



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE – FANESE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

FERNANDA CRUZ DE AZEVEDO

**A AUDITORIA NA PREVENÇÃO DO PASSIVO E RECLAMAÇÕES
TRABALHISTAS**

Aracaju - Sergipe

2013

FERNANDA CRUZ DE AZEVEDO

**A AUDITORIA NA PREVENÇÃO DO PASSIVO E RECLAMAÇÕES
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Cantidiano Novais Dantas.

Coordenadora: Prof. Esp. Luciana Matos dos Santos Figueiredo Barreto.

Aracaju – SE

2013

FERNANDA CRUZ DE AZEVEDO

**A AUDITORIA NA PREVENÇÃO DO PASSIVO E RECLAMAÇÕES
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado (a) com média: _____

Prof. Cantidiano Novais Dantas

Orientador

Avaliador

Avaliador

Fernanda Cruz de Azevedo - Aluna

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2013.

RESUMO

Este trabalho procura demonstrar como a auditoria trabalhista é indispensável para as empresas, tendo como objetivo principal a sua importância para a prevenção do passivo trabalhista. Nesse sentido são apresentados os fundamentos da auditoria com enfoque na auditoria trabalhista, assim como o papel do auditor e as relações trabalhistas. A auditoria trabalhista consiste em um trabalho de prevenção e não de fiscalização, se utilizando de ferramentas específicas para realização de seu labor, ajudando, assim, na prevenção de possíveis erros e como consequência evitando maiores danos para as empresas e empregados. Muitos direitos dos trabalhadores são desrespeitados. Uma demonstração clara desta postura se evidencia pelo grande quantitativo de autuações aplicadas pelo Ministério de Trabalho e Emprego – MTE, nas empresas, devido ao desatendimento às normas trabalhistas. A auditoria é um importante instrumento de prevenção de autuações e de reclamações trabalhistas. Assim sendo, é necessário que as empresas direcionem suas atividades em busca da implantação de auditoria trabalhista especializada, objetivando o exame dos procedimentos relacionados à referida área, verificando se a empresa está seguindo corretamente as normas específicas e gerais, evitando prejuízos financeiros para o empregador e para os empregados. A conclusão da pesquisa evidencia que a auditoria trabalhista auxilia e orienta para o bom funcionamento das relações trabalhistas minimizando, através da prevenção de riscos, as multas. Desta forma, zela pelo patrimônio.

Palavras Chaves: Auditoria. Relações Trabalhistas. Reclamações.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Diferenças entre Auditoria Interna e Auditoria Externa	12
Quadro 2 - Resumo dos direitos do trabalhador	15
Quadro 3 - As técnicas de auditoria e seus procedimentos	20

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas da auditoria trabalhista	17
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo da fiscalização do trabalho de 2003 a 2013	19
---	----

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE QUADROS

LISTA DE TABELAS

1 INTRODUÇÃO	07
2 A AUDITORIA E ASPECTOS TRABALHISTAS	09
2.1 Origem da Auditoria no Brasil	09
2.2 Os Fundamentos da Auditoria	10
2.3 A Pessoa do Auditor	13
3 O TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS	15
4 AUDITORIA TRABALHISTA	18
4.1 A Auditoria na Prevenção de Reclamações Trabalhistas	19
4.2 A Auditoria na Prevenção do Passivo Trabalhista	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	25
ABSTRACT	26

1 INTRODUÇÃO

Considerando que no mundo atual os negócios caminham em uma grande velocidade, tudo muda a todo instante, entende-se que é necessário um dinamismo e empenho profissional em todas as áreas de atuação. O mercado está cada vez mais competitivo e algumas empresas não conseguem acompanhar as mudanças, quer sejam nas áreas tributárias, previdenciárias, trabalhistas, entre outras. As leis, as normas e procedimentos mudam a todo instante dificultando ainda mais esse acompanhamento.

E à medida que a empresa vai evoluindo e atinge determinado porte fica mais difícil controlar os procedimentos, e a eficácia ficará comprometida, pois à medida que ocorre a expansão, as possibilidades de perda aumentam e é necessário um controle rigoroso nos procedimentos com profissionais capacitados para tal exercício.

As empresas devem se preocupar em cuidar de suas atividades, no intuito de alcançar os objetivos desejados, e é nesse sentido que surge a auditoria especializada, a fim de fornecer recomendações e prevenir a empresa de desagradáveis reclamações e multas, colaborando, assim, para a não ocorrência de altos custos decorrentes de procedimentos mal implantados, que acabam acarretando alterações nas demonstrações financeiras da empresa.

É por isso que as atividades da auditoria trabalhista são de suma importância, pois examina e orienta os atos praticados, visando solucionar problemas ou preveni-los, para que não haja descumprimento da legislação, evitando assim infrações, demandas judiciais e outras divergências.

De acordo com o exposto acima foi escolhido como tema para esse trabalho: A Auditoria na Prevenção do Passivo e Reclamações Trabalhistas.

E com base nos aspectos descritos, esta pesquisa tem como questionamento: como prevenir o passivo trabalhista e evitar reclamações trabalhistas?

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar as atividades da auditoria trabalhista e sua importância para a prevenção do passivo trabalhista. Os objetivos específicos são: abordar sobre a auditoria e aspectos trabalhistas; identificar os objetivos e contribuições a serem alcançados com a auditoria trabalhista; demonstrar como a auditoria contribui para prevenir e evitar reclamações trabalhistas; e verificar a importância da prevenção do passivo

trabalhista por meio da auditoria. Para o alcance dos objetivos o trabalho foi desenvolvido por meio da utilização metodológica da pesquisa bibliográfica qualitativa.

A realização deste estudo se justifica pela necessidade de divulgação da auditoria trabalhista, que não é uma atividade muito utilizada pelas empresas, mas que tem um papel muito importante para o controle das mesmas.

Espera-se que seja demonstrada com essa pesquisa a enorme contribuição que a auditoria trabalhista tem a oferecer quando bem utilizada e por profissionais bem preparados.

2 A AUDITORIA E ASPECTOS TRABALHISTAS

O surgimento da auditoria se deu pela necessidade da confirmação dos registros contábeis, em virtude de aparecimento de grandes empresas. Através do desenvolvimento econômico que a auditoria começou a evoluir, e com isso começaram a surgir as grandes empresas, formadas por capitais de muitas pessoas, que através da comprovação dos registros contábeis tem a proteção do seu patrimônio.

Ocorrem, a todo instante, alterações em relação às exigências advindas das leis, sejam elas tributárias, previdenciárias, tecnológicas, trabalhistas, entre outras, que requer maior responsabilidade e empenho profissional, onde as auditorias especializadas exercem papel fundamental para as empresas.

As empresas estão subordinadas a mesma legislação, porém cada uma tem suas políticas e procedimentos internos, que, de certa forma são incorporadas às relações de trabalho. Assim sendo, existe a necessidade de certificações sobre o correto atendimento das respectivas normas. A auditoria é um importante instrumento de verificação e análise de que as empresas estão cumprindo as determinações normativas.

2.1 Origem da Auditoria no Brasil

Em relação a origem da auditoria no Brasil, pode-se dizer que é uma atividade nova, sua origem se deu por volta de 1940, devido as multinacionais que começaram a se instalar no Brasil e, conseqüentemente, os investimentos internacionais foram ampliados e implantados neste país. Surge, então, a necessidade de as demonstrações contábeis destas empresas serem auditadas.

Cada pesquisador tem uma posição em relação a origem da auditoria no Brasil. O desenvolvimento da auditoria no Brasil teve influência, segundo Attie (2011), em decorrência de implementações no Brasil, de:

- a) filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras;
- b) financiamentos de empresas brasileiras através de entidades internacionais;
- c) crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômica;

- d) evolução do mercado de capitais;
- e) criação das normas de auditoria promulgadas pelo Banco Central do Brasil em 1972;
- f) criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei das Sociedades Anônimas em 1976. (ATTIE, 2011, p. 9).

Firmas de auditoria se instalaram no Brasil abrindo escritórios, que foram se desenvolvendo junto com as companhias, dando, assim, um avanço da auditoria no Brasil.

Segundo Sá (2002):

Em fins de 1971 algumas associações se uniram e formaram o Instituto de Auditores Independentes do Brasil, entidade que foi reconhecida pela Resolução 317, do Conselho Federal de Contabilidade, em 1972 e pela Resolução 220, do Banco Central do Brasil no mesmo ano. (SÁ, 2002, p. 22).

No ano de 1976, com a lei 6.404, conhecida como lei das sociedades anônimas - S/A, no Brasil, impulsionou o mercado de auditoria no país. Obrigou-se que todas as empresas S/A deveriam ser auditadas pelos auditores registrados na CVM.

2.2 Os Fundamentos da Auditoria

A auditoria é um dos diversos segmentos que se originou da contabilidade, é um instrumento de controle administrativo, que se estende a diversos segmentos de uma empresa. A auditoria utiliza a pesquisa e a revisão de rotinas e procedimentos para emitir uma opinião sobre as demonstrações das entidades.

O doutrinador Crepaldi (2010) definição auditoria: “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”. (CREPALDI, 2010, p. 3).

A auditoria compreende o exame de documentos, livros e registros, inspeções, obtenção de informações em relação às transações, operações e procedimentos efetuados em uma entidade, com o objetivo de buscar a veracidade desses registros e das demonstrações contábeis, visando a apresentação de opiniões, críticas, conclusões e orientações.

Ao examinar as demonstrações financeiras, o objetivo da auditoria é expressar uma opinião. Expondo se as informações apresentadas nesses relatórios contábeis espelham a real posição patrimonial, econômica e financeira, por meio do atendimento aos princípios contábeis.

De acordo com Crepaldi (2010):

O objetivo do exame das demonstrações financeiras é expressar uma opinião sobre a propriedade das mesmas e assegurar que elas representem adequadamente a posição patrimonial e financeira, o resultado de suas operações e as origens e aplicações de recursos correspondentes aos períodos em exames, de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade, aplicados com uniformidade durante os períodos. (CREPALDI, 2010, p. 5).

Esses objetivos proporcionam as demonstrações contábeis credibilidade e consequentemente maior segurança em relação aos usuários. Esses fatores foram muito importantes para que a auditoria fosse evoluindo e, através dela, fossem surgindo vários serviços especializados, como auditoria trabalhista, de impostos, de sistemas informatizados, ambiental, governamental e muitos outros.

A auditoria tem como objeto o conjunto de todos os elementos do patrimônio, que provém como o fato concreto foi realizado, elementos esses que compreendem registros contábeis, papéis, documentos, fichas, confirmações obtidas fora da empresa, anotações legítimas, arquivos e filmagens. Sobre o objeto se exerce a ação preventiva, saneadora, confirmativa, confiabilizadora e moralizadora, para que seja comprovada a veracidade dos registros.

É importante ressaltar os métodos utilizados pela auditoria que são: o método da retrospecção utilizado para examinar os fatos passados, fatos que já foram ocorridos e o método da análise que é considerado fator predominante, o que caracteriza o método.

Classifica-se a auditoria em auditoria interna e externa. A auditoria interna é executada por auditores que incorporam o quadro de funcionários da própria entidade, funciona como instrumento de apoio a gestão, com o objetivo de verificar se o controle interno está em correto funcionamento, dando ao auditor liberdade, quando necessário, para sugerir melhoras nos controles internos, ou implantação dos mesmos, caso necessário.

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, por meio da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica 12 - NBC-T-12 pronuncia que:

A auditoria interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos. (BRASIL, 2008).

A auditoria interna surge como um suporte a administração, devido á necessidade do administrador ou dono da entidade ter controle sobre seus processos, que por si só não consegue acompanhar. Na auditoria interna são analisadas as deficiências e os riscos, com o enfoque nos controles internos das atividades e processos administrativos e operacionais. Visa a proteção dos bens e direitos das empresas contra as fraudes, desvios e desfalques que comprometam seu desempenho, se utilizando de soluções que facilitem e possibilitem atingir as metas e os planos traçados.

Em relação à auditoria externa, o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, por meio da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica 11 - NBC-T-11, a define como:

[...] o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão de parecer sobre a sua adequação, consoante os Princípios Fundamentais de Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade e, no que for pertinente, a legislação específica. (BRASIL, 2008).

Portanto, pode-se verificar que a auditoria externa tem o objetivo de emitir um parecer, enquanto a auditoria interna emite relatórios sobre os controles internos.

No quadro abaixo estão descritos as diferenças básicas entre auditoria interna e auditoria externa.

Quadro 1: Diferenças entre Auditoria Interna e Auditoria Externa

Auditoria Externa	Auditoria Interna
A auditoria é realizada através de contratação de um profissional independente	A auditoria é realizada por um funcionário da empresa
Tem como ação e objetivo o exame das demonstrações financeiras	Tem como ação e objetivo o exame dos controles operacionais
Tem a finalidade de opinar sobre as demonstrações financeiras	Tem a finalidade de promover melhorias nos controles operacionais
Objetiva emitir um parecer	Objetiva emitir um relatório sobre os controles internos
O grau de independência é mais amplo	O grau de independência é menos amplo
A empresa e o público em geral são os principais interessados no trabalho	A empresa é a principal interessada no trabalho
O número de áreas cobertas pelo exame durante um período é maior	O número de áreas cobertas pelo exame durante um período é menor
A continuidade do trabalho é periódica.	A continuidade do trabalho é contínua.

Fonte: Elaborado pela autora

De forma geral pode-se verificar que tanto a auditoria externa quanto a interna executam o mesmo trabalho, ambas se utilizam da mesma técnica de auditoria, a diferença

está no trabalho executado pelo auditor. O auditor externo possui um maior grau de independência em relação ao auditor interno, que é dependente da empresa que trabalha.

A auditoria contábil possui vários usuários, que procuram segurança sobre as informações prestadas para que tomem suas decisões baseadas na realidade da organização. Os usuários da auditoria são: bancos, acionistas ou sócios, governo, fornecedores, órgãos reguladores.

2.3 A Pessoa do Auditor

A definição, segundo Ribeiro (2011, p. 32), da palavra auditor é “o contador devidamente habilitado a exercer atividades de auditorias nas organizações que o contratam para esse fim”.

Para exercer a função de auditor é preciso ser contador registrado no Conselho Regional de Contabilidade de sua região. Os auditores que desejam emitir parecer das empresas que negociam em bolsas de valores, instituições financeiras, planos de saúde, regulamentados pela Agência Nacional de Saúde - ANS e sociedades sem fins lucrativos devem estar inscritos na Comissão de Valores Mobiliários - CVM.

Ribeiro e Ribeiro (2011) relatam que:

O auditor independente deve examinar as demonstrações contábeis de acordo com as normas de auditoria geralmente aceitas, não sendo seu objetivo principal detectar irregularidades (roubos, erros propositais etc.), embora estas possam vir a seu conhecimento durante a execução do serviço de auditoria. (RIBEIRO, 2011, p. 48).

O trabalho do auditor, sob os aspectos administrativo, objetiva investigar se as atividades estabelecidas ou planejadas estão sendo implementadas com eficiência na empresa, contribuindo com a prevenção de erros e falhas, assegurando solidez e continuidade para a mesma.

No que se refere aos cumprimentos dos aspectos legais, a auditoria estuda, analisa e verifica se o elemento auditado foi produzido de acordo com o que determinam os princípios e as normas que previamente foram estabelecidas, disciplinado como se desejava estar o produto auditado.

Além disso, a profissão do auditor requer várias características que são muito importantes para que o mesmo se torne um profissional exemplar e de caráter. Características como a honestidade, integridade, responsabilidade, confiabilidade, organização, ética,

dedicação, postura crítica, flexibilidade, atualização, disciplina, comprometimento, entre outras, devem nortear a atuação do auditor.

3 O TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Sabe-se que a história do trabalho é muito antiga. Pode-se dizer que teve início na época da escravidão e que pode ser considerada a primeira forma de trabalho, onde o escravo não tinha direito algum, muito menos trabalhistas. Aqueles trabalhadores eram tratados como coisa e muito mal recebiam moradia e alimentação para sua subsistência, apenas predominavam os deveres.

Em outro momento mais a frente da história, surgiu a servidão originária do feudalismo, onde os servos eram obrigados a entregar parte da sua produção rural aos senhores feudais, em troca da utilização da terra e da proteção que recebiam, e assim como os escravos, nada mais recebiam por seu trabalho.

Segundo Martins (2009):

A revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2009, p. 5).

Com a revolução industrial, a partir do século XVIII, surgiram as máquinas e o trabalho reconhecido formalmente, determinando as tarefas e a remuneração do trabalhador. Como consequência, junto com o trabalho, veio a exploração excessiva, principalmente em relação às mulheres, que ganhavam muito menos que os homens. Exploravam-se, também, as crianças, que ganhavam menos ainda que as mulheres e eram submetidos aos mesmos trabalhos, tudo isso para propiciar baixo custo para as fábricas.

O trabalhador era explorado ao máximo, eram obrigados a jornadas intermináveis e exaustivas de trabalho, em locais insalubres, sem nenhuma segurança e condição humana de trabalho, além de receber uma baixíssima remuneração. Descontentes com essa situação, os trabalhadores começaram a se organizar realizando reuniões que, conseqüentemente, deram origem a sindicatos e acordos coletivos.

Os sindicatos se tornaram força política no mundo todo, oferecendo ao trabalhador vantagens trabalhistas, segurança no trabalho e muitos outros benefícios que antes não eram concedidos.

A legislação trabalhista no Brasil é regida pela Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenções Coletivas de cada categoria e outras normas.

Como direitos do trabalhador se destacam os que estão expressos na Constituição Federal do Brasil - CF. O artigo 7º desta lei maior estabelece diversos direitos para os trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. No quadro abaixo estão descritos um resumo de alguns desses tais direitos.

Quadro 2: Resumo dos direitos do trabalhador

Seguro desemprego.	Em caso desemprego involuntário.
Fundo de garantia do tempo de serviço.	Na forma da lei.
Salário mínimo.	Fixado em lei, nacionalmente unificado.
Piso salarial.	Proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.
Décimo terceiro salário.	Com base na remuneração integral, ou no valor da aposentadoria.
Remuneração do trabalho noturno.	Superior à do diurno.
Salário família.	Pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.
Repouso semanal remunerado.	Preferencialmente aos domingos.
Remuneração do serviço extraordinário.	Superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal.
Férias anuais remuneradas.	Com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
Adicional de remuneração.	Para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.
Relação de emprego.	Protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.
Irredutibilidade do trabalho.	Salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
Garantia de salário.	Nunca inferior ao mínimo, para os que percebam remuneração variável.
Proteção do salário na forma da lei.	Constituindo crime sua retenção dolosa.
Duração do trabalho normal.	Não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.
Jornada de seis horas.	Para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.
Licença à gestante.	Sem prejuízo do emprego e do salário.
Licença-paternidade.	Nos termos fixados em lei.
Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.	Serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.
Redução dos riscos inerentes ao trabalho.	Por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
Aposentadoria.	Na forma da lei.
Assistência gratuita aos filhos e dependentes.	Desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.
Convenções e acordos coletivos de trabalho.	Na forma da lei.
Igualdade de direitos entre o trabalhador.	Com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Fonte: Elaborado pela autora.

É importante ressaltar que uma boa parte dos direitos apresentados nos quadros acima são assegurados à categoria dos trabalhadores doméstico, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades. Reconhece-se, ainda, a sua integração à previdência social.

4 AUDITORIA TRABALHISTA

A auditoria trabalhista passou a ter vida própria devido a complexidade da legislação trabalhista, embora antes era apenas mais um serviço da auditoria contábil. Tornou-se uma espécie de auditoria, colocando-se em uma posição de suma importância devido a extensão da área trabalhista, utilizando-se de ferramentas e instrumentos específicos para a realização de um bom trabalho.

De acordo com Santos (2009 p.15), a auditoria trabalhista “consiste em um trabalho preventivo e de auto análise, que auxilia a área de recursos humanos na busca da excelência e da execução de suas obrigações e processos organizacionais”. Daí a diferença entre outras ramificações da auditoria. A auditoria trabalhista consiste em um trabalho de prevenção e não de fiscalização.

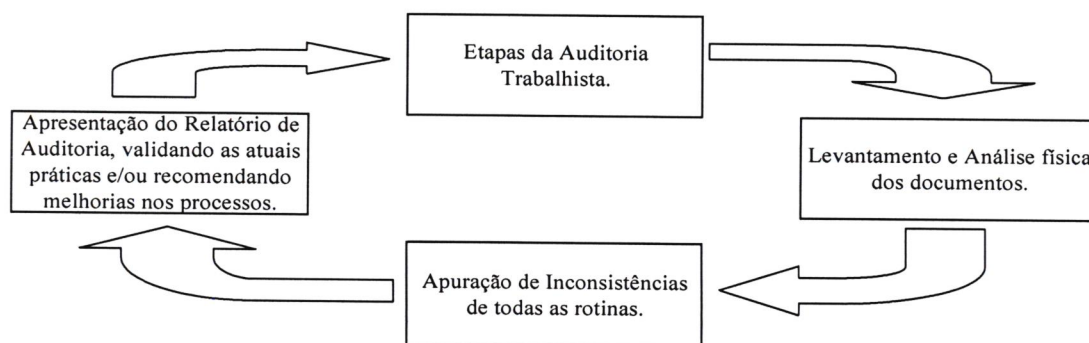
Tem como objetivo revisar os procedimentos e documentos exigidos pelo Ministério do Trabalho e do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, como também revisar e orientar os procedimentos de controle interno da entidade, evitando assim os riscos de multas e autuações pelos órgãos competentes.

Faz-se necessário ressaltar a importância dos benefícios e contribuições da auditoria trabalhista, tal qual à minimização de riscos de multas e, também, às reclamações trabalhistas. Outros fatores que a auditoria trabalhista beneficia são as diminuições de erros e prejuízos das rotinas auditadas. Além desses fatores, evita furtos, desvios, pagamentos indevidos e outras irregularidades. Previne e melhora as atividades da administração dos funcionários da empresa. Na figura abaixo estão demonstradas as etapas da auditoria trabalhista.

Observa-se que o processo da auditoria trabalhista inicia com a etapa de levantamento e análise dos documentos pertinentes. Em seguida, faz-se a apuração de possíveis inconsistências nas rotinas da empresa e, por fim, apresenta-se o relatório de auditoria, validando ou não as práticas e, ainda, recomendando melhorias nos procedimentos da empresa.

Como verifica-se na figura abaixo:

Figura 1: Etapas da auditoria trabalhista



Fonte: Elaborada pela autora

Para as pretensões deste estudo, destacam-se os aspectos relativos à auditoria como instrumento que contribui na prevenção de reclamações trabalhistas.

4.1 A Auditoria na Prevenção de Reclamações Trabalhistas

Observa-se que a auditoria tem um papel de suma importância na prevenção de reclamações trabalhistas, fazendo um trabalho minucioso na devida área, objetivando evitar reclamações e por consequências multas e autuações.

Sabe-se que não tem como impedir que empregados ou ex-empregados coloquem seus empregadores ou ex-empregadores na justiça, cobrando direitos que as vezes nem eles mesmos sabem quais são. É comum a existência de empregados que, simplesmente pelo fato de terem sido demitidos, acharem que seus direitos não foram devidamente cumpridos. Assim sendo, utilizam-se do direito de acionar a justiça, cabendo à empresa provar o contrário.

É dever das empresas cumprirem a legislação trabalhista e respeitarem o direito do trabalhador. Devem cumprir a legislação, evitando, assim, sérios problemas como, por exemplo, as reclamações trabalhistas de seus colaboradores.

Por sua vez, verifica-se que as leis e normas trabalhistas estão em constantes mudanças, e para as empresas é muito difícil acompanhar as alterações, uma vez que as dimensões implícitas nas mudanças provocam, muitas vezes, que as empresas deixem de cumprir algumas exigências, sejam elas trabalhistas ou não.

As principais irregularidades encontradas são a falta de recolhimentos de encargos sociais sobre partes do salário como, por exemplo, em relação às comissões, falta de pagamento de horas extras, descanso remunerado, férias e 13º salário, entre outros.

O Ministério de Trabalho e Emprego – MTE, até agosto de 2013, a nível nacional fiscalizou 173.951 empresas e autuou 46.477 delas, com um total de 110.219 autos de infração lavrados. Em onze anos de fiscalizações, a média de autuações é de 39%, pelo desatendimento às normas trabalhistas, pelas empresas.

A tabela abaixo demonstra que há uma considerável distância na proporção entre empresas fiscalizadas e as autuações, a cada ano. Tais percentuais variam entre 28,54% a 63,36%. Os dados indicam que é necessário que as empresas implantem auditorias especializadas na área trabalhista. Deve-se buscar que se atendam à legislação com rigor, diminuindo, assim, as reclamações trabalhistas e evitando que o número de autuações cresça cada vez mais.

Tabela 1: Comparativo da fiscalização do trabalho de 2003 a 2013

ANO	EMPRESAS FISCALIZADAS (I)	TRABALHADORES ALCANÇADOS (II)	EMPRESAS AUTUADAS (III)	AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS (IV)	Relação entre (I) e (IV)
2003	285.241	22.257.503	58.589	103.308	36,22%
2004	302.905	24.453.179	56.086	100.413	33,15%
2005	375.097	27.650.699	59.756	107.064	28,54%
2006	357.319	30.681.772	61.809	115.085	32,21%
2007	357.788	32.178.333	60.677	113.387	31,69%
2008	299.013	30.958.946	55.644	108.722	36,36%
2009	282.377	34.007.719	57.678	113.362	40,15%
2010	255.503	30.883.740	57.258	108.253	42,37%
2011	269.253	34.235.552	68.566	135.741	50,41%
2012	269.025	35.506.836	67.960	143.025	53,16%
2013	173.951	25.211.603	46.477	110.219	63,36%
TOTAL	3.227.472	328.025.882	650.500	1.258.579	39,00%

Fonte: Brasil (2013)

De tudo o exposto, entende-se que é necessário às empresas procurarem direcionar suas atividades em busca de uma auditoria especializada. Neste caso: a auditoria trabalhista. É imprescindível para as empresa a realização, com frequência, de auditoria interna no setor trabalhista. O objetivo é que se examinem os procedimentos relacionados a área daquele setor, verificando se a empresa está seguindo corretamente as normas específicas e gerais. A auditoria estará certificando se os direitos e deveres dos empregados e empregadores estão sendo aplicados corretamente e, se for o caso, sugerir correções de erros e procedimentos mal realizados, buscando, desta forma, evitar riscos na área trabalhista.

A auditoria desenvolve, entre outros, um processo eficiente de controle e verificação se as normas foram atendidas corretamente. No desenvolvimento de uma auditoria trabalhista, os instrumentos técnicos desta especialidade podem favorecer em evitar o passivo trabalhista nas empresas. O quadro abaixo esclarece tais instrumentos técnicos.

Quadro 3: As técnicas de auditoria e seus procedimentos

TÉCNICAS DE AUDITORIA	PROCEDIMENTOS
Indagação Escrita ou Oral	Uso de entrevistas e questionários junto ao pessoal da unidade/entidade auditada, para a obtenção de dados e informações.
Análise Documental	Exame de processos, atos formalizados e documentos avulsos.
Conferência de Cálculos	Revisão das memórias de cálculos ou confirmação de valores por meio do cotejamento de elementos numéricos correlacionados, de modo a contatar a adequação dos cálculos apresentados.
Confirmação Externa ou Circularização	Verificação junto a fontes externas ao auditado, da fidedignidade das informações obtidas internamente. Uma das técnicas consiste na circularização das informações com a finalidade de obter confirmações em fonte diversa da origem dos dados.
Exame dos Registros	Verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.
Correlação das Informações Obtidas	Cotejamento de informações obtidas de fontes independentes, autônomas e distintas, no interior da própria organização.
Inspeção Fiscal	Exame usado para testar a efetividade dos controles, particularmente daqueles relativos à segurança de quantidades físicas ou qualidade de bens tangíveis. A evidência é coletada sobre itens tangíveis.
Observação das Atividades e Condições	Verificação das atividades que exigem a aplicação de testes flagrantes, com a finalidade de relevar erros, problemas ou deficiências que de outra forma seriam de difícil constatação.
Corte das Operações ou Cut-Off	Corte interruptivo das operações ou transações para apurar, de forma seccionada, a dinâmica de um procedimento.
Rastreamento	Investigação minuciosa, com exame de documentos, setores, unidades, órgãos e procedimentos interligados, visando dar segurança à opinião do responsável pela execução do trabalho sobre o fato observado.

Fonte: Dantas (2013, p. 8)

As técnicas acima descritas evidenciam que com uma auditoria eficiente as reclamações trabalhistas podem diminuir bastante. Mas não somente isto, ou seja, seguindo corretamente a legislação, mas também se as empresas adotarem um bom relacionamento com seus empregados, gerando confiança e segurança na relação empregado e empregador. Dessa forma serão evitadas várias reclamações trabalhistas.

4.2 A Auditoria na Prevenção do Passivo Trabalhista

Entende-se como passivo trabalhista o montante de valores que a empresa tem a pagar a terceiros, devido a compromissos assumidos ou dívidas existentes. Compreende as obrigações relacionadas à área trabalhista, obrigações estas como salários a pagar, férias, 13º salário, encargos sociais a recolher, entre outros.

De acordo com Hermanson (2010), “sempre que uma empresa ou empregador pessoa física deixam de cumprir um direito trabalhista ou deixam de recolher um dos encargos sociais, eles estão gerando um passivo trabalhista.” Nesse sentido verifica-se que o passivo compreende basicamente as obrigações.

Infelizmente algumas empresas se utilizam de forma ilícita para se beneficiarem. Aham que com a exploração da mão de obra o caminho para o lucro é mais fácil. Um exemplo de exploração da mão de obra é o não registro trabalhista dos seus empregados, evitando-se, desta forma, o pagamento dos encargos sociais.

Os descumprimentos dos direitos do trabalhador geram um passivo trabalhista oculto. Embora se saiba que no final das contas, de um jeito ou de outro, as irregularidades podem ser descobertas, ocasionando dispêndios financeiros prejudiciais aos negócios.

Por outro lado também ocorre a falta de informação em relação às normas e leis trabalhista que, conforme já citado, estão em constantes mudanças. Pessoas despreparadas, realizando os procedimentos trabalhistas para o cumprimento das obrigações acessórias e principal, exigidas em lei, podem colaborar para o surgimento do passivo trabalhista.

Afirma Hermanson (2010) que “um ponto importante a se considerar na geração do passivo trabalhista é que sua cobrança não é imediata.” A cobrança do passivo trabalhista se torna exigível quando ocorrem algumas situações, tais como a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Instituto Nacional de Seguro Social - INSS ou reclamação trabalhista por parte do empregado na Justiça do Trabalho.

Diante dos fatos fica evidente o quanto a auditoria na área trabalhista é eficaz e importante para evitar o passivo trabalhista oculto e como consequência o pagamento de multas quando ocorrida fiscalizações pelos órgãos competentes, como também colaborando para evitar reclamações trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações legais relacionadas as áreas tributárias, previdenciárias, tecnológicas, trabalhistas, entre outras, são constantes. Nestes setores as auditorias especializadas exercem papel fundamental para as empresas. Assim sendo, a auditoria, enquanto segmento da contabilidade, é um instrumento de controle administrativo. A auditoria utiliza a pesquisa e a revisão de rotinas e procedimentos para emitir uma opinião sobre o elemento auditado.

A auditoria pode ser interna ou externa. Ambas utilizam as mesmas técnicas, a diferença está no trabalho executado pelo auditor. A auditoria contábil possui vários usuários, que procuram segurança sobre as informações prestadas pelas empresas, para que tomem suas decisões baseadas na realidade da organização. Um desses usuários são os funcionários de empresas. A auditoria pode colaborar com a correta aplicação das leis trabalhistas, garantindo, assim, os direitos desses funcionários.

Os direitos do trabalhador estão expressos na Constituição Federal do Brasil - CF. Porém, muitos daqueles direitos são desrespeitados. Uma demonstração clara desta postura se evidencia pelo grande quantitativo de autuações aplicadas pelo Ministério de Trabalho e Emprego – MTE, nas empresas, devido ao desatendimento às normas trabalhistas.

Ressalta-se, neste contexto, a importância dos benefícios e contribuições da auditoria trabalhista, minimizando os riscos de multas para as empresas e, também, diminuindo as reclamações trabalhistas.

Este estudo demonstrou as atividades da auditoria e sua importância para a prevenção do passivo trabalhista. Para tanto, abordou-se sobre a auditoria e os aspectos trabalhistas; identificaram-se os objetivos e contribuições a serem alcançados com a auditoria trabalhista; demonstrou-se como a auditoria contribui para prevenir e evitar reclamações trabalhistas, verificando a importância da prevenção do passivo trabalhista por meio dela - a auditoria.

No desenvolvimento deste estudo, responde-se à questão inicial, afirmando-se que a auditoria é um importante instrumento de prevenção para o não surgimento do passivo trabalhista e, antes mesmo do surgimento do passivo trabalhista, a auditoria é um instrumento que pode evitar muitas das reclamações trabalhistas.

Assim sendo, entende-se que é necessário que as empresas direcionem suas atividades em busca de uma auditoria trabalhista especializada. O objetivo é que se examinem os procedimentos relacionados a área daquele setor, verificando se a empresa está seguindo corretamente as normas específicas e gerais, evitando prejuízos financeiros para o empregador e para os empregados.

REFERÊNCIAS

- ATTIE, Wilian. **Auditoria conceitos e aplicações**. 6ª edição. São Paulo: editora Atlas, 2011.
- BRASIL. Conselho Federal de Contabilidade - CFC. **Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade: Auditoria e Perícia**. 2008. Disponível em: <http://www.portalcfc.org.br/biblioteca/edicoes/>> Acesso em: 06 de Set. de 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Quadro comparativo da fiscalização do trabalho 2003 a 2013**. Agosto 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D413403A50141360C29DD1742/Resultados%20d%a20Fiscalização%20-%20Jan-Agosto%202013.pdf>> Acesso em: 05 de Nov. de 2013.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 6ª edição. São Paulo: editora Atlas, 2010.
- DANTAS, Cantidiano Novais. Material didático de auditoria contábil do curso de pós-graduação em auditoria, Faculdade Amadeus. Aracaju, 2013.
- HERMANSON, Boris. **O que é passivo trabalhista? SEBRAE/MG**. Outubro 2012. Disponível em: <<http://sebraemgcomcoce.com.br/2010/06/28/o-que-e-passivo-trabalhista/>> Acesso em: 11 de Nov. de 2013.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: editora Atlas, 2009.
- RIBEIRO, Osni. Moura; RIBEIRO, Juliana Moura. **Auditoria Fácil**. São Paulo: editora Saraiva, 2011.
- SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de Auditoria**. 10ª edição. São Paulo: editora Atlas, 2002.
- SANTOS, Danilo Ramos dos. **A Importância da Auditoria Trabalhista**. 2009. Disponível em: <http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/importancia_audtrabalhista_260207.htm> Acesso em: 23 de Out. de 2013.

ABSTRACT

This work aims to show how labor audit is essential for companies, having as its main importance for the prevention of labor liabilities goal. In this sense the fundamentals of the audit focused on labor audit, as well as the role of the auditor and labor relations are presented. The audit consists of a labor prevention work and not surveillance, using specific tools to perform their work, thus helping prevent potential errors and consequently avoiding further damage to businesses and employees. Many workers' rights are violated. A clear demonstration of this approach is evidenced by the large quantity of fines imposed by the Ministry of Labour and Employment - MTE, businesses, due to labor standards. Auditing is an important tool for prevention assessments and labor claims. Therefore, it is necessary for companies to direct their activities in search of deploying specialized labor audit, aiming to examine the procedures related to that area, making sure the company is properly following the general and specific standards, avoiding financial loss to the employer and for employees. The conclusion of the research evidence that labor audit assists and guides for the proper functioning of labor relations minimizing risks by preventing the fines. Thus, oversees the equity.

Key Words: Audit. Labor Relations. Complaints.