVÃ GONÇALVES DE OLIVEIRA

**O IMPACTO DA AUDITORIA INTERNA PARA MITIGAÇÃO DE
RISCOS CONTINGENCIAIS TRABALHISTAS**

Trabalho apresentado ao curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Caratinga como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Professor Manoel Richardson Soares Grilli.

FIC - CARATINGA/MG

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

TÍTULO DO TRABALHO

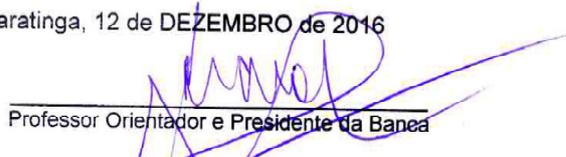
O IMPACTO DA AUDITORIA INTERNA PARA MITIGAÇÃO DE RISCOS CONTIGENCIAIS TRABALHISTAS

Nome completo do aluno: ARTHUR OTAVIO LOPES VIEIRA/IVÃ GONÇALVES DE OLIVEIRA

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado perante a Banca de Avaliação composta pelos professores MANOEL RICHARDSON S.GRILLI, JOSESTER TEIXEIRA SOUZA e JULIA DE PAULA VIEIRA, às 19:00 horas do dia 12 de DEZEMBRO de 2016, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em CIÊNCIAS CONTÁBEIS. Após a avaliação de cada professor e discussão, a Banca Avaliadora considerou o trabalho: APROVADO (aprovado ou não aprovado), com a qualificação: _____ (Excelente, Ótima, Bom, Satisfatório ou Insatisfatório).

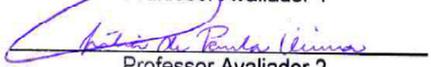
Trabalho indicado para publicação: () SIM () NÃO

Caratinga, 12 de DEZEMBRO de 2016

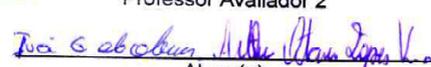


Professor Orientador e Presidente da Banca

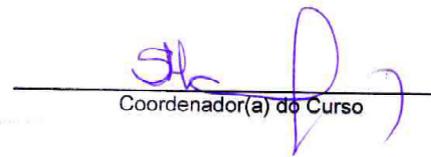
Professor Avaliador 1



Professor Avaliador 2



Aluno(a)



Coordenador(a) do Curso

Agradecimento

Agradeço a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, também a minha namorada pelo apoio de sempre, minha família que nunca mediu esforços para me ajudar e por fim, todos meus amigos.

Arthur Otávio Lopes Vieira

Agradecimento

Agradeço a Deus pela força para superar as dificuldades, à minha família pelo apoio, aos meus professores e orientadores, pela orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta pesquisa no suporte na elaboração deste trabalho, em especial a todos que direta ou indiretamente nos auxiliaram na conclusão deste curso.

Ivã Gonçalves de Oliveira

Dedicatória

Dedico esse trabalho aos meus pais, meu irmão e minha namorada e a todos que contribuíram diretamente e indiretamente nesse trabalho.

Arthur Otávio Lopes Vieira

Dedicatória

Dedico esse trabalho ao meu pai que sempre me deu força para continuar e minha mãe que sempre me fez acreditar que seria capaz de ir até o final mesmo com tantas dificuldades.

Ivã Gonçalves de Oliveira

“Deus nos concede o privilégio de trabalhar, a fim de agir por nós mesmos, e para que tenhamos a bênção de substituir aqueles que não entendem a felicidade de trabalhar.”

Emmanuel (Gotas de Paz)

O IMPACTO DA AUDITORIA INTERNA PARA MITIGAÇÃO DE RISCOS CONTINGENCIAIS TRABALHISTAS

RESUMO

A auditoria é uma ferramenta crucial para garantir a exatidão das informações prestadas pelo setor de pessoal. Porém dependendo da periodicidade da auditoria o auditor não poderá garantir que não existem falhas, tendo em vista que o mesmo pode não ter auditado todos os procedimentos. A importância de um governo sólido, corporativo no gerenciamento de riscos tem sido progressivamente reconhecida e torna eficaz o trabalho do contador. As organizações estão sofrendo pressão para identificar todos os riscos do negócio que elas enfrentam, e para explicar como elas gerenciam tais riscos a um nível aceitável é necessário a auditoria interna. A utilização de estruturas de gerenciamento de riscos corporativo tem se expandido, à medida que as organizações reconhecem suas vantagens em comparação a abordagens menos coordenadas de gerenciamento de riscos. A auditoria interna, tanto nas funções de avaliação quanto de consultoria, contribui para o gerenciamento de riscos de várias formas.

PALAVRAS-CHAVE: Auditoria interna, mitigação, riscos, trabalhistas.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	11
1.2.Metodologia da Pesquisa	13
1.3.Organização do Trabalho	13
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1.Conceitos e Definições	15
2.2. Auditoria Interna	16
2.3. Aspectos Legais	17
2.4. Mitigação de Riscos e Contingenciais Trabalhistas	18
3. ESTUDO DE CASO	20
3.1. Histórico da Empresa	20
3.2. Prática da Auditoria	21
3.3. Ordenados	21
3.3.1. Resultado da Auditoria.....	22
3.3.2. Sugestões.....	22
3.4. Banco de Horas	22
3.4.1. Resultado da Auditoria.....	22
3.4.2. Sugestões.....	23
3.5. Férias	23
3.5.1. Resultado da Auditoria.....	23
3.5.2. Sugestões.....	23
3.6. Adicional Noturno	23
3.6.1. Resultado da Auditoria.....	24
3.6.2. Sugestões.....	24
3.7. Afastamento	24
3.7.1. Resultado da Auditoria.....	24
3.7.2. Sugestões.....	24
3.8. Décimo Terceiro Salário	25
3.8.1. Resultado da Auditoria.....	25
3.8.2. Sugestões.....	25
3.9. Contrato de Trabalho de Experiência	25
3.9.1. Resultado da Auditoria.....	26

3.9.2. Sugestões.....	26
3.10. Jornada de Trabalho.....	26
3.10.1. Resultado da Auditoria.....	26
3.10.2. Sugestões.....	27
3.11. Faltas Injustificadas.....	27
3.11.1. Resultado da Auditoria.....	27
3.11.2. Sugestões.....	27
3.12. Cartão de Ponto.....	27
3.12.1. Resultado da Auditoria.....	27
3.12.2. Sugestões.....	28
3.13. Contribuição Sindical.....	28
3.13.1. Resultado da Auditoria.....	28
3.13.2. Sugestões.....	28
3.14. CAGED.....	29
3.14.1. Resultado da Auditoria.....	29
3.14.2. Sugestões.....	29
3.15. Admissão.....	29
3.15.1. Resultado da Auditoria.....	29
3.15.2. Sugestões.....	30
3.16. FGTS e INSS.....	30
3.16.1. Resultado da Auditoria.....	30
3.16.2. Sugestões.....	30
3.17. Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	31
3.17.1. Resultado da Auditoria.....	31
3.17.2. Sugestões.....	31
4.CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	32
4.1.Conclusões.....	32
4.2.Recomendações.....	34
5.REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

Auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de garantia e consultoria, concebida para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela ajuda uma organização a atingir seus objetivos através de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança. Esta definição é mundialmente reconhecida e aceita, sendo divulgada pelo Instituto de Auditores Internos (Institute of Internal Auditors - IIA), representado no Brasil pelo IIA Brasil.¹

A atividade de auditoria interna geralmente é desempenhada por departamento de uma entidade incumbido pela direção de efetuar verificações necessárias e de avaliar os sistemas e procedimentos da entidade, com vista a minimizar as probabilidades de fraudes, erros ou práticas ineficazes, ela deve ser independente no seio da organização e reportar diretamente à direção.²

A auditoria interna é uma atividade independente, é portanto, objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.³

Quando é gerado um conflito de interesses, a solução está no Direito do Trabalho, que define a conduta a ser adotada pelas partes observando os direitos de cada um, para manter, assim, a ordem social.

O governo passou a usar das ferramentas tecnológicas, transformar documentos impressos em arquivos eletrônicos, cruzou automaticamente informações que antes demoravam muitos meses para ser conferida. Ficou cada vez mais rápido para o governo identificar erros ou fraudes por parte das empresas.

As empresas percebem que está cada vez mais difícil seguir corretamente a legislação trabalhista em vigência, porque os custos com multas e processos trabalhistas estão levando muitas empresas à falência, em decorrência disto,

¹ IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. Introdução da Teoria da Contabilidade, 2ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 2000.

² in *Glossário dos Termos Comuns das Instituições Supremas de Controle da CPLP*

³ FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. Auditoria Contábil. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

passaram a se preocupar mais com os procedimentos trabalhistas executados pelo departamento de pessoal e as declarações que o setor prestava para o governo.

Em um mercado cada vez mais competitivo, torna-se indispensável, para as grandes e médias empresas a implantação do controle interno. Em decorrência disso, o índice de auditores fiscais do trabalho está crescendo significativamente.⁴

Nosso país possui muitas empresas de pequeno porte e até micro empresas que passam por problemas decorrentes de uma auditoria interna mal feita, por isso é importante destacar seu impacto para mitigação de riscos contingenciais trabalhistas.⁵

Conforme Carvalho:

A administração da empresa, com a expansão dos negócios sentiu a necessidade de dar maior ênfase às normas ou aos procedimentos internos, devido ao fato de que o administrador, ou em alguns casos o proprietário da empresa não poderia supervisionar pessoalmente todas as suas atividades. Entretanto, de nada valia a implantação desses procedimentos internos sem que houvesse um acompanhamento no sentido de verificar se estes estavam sendo seguidos pelos empregados da empresa⁶.

Podemos definir Auditoria como uma forma de realizar o levantamento e/ou estudo, bem como a avaliação dos procedimentos, ou também como uma revisão das demonstrações contábeis, operações financeiras e registros de uma entidade, a fim de que ela se adeque às normas legais e à legislação vigente.

A auditoria interna auxilia a diminuição de riscos contingenciais trabalhistas ao ser realizada periodicamente na empresa e ser executada por profissionais competentes, leva o empregador a prevenir a violação das leis, evitando o surgimento dos passivos trabalhistas e consequentes prejuízos empresa.

Este trabalho é relevante, pois busca ressaltar a importância da auditoria interna para mitigação de riscos contingenciais trabalhistas, ou seja, para tornar menos penoso, diminuindo os riscos que podem trazer as ações trabalhistas

⁴ FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. Auditoria Contábil. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

⁵ Idem.

⁶ CARVALHO, José Carlos Oliveira de. *Auditoria Geral e Pública: Teoria e Questões Comentadas* – Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

para determinada empresa privada, busca ainda compreender a importância da auditoria para a minimização dos riscos trabalhistas, a fim de evitar passivos ocultos e reduzir custos.

1.2. Metodologia da Pesquisa

O estudo foi constituído de uma pesquisa exploratória e explicativa, com base na pesquisa bibliográfica. O instrumento utilizado foi o estudo de caso *survey*. Foi desenvolvido um estudo de caso de uma empresa de médio porte do ramo de avicultura, da cidade de São Pedro dos Ferros, no interior de Minas Gerais, no período de janeiro a dezembro de 2015.

1.3. Organização do Trabalho

Primeiramente foi feito um levantamento bibliográfico, pesquisa e coleta de dados, conhecimento do objeto de estudo e redefinição da investigação em seguida a catalogação de dados, interpretação e processamento, estudo do Marco Teórico e fontes, foi realizada uma revisão bibliográfica, elaboração e redação do texto final da pesquisa.

O Estudo de caso foi feito em uma empresa de médio porte do ramo de avicultura contendo a análise da coleta de dados, bem como a discussão com os autores escolhidos para a pesquisa.

O trabalho foi dividido em três capítulos: o primeiro trabalhou na Fundamentação Teórica, Conceitos e definições da Auditoria interna, o segundo sobre os princípios e fases da auditoria interna, seus objetivos e aspectos legais, de acordo com a legislação vigente. E por fim, o terceiro foi analisado a mitigação de riscos contingenciais trabalhistas, ou seja, a amenização realizada a através da auditoria interna, base na pesquisa realizada na empresa de médio porte, do ramo de avicultura no município de São Pedro dos Ferros, em Minas Gerais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A auditoria interna compreende o plano de organização e o conjunto coordenado dos métodos e medidas, adotados pela empresa, para proteger seu patrimônio, verificar a exatidão e a fidedignidade de seus dados contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão à política traçada pela administração.⁷

Para Carvalho:

A auditoria interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para 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.⁸

A auditoria consiste em um processo que orienta a atividade realizada para um fim determinado anteriormente. Esse processo tem a função de regulamentar as operações a padrões já definidos, e sua ação depende de informações recebidas, que permitem, assim, a oportunidade de ação corretiva.⁹

Dessa forma, este mecanismo deve ser definido de acordo com os resultados que se pretende obter a partir dos objetivos, planos e procedimentos, e envolve uma comparação com padrões estabelecidos para permitir a tomada de ação capaz de corrigir quando um desvio não aceitável possa acontecer.¹⁰

Hoog (2007) diz que:

Auditoria contábil é o procedimento científico relativo à certificação dos elementos da riqueza azidental, normalmente contabilizados nas fundações, associações, sociedades empresária e simples. Assegurando a credibilidade das informações das peças contábeis e a integridade do conjunto de bens e obrigações e da situação líquida, visa a minimização ou eliminação dos riscos fiscais, societários, ambientais, trabalhistas, previdenciários, sistêmicos ou não da ambiência.¹¹

⁷ FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. Auditoria Contábil. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

⁸ CARVALHO, José Carlos Oliveira de. Auditoria Geral e Pública: Teoria e questões comentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

⁹ ATTIE, Willian. Auditoria: Conceitos e aplicações. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

¹⁰ CARVALHO, José Carlos Oliveira de. Auditoria Geral e Pública: Teoria e questões comentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006 .

¹¹ HOOG, Wilson Alberto Zappa. *Filosofia Aplicada à Contabilidade*. 1 Ed. São Paulo: Juruá, 2007.

O termo controle é um dos mecanismos mais utilizados na prática gerencial, e sua essência consiste na comparação entre os resultados previstos com os realizados, com o objetivo de certificar que o desempenho está dentro dos padrões previstos e identificar os pontos que requerem correção¹².

A eficácia da auditoria pode ser auxiliada por um processo ordenado e integrado das demais funções gerenciais, de planejamento e direção. Segundo Attie, pode-se afirmar que: “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.”¹³

2.1. Conceitos e Definições

A auditoria contábil é um ramo da contabilidade que vem subsidiar uma área bastante ampla da contabilidade. A auditoria é uma técnica independente entre as muitas técnicas contábeis. Portanto, pode-se afirmar que o objeto de auditoria não é somente descobrir fraudes e possíveis erros dentro da empresa, ela protege a empresa evitando multas fiscais, além de demonstrar a realidade na qual a organização se encontra em suas demonstrações contábeis.¹⁴

A auditoria interna é uma atividade de avaliação independente dentro da empresa, que se destina a revisar as operações, como um serviço prestado à 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 seção própria para tal fim, sempre em linha de dependência da direção empresarial.¹⁵

¹² HOOG, Wilson Alberto Zappa. *Filosofia Aplicada à Contabilidade*. 1 Ed. São Paulo: Juruá, 2007.

¹³ Idem.

¹⁴ PRADO, Carlos, Apostila de Auditoria Ministrada na Aula do 7º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras, em 06 de maio de 2012.

¹⁵ CALLEGARI, Macelo Donisete. *A Importância da Auditoria Interna dentro de uma organização*. Capivari, São Paulo, 2013.

O controle interno tem a função de dar suporte ao trabalho de auditoria, dando tratativas aos problemas encontrados e evitando assim o grande número de não conformidades. Este trabalho também tem o objetivo de informar o papel do controle interno dentro de uma organização.¹⁶

2.2. Auditoria Interna

Segundo o Manual de Auditoria Interna de 2008 auditoria interna é o conjunto de técnicas que visa avaliar, de forma amostral, a gestão da Companhia, pelos processos e resultados gerenciais, mediante a confrontação entre uma situação encontrada com um determinado critério técnico, operacional ou normativo.

Trata-se de um importante componente de controle das Corporações na busca da melhor alocação dos recursos do contribuinte, não só atuando para corrigir os desperdícios, as impropriedades/disfunções, a negligência e a omissão, mas, principalmente, antecipando-se a essas ocorrências, buscando garantir os resultados pretendidos, além de destacar os impactos e benefícios sociais advindos, em especial sob a dimensão da equidade, intimamente ligada ao imperativo de justiça social.¹⁷

Segundo Erlon Rodrigo da Silva (2008):

A contabilidade utiliza a Auditoria Interna com o objetivo de avaliar e comunicar se os sistemas gerenciais da empresa estão sendo utilizados com eficiência, bem como verificar se os dados contábeis representam efetivamente a situação econômica e financeira da empresa. Deve-se ressaltar a importância da Auditoria Interna na prevenção, identificação, correção de irregularidades dentro das organizações.¹⁸

Para Erlon (2008) é de suma importância a Auditoria Interna na prevenção, identificação e correção de possíveis irregularidades dentro das empresas e entidades organizacionais.

Atualmente, observa-se que a auditoria pode ser adotada como meio de validação dos resultados, comprovando a tendência de que não deve ser

¹⁶ CALLEGARI, Macelo Donisete. *A Importância da Auditoria Interna dentro de uma organização*. Capivari, São Paulo, 2013.

¹⁷ Manual de Auditoria Interna COAUD - coordenadoria de auditoria interna, 2008.

¹⁸ SILVA, Erlon Rodrigo da. *A Importância da Auditoria Interna na Gestão dos Recursos*. Editora Atlas, São Paulo, 2008.

aplicada apenas por imposição legal, mas sim, por ser uma das ferramentas de gestão de risco dentro das organizações empresariais.¹⁹

De acordo com os autores o auditor tem a missão de definir o que é mais importante para ser auditado. Para tanto, deve considerar a relevância e seu relacionamento com os riscos de auditoria, tendo como foco os aspectos quantitativos, que podem ser definidos como o capital empregado e qualitativos que definem a natureza dos fatos.

Também na concepção dos autores, deve-se estar atento ao fato de que algo pode parecer irrelevante, mas, se não for percebido e retificado em tempo, pode vir a se transformar em um grande problema para a empresa, tornando-se dessa forma relevante.

2.3. Aspectos Legais

A legislação trabalhista brasileira é fundamentada basicamente na Constituição Federal (CF), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas convenções e acordos coletivos.²⁰

Constituição Federal de 1934 foi uma das precursoras das normas que tratam sobre o direito do trabalho no Brasil, configurando-se como importante avanço nesta área, sendo que as constituições que a sucederam continuaram a discorrer sobre o tema, dando suporte às demais normas.²¹

A Constituição Federal de 1988, vigente atualmente, especifica nos artigos 7º a 11º os direitos e deveres individuais e coletivos e os direitos sociais referentes às questões trabalhistas.

Dessa forma, entende-se que a mesma preconiza alguns pontos trabalhistas, sendo uma das referências para as questões relacionadas aos direitos e deveres do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de acordo com Martins (2006, p. 41), é uma “compilação da legislação consubstanciada no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

Nela, conforme o autor, podemos encontrar não apenas as regras relativas à relação entre empregado e empregador, mas também normas sobre

¹⁹ HOOG, Wilson Alberto Zappa; CARLIN, Everson Luiz Breda. Manual de auditoria contábil: teoria e prática. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

²¹ Idem.

segurança e medicina do trabalho, além de fiscalização e processos judiciais, constituindo-se, até hoje, como a principal norma legislativa brasileira no que tange os assuntos trabalhistas.

Segundo Zanluca (2013):

A CLT já sofreu diversas alterações desde sua publicação, visando adaptar o texto às modernidades, mas ainda necessita de uma atualização, para simplificar especialmente as normas aplicáveis às pequenas e médias empresas e suavizar seus aspectos burocráticos e excessivamente regulamentadores.²²

Pode-se, portanto, definir a CLT como o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho no Brasil, sendo que a CLT tem o dever de proteger os empregados.

2.4. Mitigação de riscos e contingenciais trabalhistas

As relações do trabalho dentro das organizações sofreram uma série de mudanças. Por mais que se planeje o futuro é cada vez mais difícil, prever cenários com o mínimo de risco; estas mudanças são impulsionadas pela globalização e pelas novas tecnologias de informação e com o mercado cada vez mais competitivo, as empresas vêm sofrendo com ações trabalhistas, que antigamente, eram privilégios das empresas irresponsáveis e das empresas exploradoras de mão-de-obra.²³

"Ação Trabalhista é o direito público autônomo e abstrato, constitucionalmente assegurado à pessoa, natural ou jurídica, e a alguns entes coletivos, para invocar a prestação jurisdicional do estado".²⁴

De acordo com a nova ordem constitucional reinaugurada pela Emenda Constitucional n.45/2004, passamos a conceituar o direito processual do trabalho como o ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias que tem por objetivo promover a pacificação justa dos conflitos individuais, coletivo e difusos decorrentes

²² ZANLUCA, Júlio César. Manual Prático de Rotinas Trabalhistas. 2013. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/780/1/2014AnaPaulaReiter.pdf> Acesso em: 22/08/2016.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2006.

direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõe a justiça do trabalho.²⁵

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.²⁶

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.²⁷

Martins (2000) orienta que:

O direito do trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o direito de o trabalho melhorar essas condições do trabalhador.²⁸

A partir da criação da proteção aos Direitos do Trabalhador, inicia-se uma nova fase de estruturação empresarial nas grandes cidades e também nas áreas rurais, com isto, grandes mudanças comportamentais dentro das empresas tiveram de ser implantadas e aprendidas por gestores e subordinados, a fim de que os interesses de ambos fossem respeitados e cumpridos de acordo com as regras jurídicas. Importante ressaltar que o Direito em si sempre adentra qualquer ramo social para que se mantenha a boa ordem em sociedade, e no Direito do Trabalho esta característica fica ainda mais em evidencia.

²⁵ MARTINS, Carlos Benedito. *O que é sociologia*. 38 Ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

²⁸ Idem.

3. ESTUDO DE CASO

Nosso trabalho foi analisar uma empresa de médio porte do ramo de avicultura, na cidade de São Pedro dos Ferros, em Minas Gerais, através de estudo de caso, em que o objeto de pesquisa foi analisar um departamento desta empresa, que conta com vinte funcionários, que fazem parte de um total de duzentos empregados.

Utilizamos o período de Janeiro a Dezembro de 2015. Pela ética utilizada pela pesquisa e por pedido da empresa, as identificações de seus funcionários serão mantidas em sigilo.

3.1. Histórico da Empresa

De acordo com o Contrato Social a firma denominada Frigorífico Franbom Ltda, foi constituída pelos sócios Wilmon de Assis Triani e Gilberto Resende Peres, em 01/06/1971. Nesse período a empresa criava frangos de corte, vendia os frangos vivos, além de distribuição de rações. Abatia 5.000 aves/dia e comercializava na região compreendida pelo Vale do Aço, Caratinga, Ponte Nova, Manhuaçu, Carangola, João Monlevade, Viçosa e Nova Era.

Atualmente cria, em sistema de integração e produção própria, 400.000 frangos que são abatidos através de sistema moderno e de última geração, como fábrica de gelo, câmaras e caminhões frigoríficos para o transporte da produção de 14.000 aves/dia, colocando semanalmente 120.000 kgs nas regiões citadas.

Em 08/07/2000, o sócio Gilberto Resende Peres faleceu e a viúva, vendeu todas as cotas ao sócio Wilmon de Assis Triani; a sociedade então passa a partir daí pertencer também a Wilcélia Soares Triani Geraldo e Wilmar Soares Triani, sendo o sócio majoritário o Sr Wilmon de Assis Triani.

Em 28/10/2005 muda a denominação da empresa para Frigorífico Franbom Ltda.

A empresa tem como finalidade a produção, abate e comercialização de aves, e a duração da sociedade é por prazo indeterminado. O capital da sociedade foi dividido em quotas. A administração da sociedade caberá ao sócio Wilmon de Assis Triani com poderes e atribuições de uso da denominação em

todos os atos e operações relativas á sociedade, tais como: representá-la em juízo ou fora dele, ativa e passivamente, assinar contratos e distratos por instrumento público ou particular.

A empresa Frigorífico Franbom Ltda. atua há mais de 41 anos no mercado oferecendo seus produtos com qualidade; já construiu a nova unidade, com mudança prevista ainda este ano, e pretende gerar cerca de 300 empregos diretos no município. Visa também aumentar seu faturamento, pois nos dias de hoje só atendemos o estado de minas gerais, e com essa nova unidade a proposta é de expandir e alcançar novos mercados.

A empresa tem uma área de construção própria de 2.076 m² dos 15.452 m² da área total do imóvel.

3.2. Prática da Auditoria

A empresa abriu as portas para que fizéssemos este trabalho juntamente com o departamento de pessoal, onde nos forneceu todos os documentos necessários para esta análise, tivemos acesso aos salários dos funcionários, folha de pagamento, contratos de experiência, pastas de registro, cartão de ponto de todos os funcionários, analisados também guias de FGTS e INSS contribuição sindical, foi obtido todo material necessário para efetuar o trabalho de pesquisa e coleta de dados.

Foram auditadas as rotinas trabalhistas do departamento de pessoal com base nos documentos apresentados pela empresa.

3.3. Ordenados

- Pagamentos nas datas corretas.
- Salário de todos de acordo com o CCT ou sindicato.
- Verificar se o colaborador está recebendo corretamente seus proventos.

3.3.1. Resultado da Auditoria

Conforme analisamos todas as folhas de pagamento dos funcionários no período de janeiro a dezembro de 2015, não tivemos nenhum problema com a data dos pagamentos, todos corretamente no 5º dia útil de cada mês, mas passando pelas folhas de todos os funcionários, foi observado que algumas folhas estão datadas com as letras iguais, que tudo indica que foi uma pessoa que preencheu a data com quinto dia útil pra esses funcionários. Todos os Ordenados de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho. Em questão dos proventos estão todos corretos também, mas vale ressaltar que todos os funcionários analisados não recebem horas extras, pois a empresa adota o sistema de banco de horas.

3.3.2. Sugestões

De acordo com o artigo 464, o recibo de pagamento deverá ser assinado pelo empregado, podendo haver possíveis reclamações trabalhista por causa disso.

3.4. Banco de Horas

- O banco de horas é validado conforme orientação do Ministério do Trabalho.
- Horas dentro do período máximo de 4 meses, para compensação, conforme a CCT.
- Comunicação ao colaborador 2 (dois) dias antes da compensação, conforme a CCT.

3.4.1. Resultado da Auditoria

O banco de horas da empresa não está comunicado com o Ministério do Trabalho. Em questão de compensação das horas está tudo de acordo com a convenção coletiva do trabalho, estão sendo compensados sempre antes de vencer os quatro meses necessários. E o funcionário é sempre avisado com dois dias de antecedência para fazer a compensação.

3.4.2. Sugestões

Foi orientado a empresa procurar o Ministério do Trabalho ou o sindicato, e fazer a devida homologação no banco de horas.

3.5. Férias

- Pagamento de férias incluindo com medidas de proventos adquiridos durante o período aquisitivo das férias.
- Férias com dois períodos aquisitivos vencidos.

3.5.1. Resultado da Auditoria

Nos cálculos das férias, foi observado que as medias dos proventos adquiridos pelos funcionários estão sendo pagas incorporadas aos salários de modo correto, já nos vencimentos das férias está tudo conforme a legislação sempre que vence o período aquisitivo de férias, os funcionários gozam das férias, nunca deixando vencer dois períodos.

3.5.2. Sugestões

A empresa está seguindo corretamente em relação a direito de férias dos funcionários de acordo com a legislação, foi orientada continuar a controlar para que não haja possíveis problemas no futuro.

3.6. Adicional Noturno

- Pagamento corretamente com o adicional de 20%.
- Pagamento do DSR sobre adicional Noturno.

3.6.1. Resultado da Auditoria

Analisando os cartões de ponto junto com a folha de pagamento dos funcionários, foi observado que o adicional noturno está sendo pago para todos que trabalharam no período de 22:00 (vinte duas horas) a 05:00 (cinco horas), corretamente e que os cálculos do adicionais e o DSR estão tudo de acordo com a legislação.

3.6.2. Sugestões

Com base na análise, a empresa controla e segue a legislação, ressaltamos a importância do acompanhamento sempre.

3.7. Afastamento

- Responsabilidade dos 15 primeiros dias de afastamento.

3.7.1. Resultado da Auditoria

Em relação ao pagamento referente aos 15 primeiros dias a empresa cumpre conforme legislação, mas vale ressaltar que em alguns casos de funcionários afastados devido a acidentes de trabalho e doença, após retornarem as suas atividades, a empresa não aplica o período de estabilidade conforme legislação, cabendo então uma possível ação trabalhista a favor dos funcionários.

3.7.2. Sugestões

De acordo com a análise, foi orientado a seguir com mais rigor esses direitos, pois isso está na CLT Art. 118. “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”. Já o motivo doença de acordo com a CCT da empresa tem direito de 90 dias.

3.8. Décimo Terceiro Salário

- Pagamento no prazo estabelecido pela CLT.
- Recebimento de 1/12 avos a cada ano, ou proporcional a sua admissão.

3.8.1. Resultado da Auditoria

O prazo de pagamento do décimo terceiro salário está correto sempre no último dia estabelecido, que são eles o adiantamento até 30 de novembro e o restante no dia 20 de dezembro, o cálculo do seu benefício está sendo feito conforme legislação, foi observado que em alguns holerites as datas estão incorretas, pois o funcionário que fica responsável por pegar assinaturas não consegue colher todas as assinaturas no mesmo dia, devido a outras funções a desempenhar e ao grande número de funcionários, ficando as datas divergentes entre um ou até dois dias após do pagamento.

3.8.2 Sugestões

Conforme verificado, a empresa cumpre corretamente com o pagamento do décimo terceiro salário, a observação feita foi que é necessária mais atenção quanto às datas, mesmo que o funcionário assine depois, orientá-lo a colocar a data em que recebeu, pois isso, se por ventura ele entrar com ação no futuro, pode gerar problemas para a empresa.

3.9. Contrato de Trabalho de Experiência

- Contratos estão todos assinados por ambas as partes.
- Contrato especificando corretamente a jornada de trabalho de cada funcionário, e data final do período de experiência.

3.9.1 Resultado da Auditoria

Ao analisar os contratos de trabalho, foi observado que estão todos especificando o horário e a função que iram exercer, estão todos assinados por ambas as partes na data correta, juntamente incluído na carteira de trabalho e na pasta de registro e que está nitidamente especificando que é um contrato de trabalho de experiência.

3.9.2. Sugestões

A empresa segue corretamente os procedimentos com relação ao contrato de experiência, e foi orientado a continuar com o controle pois é extremamente importante para manter um bom relacionamento entre empregado e empregador.

3.10. Jornada de Trabalho

- Jornada de trabalho correta conforme o contrato.
- Jornada de trabalho excedente a dez horas por dia.
- Repouso de no mínimo uma hora, a cada seis horas trabalhadas.

3.10.1. Resultado da Auditoria

Após analisar os cartões de ponto, foi identificado que alguns funcionários registram minutos de diferença do seu horário estabelecido, a empresa não chama atenção em relação a isso, pois não acontece com frequência, e também não ultrapassam as dez horas trabalhadas conforme legislação, mas esses minutos são contabilizados como horas extras, que o funcionário elimina através dos bancos de horas, foi observado também que alguns registros com menos de uma hora de intervalo, o que contraria a legislação.

3.10.2. Sugestões

Foi orientado ao responsável ter maior atenção quanto a isso, pois todo funcionário tem direito a no mínimo uma hora de intervalo. “Art. 71. Em

qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.”

3.11. Faltas Injustificadas

- Desconto corretamente do colaborador.
- Descontado o descanso remunerando devido às faltas.

3.11.1.Resultado da Auditoria

Após as análises, identificamos que a empresa segue corretamente como manda a legislação.

3.11.2.Sugestões

Manter o constante controle.

3.12. Cartão de Ponto

- Assinatura dos colaboradores.
- Condições da máquina de registro e documentação hábil.

3.12.1.Resultado da Auditoria

Ao analisar os cartões de ponto, identificamos que muitos estão assinados com nomes incompletos, ilegíveis, abreviados, com rasuras nos horários, e registrados incorretamente, e também a máquina é antiga dificultando a impressão, tornando ilegível.

3.12.2. Sugestões

Sugerimos aos administradores da empresa a troca do sistema de controle de ponto por um que atenda às necessidades da empresa, como por exemplo, o crachá com chip ou código de barra, assim não iriam ter problemas para identificar os horários de seus funcionários e evitariam rasuras em seus cartões, quanto as assinaturas foi orientado que se possível, disponibilizar uma pessoa durante um dia do mês pra colher todas as assinaturas e conferisse se estão corretas, com os nomes completos e sem abreviações em nomes próprios.

3.13. Contribuição Sindical

- Desconto no valor de um dia trabalho na folha de pagamento.
- Funcionários admitidos após o mês de março, como procede o desconto da contribuição sindical.

3.13.1. Resultado da Auditoria

Analisando a folha de pagamento juntamente com as guias de contribuição sindical, foi verificado que estão descontando de todos os funcionários o valor de um dia trabalhado durante o mês de março uma vez no ano, e repassando na data correta, após a data, o funcionário admitido, é descontado e posteriormente é repassado em guias ao sindicato corretamente.

3.13.2. Sugestões

A empresa segue corretamente a legislação "CLT no Art.579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591", foi ressaltado a importância de continuar rigorosamente com o controle.

3.14. CAGED

- Relação de todos os funcionários admitidos e demitidos durante o período entregue até dia 07 de cada mês.
- Repasse imediatamente das informações através do CAGED de funcionários admitidos que estão recendo o benefício de seguro desemprego.

3.14.1. Resultado da Auditoria

Analisados os recibos do CAGED, identificamos que a empresa cumpre a legislação, é enviado toda a movimentação referente a admissões e demissões durante o período, caso admitem um funcionário que está em gozo do benefício de seguro desemprego, imediatamente é enviado o CAGED adimensional.

3.14.2. Sugestões

A empresa vem cumprindo corretamente com suas obrigações, foi ressaltado a importância de continuar seguindo com o controle.

3.15. Admissão

- Exame admissional de acordo com a legislação.
- Datas em relação ao exame e o início das atividades na empresa.

3.15.1. Resultado da Auditoria

Foram analisados os atestados admissionais dos funcionários e comparado com o dia das admissões de cada um, constatamos que todos estavam corretos, os funcionários iniciam as atividades no dia seguinte da liberação do seu atestado, foi observado também que faltavam alguns documentos necessários para fazer a suas devidas admissões, a justificativa da empresa foi que alguns realizavam primeiramente o exame e só após ela recolhia a documentação, e mesmo após de darem início as atividades,

faltavam alguns documentos, e que por equívoco ou o não controle corretamente dessa parte, ficavam pendentes.

3.15.2. Sugestões

Foi orientado a sempre recolher e conferi toda documentação obrigatória, e somente após esse procedimento liberar o candidato a fazer o exame médico, e só habilitá-lo a iniciar as atividades na empresa após de todos os documentos e procedimentos obrigatórios forem realizados.

3.16. FGTS e INSS

- Recolhimento do FGTS de todos funcionários no valor correto, e situação do pagamento das guias.
- Recebimento e cálculos corretamente de acordo com a legislação.
- Cálculo do mês de dezembro juntamente com o valor referente a 13º salário.

3.16.1. Resultado da Auditoria

Analisando a GRRF dos funcionários, foi observado que é recolhido de todos, os cálculos estão corretos, o mês de dezembro o FGTS do décimo terceiro salário está incorporado, sendo o mesmo do INSS, em relação às datas de pagamentos dos encargos estão todas sendo pagas na data correta como rege a legislação.

3.16.2. Sugestões

A empresa segue a corretamente e todos os aspectos em FGTS e INSS, foi ressaltado a importância de continuar com o controle constante.

3.17. Carteira de Trabalho e Previdência Social

- Atualização das CPTS.
- Protocolo de entrega ao funcionário.

3.17.1. Resultado da Auditoria

Analisando as CPTS, foi observado que algumas informações estão desatualizadas, anotações de salário, férias, em algumas o funcionário já havia mudado de função e não havia sido registrado, e ainda os comprovantes de entregas das CPTS nunca foram emitidos pela empresa.

3.17.2. Sugestões

Foi ressaltado a importância das atualizações e que a empresa fizesse um cronograma que possibilitasse um ou dois dias a cada 3 meses para atualização de todas as CPTS, e que no ato de devolver a CPTS ao funcionário, a empresa adotasse o controle com pelo menos um protocolo para que não haja possíveis reclamações.

4.CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

4.1. Conclusões

O artigo demonstra a importância da auditoria interna e seus procedimentos no exercício das atividades da empresa. Este processo deve ser adaptado de acordo com as características e necessidades da empresa tendo a compatibilidade com sua estrutura financeira, para facilitar o gerenciamento de suas atividades, proporcionar otimização de resultados e eficiência operacional.

Após ser desenvolvido um estudo de caso em uma empresa do ramo de avicultura em uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, onde foram analisados os trabalhos através de auditoria no departamento de pessoal, buscando responder a problemática que o impacto da auditoria interna para mitigações de riscos contingenciais trabalhistas, foram analisados as rotinas e procedimentos executados no departamento de pessoal da empresa e se a mesma estava de acordo com a legislação vigente.

Ficou constatado que o departamento de pessoal possui informações complexas em sua rotina devido a legislação trabalhista que vive em constante mudança. São esses detalhes que muitas das vezes não são interpretados corretamente e possivelmente não são interpretadas corretamente pelas pessoas que executam o processo no departamento de pessoal.

Não existem fórmulas para reduzir e evitar ações trabalhistas. O que existem são mudanças de hábitos e a adoção de pequenas práticas diárias, principalmente pelos responsáveis pela empresa, que se colocadas em ação durante todo o período da relação de trabalho, inclusive desde antes do seu

início, podem contribuir para um relacionamento saudável entre empregador e empregado e evitar demandas judiciais. (FERREIRA, 2012, p. 83).

Conclui-se então, que por meio do estudo de caso que a problemática anteriormente citada foi respondida, visto que o trabalho de auditoria feito detectou não conformidades em alguns procedimentos, não conformidades que poderia futuramente gerar processos trabalhistas, multas e desgaste com os próprios colaboradores. Portanto, a auditoria pode contribuir com suas técnicas para que empresas de quaisquer ramos evitem processos trabalhistas.

Para tal é necessário que existam políticas administrativas bem definidas e que estas sejam cumpridas de acordo com os sistemas de informações, traduzidos em informações contábeis, operacionais e gerenciais e que sejam eficientes e confiáveis, sendo estes aspectos da auditoria interna.

O processo da auditoria deve ter caráter preventivo, ser exercido permanentemente e estar voltado para a correção de eventuais desvios para assim contribuir para a mitigação de riscos contingenciais trabalhistas.

4.2. Recomendações

Recomenda-se para futuras pesquisas:

- Estudar a necessidade da Auditoria Interna para as empresas de pequeno porte;
- Estudar a análise dos Controles Internos utilizados em outras empresas;
- Estudar o papel da Auditoria Interna contra as fraudes e erros nas organizações. E por último às recomendações para a empresa:
- Ampliar a amostra de entrevistas e questionários;
- Aprimorar os Controles Internos deficientes detectados na presente pesquisa.

Sugerem-se novas pesquisas em empresas que terceirizam a folha de pagamento, para que sejam expostas as diferenças encontradas na auditoria do departamento de pessoal de uma empresa que tem seu próprio setor com uma empresa que terceiriza os serviços de departamento de pessoal. Buscando saber se as duas possuem a mesma credibilidade nas informações.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996. CONECTIVIDADE SOCIAL. Conectividade Social ICP – Circular CAIXA Nº 547 DE 19/04/2011. Acesso em: 19 abr. 2016. DATAPREV.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

AUDIBRA – Instituto dos Auditores Internos do Brasil. **Normas brasileiras para o exercício da auditoria interna**. 2. ed. São Paulo: Audibra, 1992. BRASIL.

CARVALHO, José Carlos Oliveira de. **Auditoria Geral e Pública: Teoria e Questões Comentadas** – Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 2.ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

COLEÇÃO SEMINÁRIOS CRC-SP/IBRACON. **Controles internos contábeis e alguns aspectos de auditoria**. São Paulo: Atlas, 2000.

Conselho Federal de Contabilidade, **Resolução n° 321/72**.

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

GONÇALVES, Nilton Oliveira. **Auditoria trabalhista: aspectos práticos**. 1. ed. São Paulo: IOB, 2012. JUSBRASIL. Decreto-Lei 5452/43 Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Acesso em: 21 mar. 2013. JUSRASIL. Regulamento da previdência social – Decreto 3048/99. Acesso em: 21 mar. 2016.

FRANCO, Hilário, MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FERREIRA, Eduardo Rosa. **Como evitar ações trabalhistas e multas do ministério do trabalho**. Editora Buscajus Ltda., 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4ª. Ed. São Paulo: LTR, 2006.

Manualde Auditoria Interna. 2ª versão, 2008. Disponível em: <http://www.conab.gov.br/conabweb/download/nupin/ManualdeAuditoriaInterna.pdf>. Acesso em 01/12/2016.

MARTINS, Carlos Benedito. O que é sociologia. 38. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Emprego e renda: fundo de garantia do tempo de serviço** – FGTS. Acesso em: 18 abr. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria Nº 1.510, de 21 de Agosto de 2009. Acesso em: 21 mar. 2016.

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

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed.
São Paulo: Cortez Editora, 2013.