

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA TRABALHISTA EM FOLHA DE PAGAMENTO

Patrícia Ferraz da Silva

Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar a aplicação correta dos procedimentos trabalhistas nas organizações com foco na folha de pagamento, que corresponde a um dos aspectos mais críticos da gestão de departamento pessoal, exigindo uma revisão minuciosa para garantir a conformidade legal, a eficiência e a transparência nas operações internas. Estes procedimentos desempenham um papel fundamental na identificação de erros, fraudes e riscos relacionados às questões trabalhistas e previdenciárias. O artigo utiliza a técnica de *checklist* aplicado na análise da folha de pagamento. Ao compreender e implementar adequadamente os procedimentos, as empresas podem promover uma governança do Departamento de Pessoal sólida, assegurando a integridade de seus procedimentos. Conclui-se que, em sua grande parte, as empresas estão adeptas aos procedimentos internos corretos, por meio de uma boa gestão adquirida após compreender a importância dos processos adequados. **Palavras-chave:** Auditoria Trabalhista; Folha de Pagamento; Procedimentos Trabalhistas.

LABOR AUDIT PROCEDURES IN PAYROLL

ABSTRACT: The present work aims to analyze the correct application of labor procedures in organizations focusing on payroll, which corresponds to one of the most critical aspects of personnel department management, requiring a thorough review to ensure legal compliance, efficiency and compliance. transparency in internal operations. These procedures play a fundamental role in identifying errors, fraud and risks related to labor and social security issues. The article presents the checklist technique applied in payroll analysis. By properly understanding and implementing procedures, companies can promote solid corporate governance, ensuring the integrity of their procedures. It is concluded that, for the most part, companies are adept at correct internal procedures, through good management acquired after understanding the importance of appropriate processes.

Key words: Labor Audit; Payroll; Labor Procedures.

1 INTRODUÇÃO

A boa administração do departamento pessoal é essencial para o desenvolvimento de uma entidade. Em um ambiente dinâmico e altamente regulamentado, o desafio diário é o equilíbrio entre a eficiência operacional e a conformidade legal. Para Drucker, o bem mais



valioso de uma empresa é o seu pessoal, sendo que esta afirmação exalta a importância da gestão de recursos humanos para a eficiência e a competitividade das organizações (Ferreira, 2015).

A Auditoria Trabalhista, visa aprofundar a análise das práticas internas com foco na conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas (Crepaldi, 2019), sendo o componente essencial das boas práticas de governança corporativa e gestão de recursos humanos, a auditoria trabalhista tem tomado espaço nos últimos anos nas entidades à medida que a complexidade das regulamentações trabalhistas aumenta e a atenção dos órgãos reguladores se intensifica. Ou seja, proporciona melhor desempenho, identificando as áreas de risco, sugerindo melhorias e fortalecendo a postura da empresa para com os desafios legais e reputacionais.

Neste contexto, o artigo tem por objetivo investigar o cumprimento dos procedimentos de auditoria trabalhista em folha de pagamento, na amostra de empresas optantes pelo regime tributário Lucro Presumido. Busca-se ainda compreender como a averiguação pode contribuir para a conformidade legal através da administração de pessoal destas empresas, além de proporcionar a eficiência operacional.

Justifica-se este estudo e necessidade de compreensão sobre a importância da auditoria trabalhista para as organizações, principalmente para prevenção de erros ou até mesmo fraudes. Este estudo torna-se relevante dada a complexibilidade fiscal e a particularidade das regulamentações trabalhistas que se aplicam a elas. Portanto, visa contribuir para a disseminação do conhecimento, demonstrando a eficiência do uso de boas práticas e melhoria sistêmica, e também, reduzindo riscos e impactos financeiros adversos, utilizando da auditoria como estratégia na gestão das organizações.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 AUDITORIA

Para compreender e conhecer a auditoria, é necessário explorar o surgimento histórico, sua evolução e também a razão pela qual esta atividade se tornou tão necessária no mundo dos negócios. Sua otimização ocorreu simultaneamente à evolução econômica, ao desenvolvimento do capitalismo (Fernandes; Knuth, 2014).

A partir daí, passam a co-existir diversos tipos de auditoria, diversificados por áreas e finalidades. A principal classificação e também a mais comum é a Auditoria Externa que é conduzida por auditores independentes, com o intuito de avaliar se as demonstrações financeiras são fidedignas, transpassando segurança para os investidores, fornecedores e demais



partes interessadas. E a Auditoria Interna que, como o próprio nome já diz, é realizada por profissionais internos da organização, com foco mais amplo. Além do objetivo de avaliar as demonstrações financeiras, também busca a eficiência operacional, o gerenciamento de riscos e o cumprimento das políticas internas (Crepaldi; Crepaldi, 2019).

Desta divisão, tem-se os procedimentos específicos de auditoria, onde cada um desempenha um papel único e é direcionado para atender objetivos individuais, contribuindo para a transparência e melhoria contínua, conforme Quadro 01:

Quadro 01: Tipologias de Auditoria

Classificação	Descrição
Auditoria Contábil	O levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos e operações. Objetiva mensurar a exatidão dos registros e das demonstrações contábeis a fim de evitar erros e situações que propiciem fraudes, desfalques e subornos.
Auditoria na Saúde	Pode ser aplicada nas várias áreas de um hospital, como auditoria em enfermagem. Tem como objetivo averiguar se os serviços disponibilizados têm qualidade e comprem as normas estabelecidas.
Auditoria Ambiental	Objetiva a avaliação dos processos operacionais e produtivos da empresa, visando a identificação de danos ao meio ambiente, quantificação de contingências e preparação da empresa para receber o certificado de qualidade de meio ambiente.
Auditoria de Compliance	Objetiva verificar o cumprimento das normas e procedimentos implantados pela companhia ou pelos órgãos reguladores de determinadas atividades.
Auditoria Operacional ou de Gestão	Objetiva análise dos planos e diretrizes da empresa e mensurar a eficiência da gestão das operações e sua consistência com os planos e metas aprovadas.
Auditoria de Sistemas Informatizados	Objetiva o exame e avaliação da qualidade do sistema de computação de dados e dos controles existentes no ambiente de tecnologia de informações, visando aperfeiçoar a utilização de recursos de processamento de dados, minimizar os riscos envolvidos nos processos e garantir a geração de informações e dados confiáveis, em tempo, ao menor custo possível.
Auditoria Especial	Abrange a realização de trabalhos especiais de auditoria, não compreendidos na programação normativa da área, solicitados pelos membros dos Conselhos Administrativos, Fiscal, Diretoria ou determinados em legislação específica.
Auditoria Tributária	Objetiva o exame e a avaliação de planejamento tributário e a eficiência e eficácia dos procedimentos e controles adotados para a operação, pagamento e recuperação de impostos, taxas e quaisquer outro ônus de natureza fisco-tributária que incidam nas operações, bens e documentos da empresa.
Auditoria Trabalhista	Objetiva avaliar e garantir a conformidade das práticas do departamento pessoal em uma empresa, com as leis trabalhistas e regulamentações aplicáveis.

Fonte: Elaborada pelas autoras, adaptado de Crepaldi e Crepaldi (2019).

No caso da Auditoria trabalhista, de acordo com Crepaldi e Crepaldi (2019) os principais objetivos são:



- I. Identificação de Não Conformidade: visa identificar qualquer irregularidade, falha ou não cumprimento com a legislação trabalhista, tais como questões relacionadas a salários, jornada de trabalho, férias, benefícios, segurança do trabalho, descontos, entre outros.
- II. Prevenção de Litígios: ao identificar problemas trabalhistas antes que eles se tornem litígios ou disputas legais, a auditoria trabalhista ajuda a prevenir ações judiciais, poupando tempo e economizando recursos da empresa.
- III. Melhoria das Práticas de Gestão de Pessoal: através da análise de gestão, a auditoria pode fornecer recomendações de melhoria, tornando-a mais eficiente, transparente e ética.
- IV. Redução de Riscos e Penalidades: ao garantir conformidade com as leis trabalhistas, a auditoria ajuda a empresa a evitar penalidades financeiras, multas e outros riscos associados a não conformidade.
- V. Aprimoramento da Governança Corporativa: contribui para uma governança corporativa mais sólida, pois demonstra o compromisso da empresa com a ética, a legalidade e o tratamento justo dos funcionários.
- VI. Manutenção da Reputação da Empresa: as organizações que cumprem rigorosamente a legislação trabalhista tendem a manter uma reputação positiva perante os funcionários, clientes, investidores, fornecedores e demais partes interessadas.

Em resumo, todos os procedimentos visam assegurar que uma organização esteja em conformidade com a legislação e com a política interna, promovendo uma visão de organização justa, ética e legalmente sólida. Tanto os usuários externos quanto os internos necessitam de informações fidedignas, exatas, apresentadas honestamente e isenta de distorções. Para adquirir confiabilidade, as avaliações das informações devem ser feitas por profissionais devidamente capacitados, reduzindo assim problemas com o controle interno.

2.3 CHECK LIST PARA AUDITORIA TRABALHISTA

A ferramenta essencial para a coleta de dados, trata-se do *checklist* de Auditoria Trabalhista, projetada para orientar auditores, gestores de recursos humanos e demais profissionais envolvidos na avaliação e aprimoramento dos processos da folha de pagamento de uma organização. O roteiro adotado no trabalho foi desenvolvido pelo Portal de Auditoria (2023), com base em melhores práticas, regulamentações legais e experiências reais, com o



objetivo de fornecer uma estrutura sólida para a condução de auditorias eficazes, conforme Quadro 02.

Quadro 02 - Roteiro/check list de Auditoria Trabalhista para folha de Pagamento

PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA	Respostas		Observações
	Sim	Não	
1- Conferência da folha de pagamento com o cartão ponto e demais relatórios para o pagamento das verbas salariais			
2- Cálculos na folha de pagamento que devem ser averiguados			
3- Desconto do Vale – Transporte			
4- Desconto do IRRF			
5- Desconto do INSS			
6- Salário-Família			
7- Descontos de farmácia, mercado, associação...			
8- Desconto da Contribuição Sindical dos empregados			
9- Verificar as Equiparações Salariais			
10- Verificar Reajustes Salariais			
11- Verificar salário abaixo do estipulado em convenção coletiva			
12- Verificar se há redução da jornada noturna			

Fonte: Elaborado pelas autoras, baseado em Portal de Auditoria (2023)

O primeiro item dos procedimentos de auditoria referente à folha de pagamento, é a Conferência da folha de pagamento com o cartão ponto e demais relatórios para o pagamento das verbas salariais. É um procedimento crítico para assegurar a precisão dos cálculos e garantir que os funcionários recebam suas verbas salariais de forma justa e de acordo com a legislação trabalhista. Nesta etapa são analisados os registros de faltas, de horas extras, dias trabalhados e comissões. Outros relatórios e documentos, como registro de hora extra, faltas, entre outros, também são examinados. O objetivo é identificar discrepâncias ou erros nos registros que possam afetar os valores a serem pagos (Portal de Auditoria, 2023).

O segundo item, Cálculos na folha de pagamento que devem ser averiguados, envolve a verificação de diversos elementos que compõe o salário do funcionário, sejam proventos ou descontos; os inclusos no *checklist* são: Hora extra, DSR, Insalubridade, Periculosidade, Adicional Noturno e Pensão alimentícia. A conferência dos cálculos é essencial para assegurar que os funcionários recebam o pagamento correto. Qualquer cálculo incorreto poderá resultar em disputas legais, multas, além de afetar negativamente a confiança dos funcionários com a empresa (Portal de Auditoria, 2023).

O terceiro item aborda o Desconto do Vale-Transporte, onde a conferência dos descontos relacionados ao vale-transporte é um procedimento importante. Trata-se de um benefício que visa subsidiar as despesas com o transporte dos funcionários, podendo a empresa descontar até 6% do salário base do funcionário. A verificação ajuda a assegurar que os

descontos sejam feitos corretamente de acordo com a legislação vigente, contribui também para a transparência na gestão de benefícios dos colaboradores (Portal de Auditoria, 2023).

O quarto item proposto é Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), corresponde à conferência do desconto do imposto federal de pessoa física, aplicado aos proventos dos funcionários. A retenção correta é fundamental para garantir conformidade fiscal e evitar complicações legais de ambas as partes, empregado e empregador. Abrange a verificação da base de cálculo correta, aplicação da alíquota, o tratamento de dependentes e deduções legais. Além disto, é essencial para garantir que os funcionários recebam o Informe de Rendimentos lícito, para cumprir com suas obrigações fiscais (Portal de Auditoria, 2023).

Já o Quinto item contempla o Desconto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o qual é um procedimento de extrema importância, uma vez que o INSS desempenha um papel fundamental na proteção social e previdência dos trabalhadores. A precisão na retenção e repasse das contribuições previdenciárias é vital, tanto para a empresa cumprir com as obrigações fiscais quanto para o colaborador que está investindo em sua aposentadoria. É de extrema importância manter os registros precisos e fornecer aos funcionários as informações necessárias sobre suas contribuições previdenciárias, contribuindo para a responsabilidade na gestão dos recursos destinados à seguridade social (Portal de Auditoria, 2023).

O sexto item proposto é Salário-família, que representa um auxílio concedido aos trabalhadores com dependentes menores de idade, e a sua correta aplicação requer atenção cuidadosa. As análises abrangem aspectos como a identificação precisa dos funcionários elegíveis, a determinação das cotas correspondentes com base na renda e a conformidade com os critérios estabelecidos pela legislação. É de suma importância que a gestão de pessoal mantenha os registros atualizados para a devida comprovação do direito dos funcionários a esse benefício (Portal de Auditoria, 2023).

O sétimo item são os Descontos de farmácia, mercado e associação, condiz na verificação da aplicação das políticas e critérios estabelecidos para uso de benefícios, e também, analisar se os registros e processos internos estão transparentes e atualizados, facilitando a compreensão por parte do colaborador, promovendo uma gestão ética e eficaz (Portal de Auditoria, 2023).

Já o Oitavo item, aborda o Desconto da Contribuição Sindical dos empregados, é uma prática importante em muitas empresas. A verificação serve para garantir que esse desconto esteja sendo realizado de acordo com a legislação vigente e assegurar que apenas os trabalhadores filiados ao sindicato estejam sujeitos a esse desconto. Além disso, as empresas



precisam fornecer aos colaboradores informações claras sobre a contribuição sindical, seus direitos e deveres (Portal de Auditoria, 2023).

O nono item trata da Verificação das Equiparações Salariais, que é uma parte fundamental da auditoria trabalhista, a igualdade salarial é um requisito legal em muitos países e é necessária para promover a equidade no ambiente profissional, visando garantir que os funcionários sejam remunerados de maneira equitativa, independente de gênero, raça, origem ou outros fatores. É essencial para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades. O Décimo item se trata de Verificar os Reajustes Salariais, estando relacionado com o nono item também, o qual garante que os aumentos salariais sejam concedidos de acordo com as políticas internas da empresa, ajudando a assegurar que os funcionários sejam remunerados de maneira justa e consistente. Este também contribui para o cumprimento das obrigações legais relacionadas aos aumentos salariais (Portal de Auditoria, 2023).

O Décimo primeiro item se trata de Verificar Salário Abaixo do Estipulado em Convenção Coletiva, estando este também relacionado ao nono e décimo item. É fundamental para evitar litígios trabalhistas, garantir a equidade salarial e promover relações saudáveis entre as empresas e os sindicatos. Ajuda a cumprir as obrigações legais e a demonstrar o compromisso da empresa com o respeito às normas e regulamentações aplicáveis (Portal de Auditoria, 2023).

O último, décimo segundo item, Verificar se há Redução da Jornada Noturna, é importante quando se trata de empresas que necessitam de funcionários com jornada noturna, a legislação trabalhista estabelece regras específicas para esses trabalhadores, a fim de garantir sua saúde e bem-estar (Portal de Auditoria, 2023).

2.4 ESTUDOS ANTERIORES

Destacam-se aqui os trabalhos de Miranda e Pereira (2019) que investigando o assunto procuraram apresentar as práticas corretas que o Departamento de Pessoal devia aderir com a implantação do eSocial, propondo a adesão por meio da observância de um checklist.

Leal, Izidoro e Alano (2018) em pesquisa que objetivava explorar e conhecer o funcionamento da auditoria interna na prevenção de irregularidades trabalhistas, mais precisamente no Departamento Pessoal, quanto à ocorrência de fraudes e erros dentro de uma organização, identificaram alguns pontos de verificação quanto aos cálculos na folha de pagamento, rescisão, admissão, livro de registro, contrato e jornada de trabalho.





Colombo e Ducioni (2019) também pesquisando sobre o assunto objetivou aplicar procedimentos de auditoria interna nas rotinas trabalhistas de uma empresa de prestação de serviços no ramo da construção civil de Forquilha, em pesquisa qualitativa e descritiva. Durante a aplicação da pesquisa, foram identificadas algumas não conformidades, como falta de documentos essenciais, descontos irregulares e utilização de métodos com margem de risco.

Arcaro (2019) pesquisou quais as técnicas de Auditoria Interna seriam aplicáveis ao auxílio do usuário para atestar o correto envio dos eventos não periódicos ao eSocial, sendo o estudo conduzido em um escritório contábil de Caxias do Sul com 67 clientes. após a realização deste estudo, pode-se concluir que a ferramenta criada facilita o entendimento de que todas as informações exigidas pelo eSocial estariam compreendidas pelas tarefas realizadas anteriormente, bastando apenas a checagem dos dados por meio do programa de Auditoria, o que possibilita ao usuário ter ao seu alcance um método adequado para a execução do seu trabalho, reduzindo a morosidade e assegurando a transmissão da informação completa e com qualidade.

Silva e Carvalho (2019) analisaram onde precisa maior atenção da auditoria interna nas rotinas trabalhistas da empresa para que os empresários se certifiquem se as informações estão de acordo com a legislação trabalhista, uma vez que a auditoria interna é essencial para abranger o desenvolvimento da empresa, como auxílio de ferramenta. Os autores, ao final da pesquisa concluíram que a auditoria interna no departamento pessoal é uma ferramenta de apoio às empresas para prevenção de problemas futuros, sendo voltada a avaliar e assessorar a integridade, visando assegurar a observância das normas, procedimentos e demais regulamentos.

Machado (2023) em uma investigação visando implementar um programa de compliance trabalhista, as empresas devem realizar uma avaliação dos seus processos e políticas trabalhistas, identificar os riscos e estabelecer medidas para preveni-los e corrigi-los, afirma que é importante capacitar os colaboradores e garantir a comunicação clara e transparente sobre as normas e procedimentos internos. Complementa ainda que a sua implementação pode trazer benefícios tanto para a empresa quanto para os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Ainda, Gomes e Rodrigues (2022) analisaram as regras de compliance identificando a responsabilidade das empresas, visando a adoção de programas e objetivando a correta adequação e o respeito às leis trabalhistas, buscando evitar o dumping social; verificaram internamente, os benefícios sociais aos trabalhadores, à atividade econômica pela adoção de um



sistema efetivo de compliance, afirmando ser fundamental que o empresário lance o programa de compliance interno, para atingir o pleno êxito nas suas ações.

3 METODOLOGIA

Destaca-se a escolha de quatro importantes abordagens de pesquisa: pesquisa descritiva, estudo multicaso, pesquisa documental e quali-quantitativa. Cada uma destas abordagens desempenha um papel distintivo na obtenção e análise dos dados, permitindo assim uma compreensão mais completa dos fenômenos estudados.

A pesquisa descritiva tem como objetivo principal, descrever características, fenômenos ou relações, sem necessariamente estabelecer causas. Segundo Gil (2022), este modelo de pesquisa visa fornecer uma imagem precisa de um determinado fenômeno ou situação, geralmente utilizando métodos de coleta de dados como questionários, entrevistas e observações.

Bardim (2016), destaca que a pesquisa documental é um tipo de pesquisa valiosa, principalmente para investigações que dependem da análise de documentos, arquivos, livros e outras fontes escritas para obter dados relevantes e contextualizar um tópico de pesquisa. Ela envolve a análise crítica de documentos escritos, registros e fontes de informações já existentes. Nesse sentido, foram analisadas as folhas de pagamentos e seus comprovantes, carteiras de trabalhos, comprovantes de vacinação de dependentes, comprovantes de horas extras, etc.

A pesquisa quali-quantitativa, representa uma combinação de elementos qualitativos e quantitativos durante a coleta de dados. Creswell (2007) enfatiza a importância desta abordagem, que permite uma análise mais completa e abrangente. Diante disto, o autor reitera que:

Os procedimentos qualitativos apresentam um grande contraste com os métodos da pesquisa quantitativa. a investigação qualitativa emprega diferentes alegações de conhecimento, estratégias de investigação e métodos de coleta e análise de dados. Embora os processos sejam similares, os procedimentos qualitativos se baseiam em dados de texto e imagem, têm passos únicos na análise de dados e usam estratégias diversas de investigação (Creswell, 2007, p. 184).

A amostra coletada para o desenvolvimento da pesquisa foi de trinta e duas empresas, atuantes na área de comércio e prestação de serviço, localizadas na cidade de Dourados, Mato Grosso do Sul. Todas optantes pelo regime tributário do Lucro Presumido, que é uma forma de tributação simplificada para determinação da base de cálculo do Imposto de Renda, e da

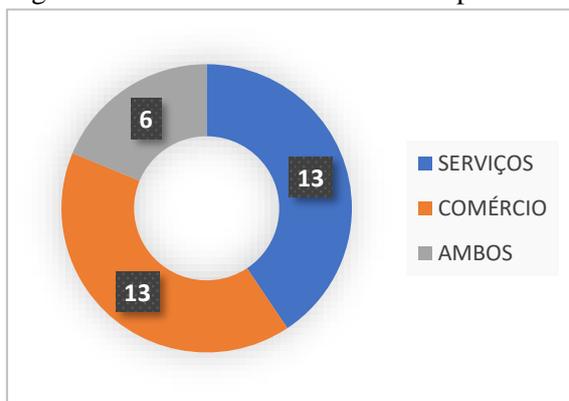
Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas (Portal de Auditoria, 2023).

A sistemática é utilizada para presumir o lucro da pessoa jurídica a partir de sua receita bruta e outras receitas sujeitas à tributação. As informações coletadas referente à competência de julho de 2023, cedidas por um escritório contábil a qual estas empresas fazem parte de todo o rol de sua contabilidade. Os dados de identificação das empresas foram preservados, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Os dados foram coletados diretamente com o setor de Departamento Pessoal, sendo a abordagem de forma colaborativa e a cooperação com o setor foram cruciais para a obtenção de dados precisos e completos, permitindo uma análise aprofundada dos procedimentos internos da amostra selecionada. Todo o procedimento de recolhimento de informações foi de forma documental, sem a identificação das empresas.

A amostra das 32 empresas trata-se de treze empresas que atuam na área de prestação de serviços, treze que atuam na área do comércio e seis que atuam em ambas as atividades, conforme Figura 1.

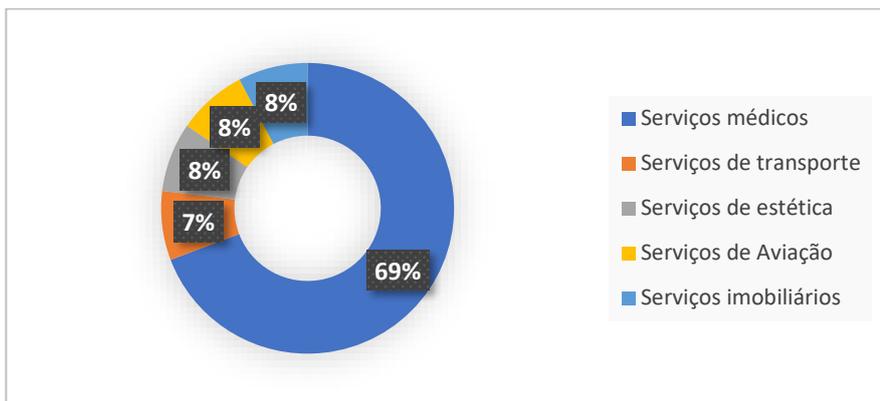
Figura 1 – Áreas de atividades das empresas



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

Nas empresas de prestação de serviço, a atividade principal predominante é de serviços médicos, conforme Figura 2. Segundo dados do IBGE (2023), Dourados ocupa a segunda posição no ranking estadual de estabelecimento de saúde (109), perdendo apenas para a Capital Campo Grande (361).

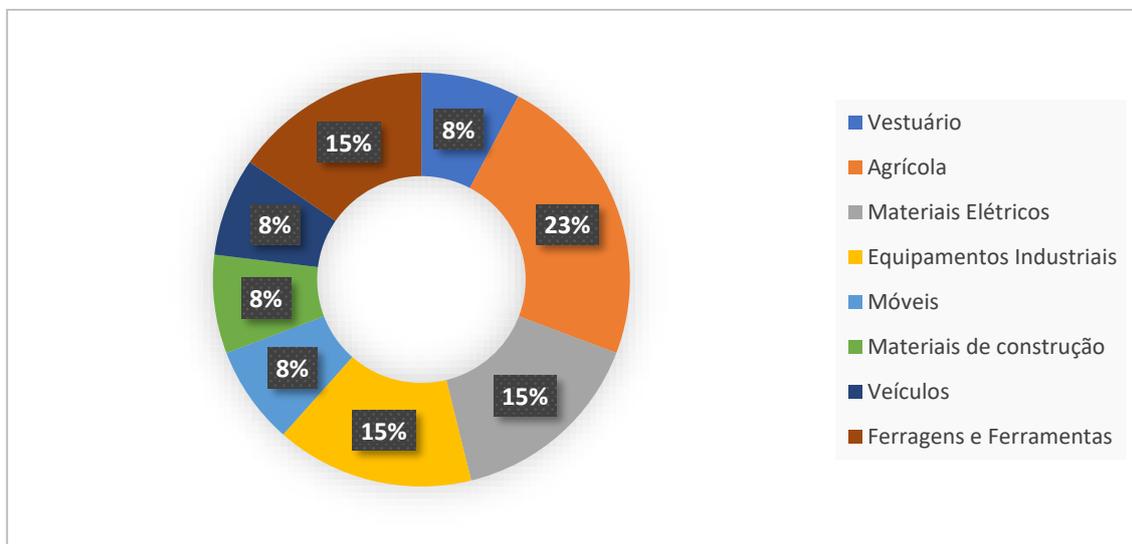
Figura 2 – Tipologias de prestação de serviços das empresas pesquisadas



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

Nas empresas prestadoras de serviço na área de comércio, a atividade principal predominante está relacionada à área agrícola, conforme Figura 3. Segundo o IBGE (2023) na cidade de Dourados a atividade agropecuária está em primeiro lugar, seguida da indústria. No estado, a cidade ocupa a 7ª posição no ranking da agropecuária e a 33ª posição em nível de Brasil.

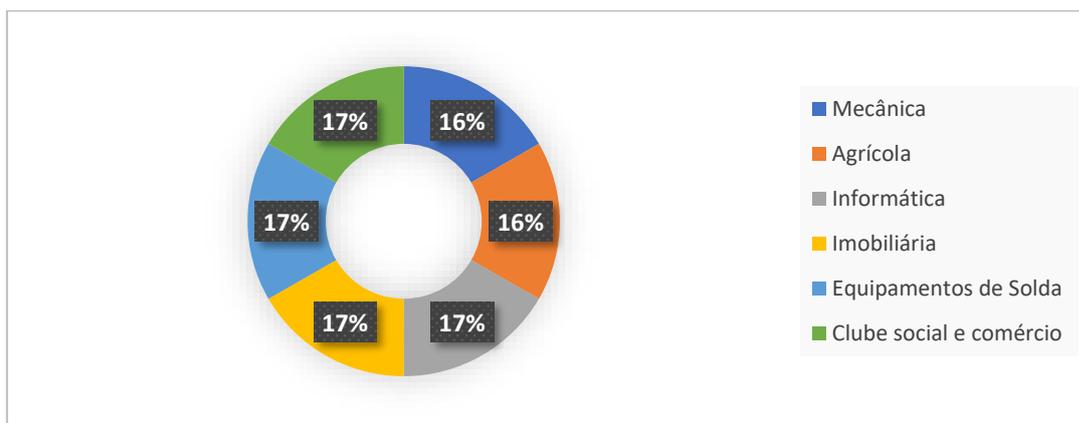
Figura 3 – Tipologia de atividades de comércio das empresas pesquisadas



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

Nas que atuam em ambas as áreas, não possui predominância da atividade principal das empresas selecionadas, conforme Figura 4:

Figura 4 – Tipologia das atividades de comércio e prestação de serviços das empresas pesquisadas



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

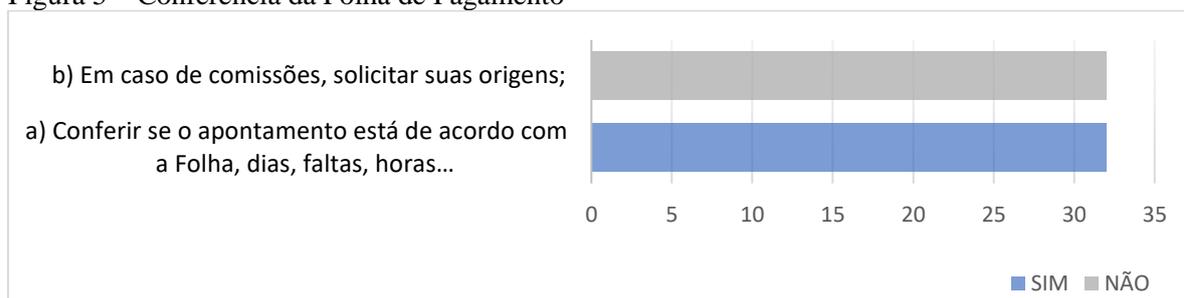
Durante a análise, a partir do controle interno foi observado quanto ao primeiro item do *Checklist* que a verificação de cálculos salariais eram os procedimentos mais comuns e eficazes para garantir a exatidão da folha de pagamento. No entanto, mesmo sendo comum muitas empresas enfrentam desafios na prática de procedimentos internos, por diversos motivos como falta de recurso ou conhecimento, a amostra analisada apresentou os cálculos salariais.

Presume-se que estas empresas estão preparadas e conscientes da importância das regularidades trabalhistas, demonstrando um comprometimento sólido com a conformidade legal e a gestão eficaz do departamento pessoal. Destaca-se a importância da conscientização e do compartilhamento de experiências, das práticas adotadas que foram mais eficazes no controle interno, para outras empresas que estejam enfrentando dificuldades.

Na verificação da folha de pagamento, foi identificado que todas as empresas da amostra apenas repassam o valor para o departamento pessoal e este é quem faz os devidos lançamentos. Por outro lado, a conferência dos apontamentos é feita com a devida prudência, conforme resultado constante na Figura 5.

Nos resultados de Arcaro (2019) ela afirma que o setor de departamento pessoal tem como responsabilidade efetuar os cálculos e as conferências da folha de pagamento, férias, 13º salário, licenças, afastamentos, entre outros, bem como fazer a apuração e geração dos impostos, realizar os processos de admissão e demissão, verificar a documentação contratual de funcionários, acompanhar as obrigações de SST, controlar benefícios ofertados a empregados, fazer o envio de obrigações acessórias ao fisco e acompanhar a legislação vigente e as convenções coletivas.

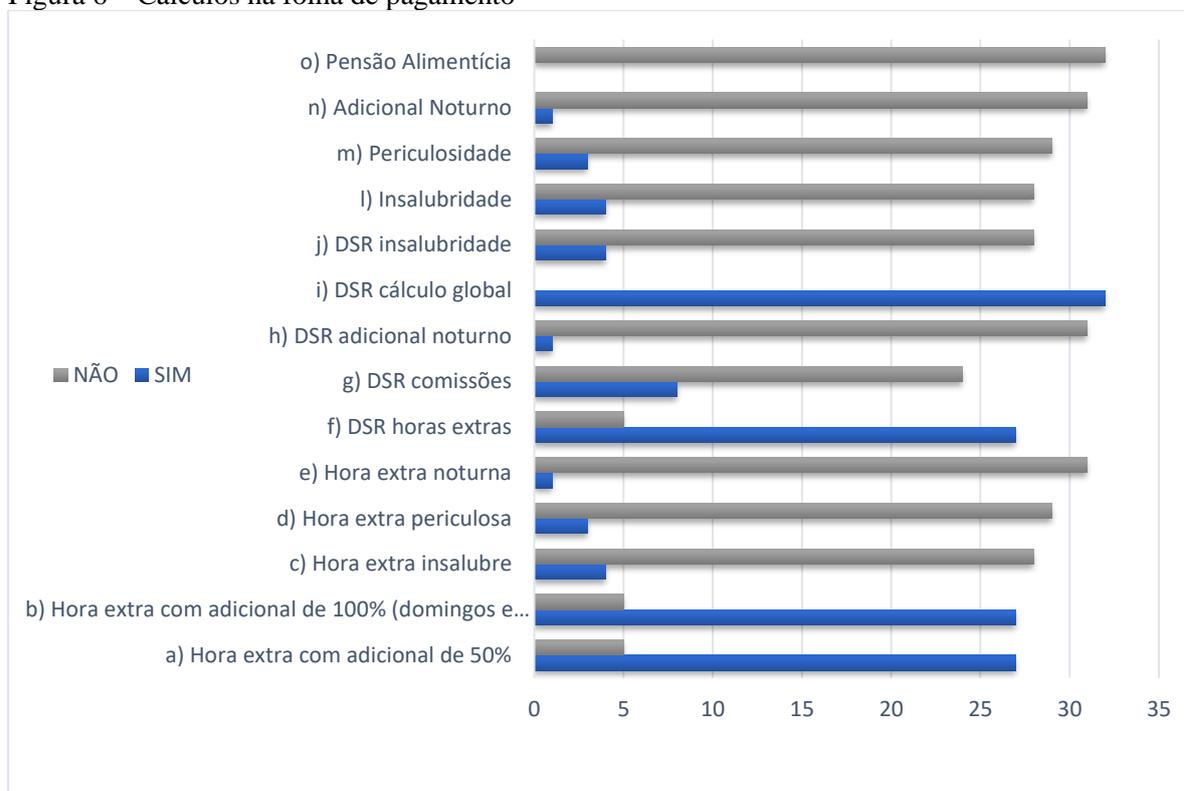
Figura 5 – Conferência da Folha de Pagamento



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

A conferência dos cálculos é o segundo item mais importante do *checklist*, pois é a partir dele que consta todas as origens de descontos e proventos. Se o controle interno não for realizado de forma adequada, acabará prejudicando outros lançamentos. As empresas que foram examinadas não possuem descontos de pensão alimentícia, e em sua maioria não há adicionais de periculosidade, insalubridade e adicional noturno, fato que deixou o gráfico com resultados “negativos” (Figura 6):

Figura 6 – Cálculos na folha de pagamento

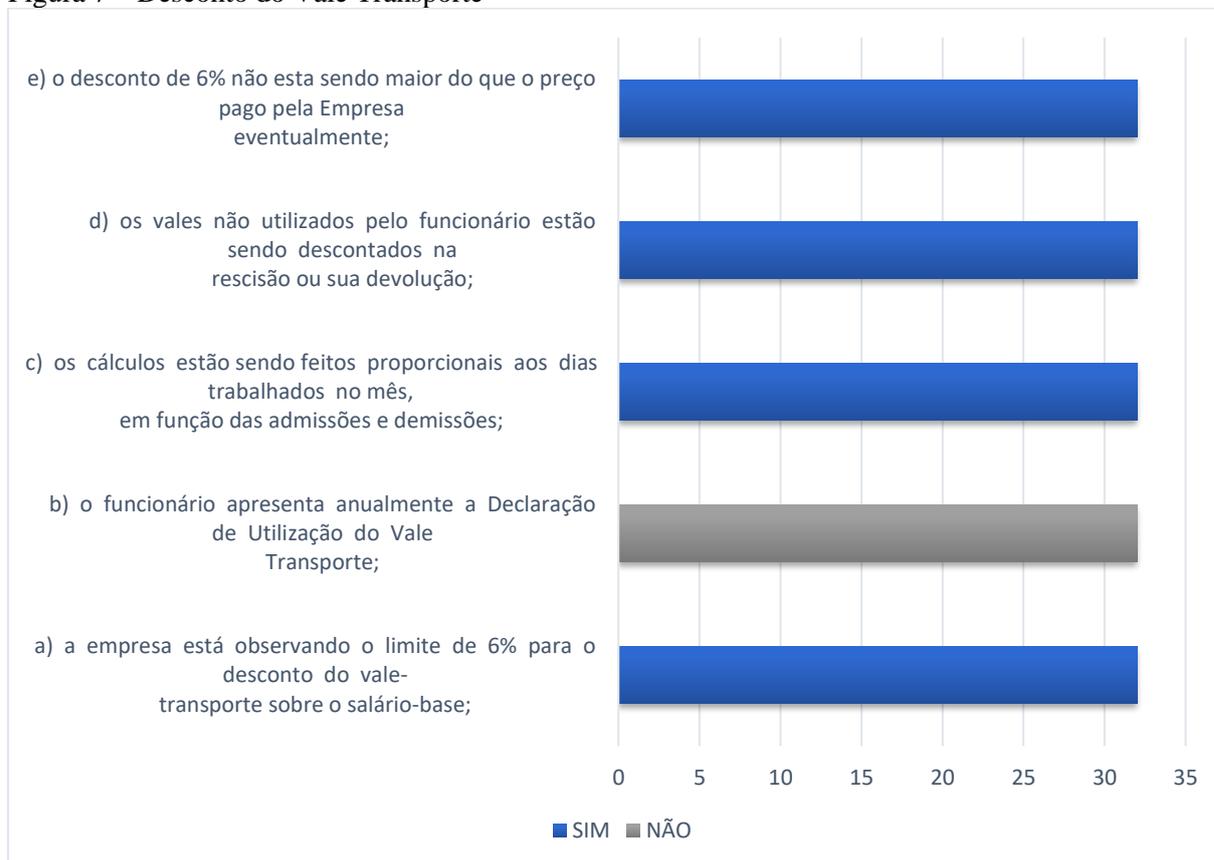


Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

O vale-transporte é um direito do trabalhador e tem como objetivo subsidiar o custo de deslocamento do funcionário para o local de trabalho. O desconto em folha também está de

acordo com as leis trabalhistas, foi identificado apenas uma carência de documentação para o controle interno das empresas. Nenhuma delas solicita ao funcionário que apresente uma declaração anual referente a utilização do vale-transporte (Figura 7).

Figura 7 – Desconto do Vale Transporte



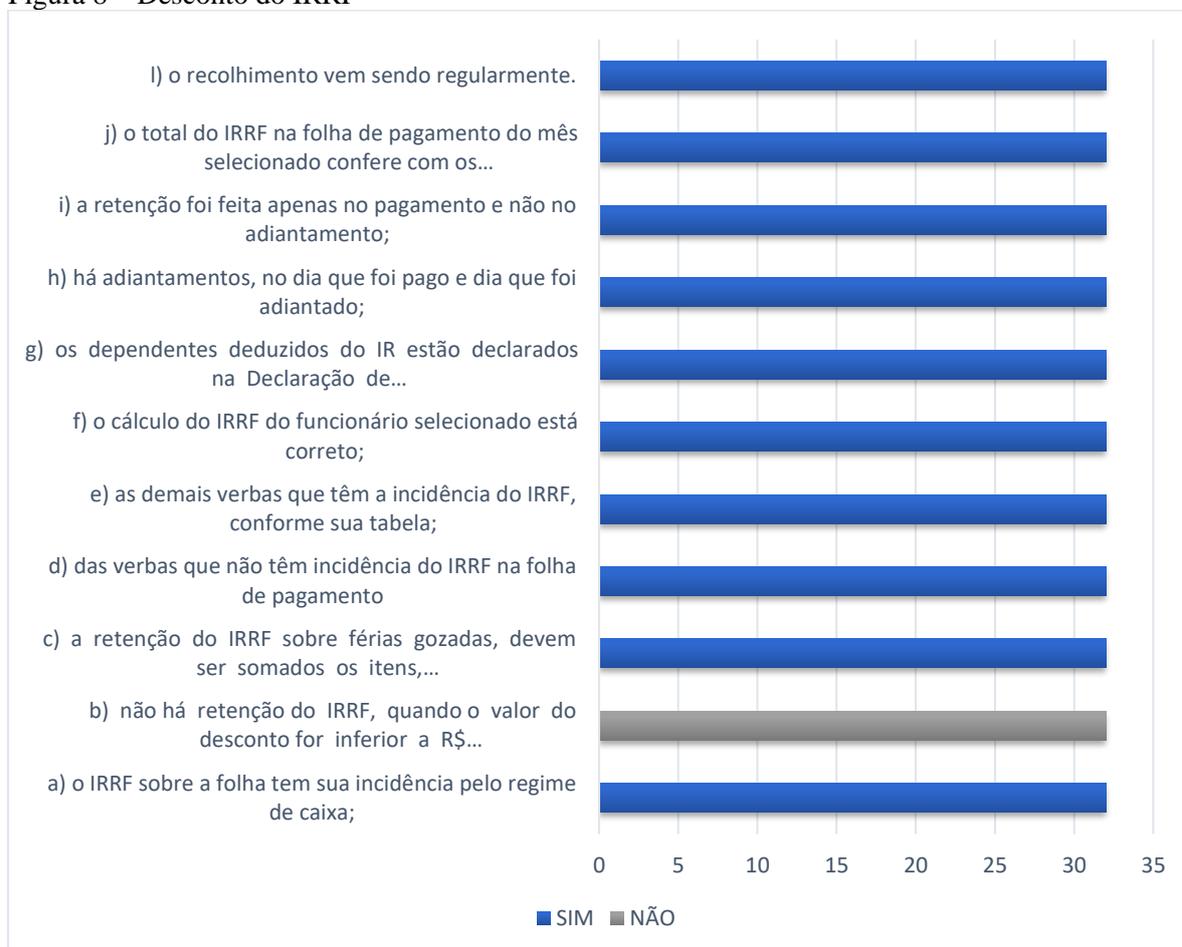
Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

É importante observar que o desconto do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) atende a regulamentação fiscal e legal, seguindo a mesma linha que o desconto do INSS, zelando pelo compromisso com o governo e com o funcionário. Atendendo quase todos os requisitos, anulando apenas o item que trata da não retenção caso o valor seja inferior a dez reais, na amostra a retenção sempre é feita, independente do valor gerado.

Miranda e Pereira (2019) em sua pesquisa questionaram como a auditoria interna impactaria nos procedimentos inerentes ao Departamento de Pessoal. Em seus resultados, encontraram que a aplicação de um *Checklist* no acompanhamento contínuo das suas rotinas, vínculos, obrigações periódicas, não periódicas e pré-requisitos garantiriam maior seguridade no processo de implantação, possibilitando maior assertiva das transmissões e menor risco de

autuações e multas instantâneas e/ou posteriores. Tal resultado corrobora com os dados encontrados nas empresas e apresentados na Figura 8.

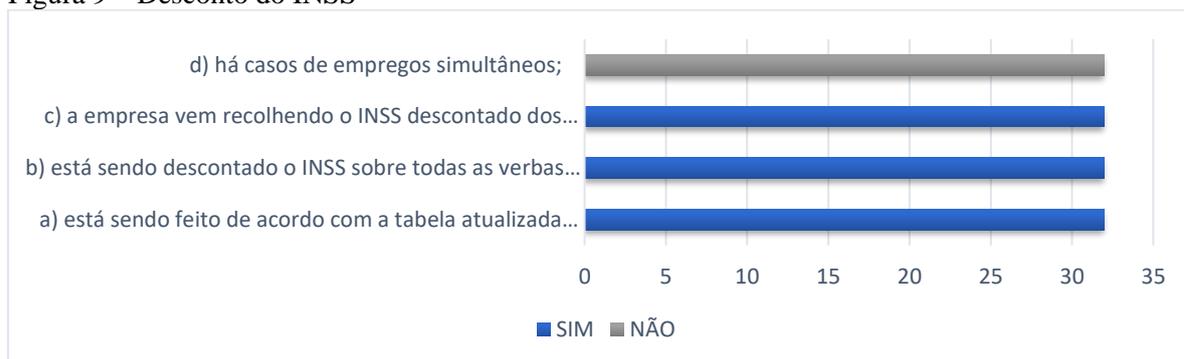
Figura 8 – Desconto do IRRF



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

O desconto de INSS está devidamente de acordo com a Legislação, como indica a Figura 9. Isso demonstra o compromisso das empresas com o governo e com os funcionários. Em pesquisa similar, Colombo (2019) também encontrou regularidade nas guias de INSS, no período analisado em uma construtora no estado de Santa Catarina-SC, concluindo que a empresa está em dia com as obrigações trabalhistas do período, e vem arquivando organizadamente as documentações comprobatórias, comprovando assim conduta coerente perante estes aspectos.

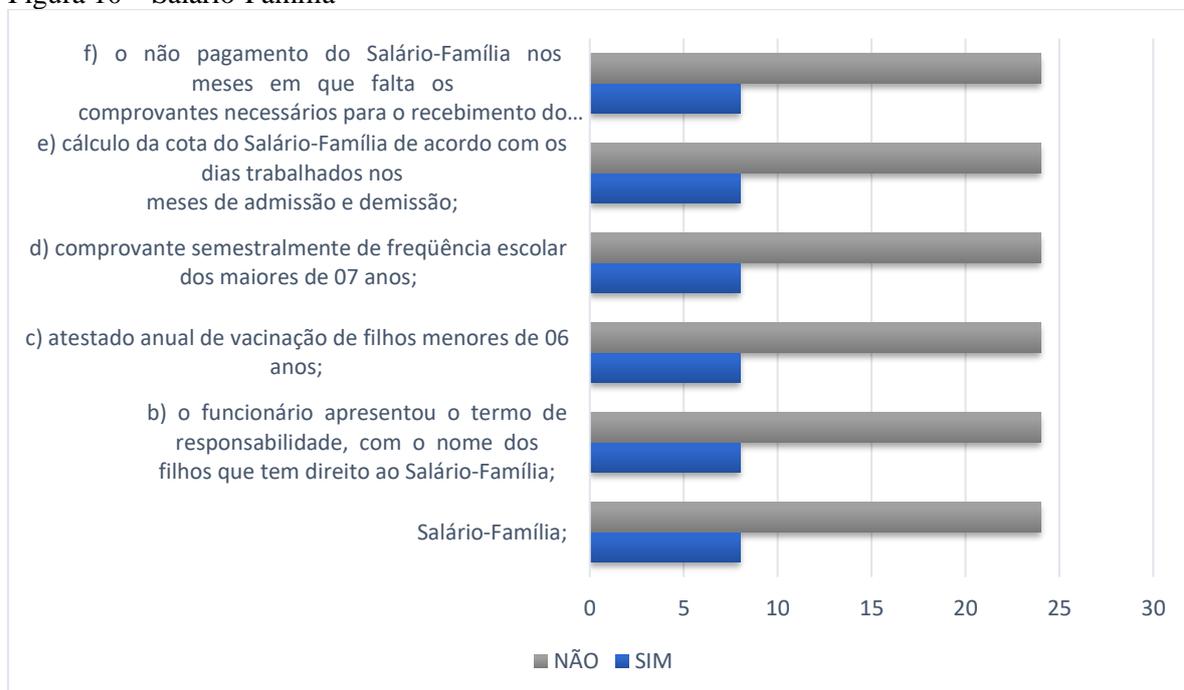
Figura 9 – Desconto do INSS



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

A maioria das empresas não possui funcionários com direito ao benefício do salário-família, mas as que possuem estão devidamente adequadas, conforme se nota na Figura 10. Já na pesquisa de Colombo (2019), foi identificado que empresa não paga o benefício de Salário-família, tampouco recolhe dados de dependentes dos funcionários, não possuindo ficha de dependentes para o Imposto de Renda, assim não deduzindo o valor permitido por dependente do cálculo do imposto retido na fonte.

Figura 10 – Salário-Família



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

O desconto de farmácia, mercado, associação e afins só poderá ser realizado pelo empregador se o funcionário assinar um termo autorizando tais descontos. Todas as empresas da amostra possuem este termo com a autorização dos funcionários, conforme Figura 11:

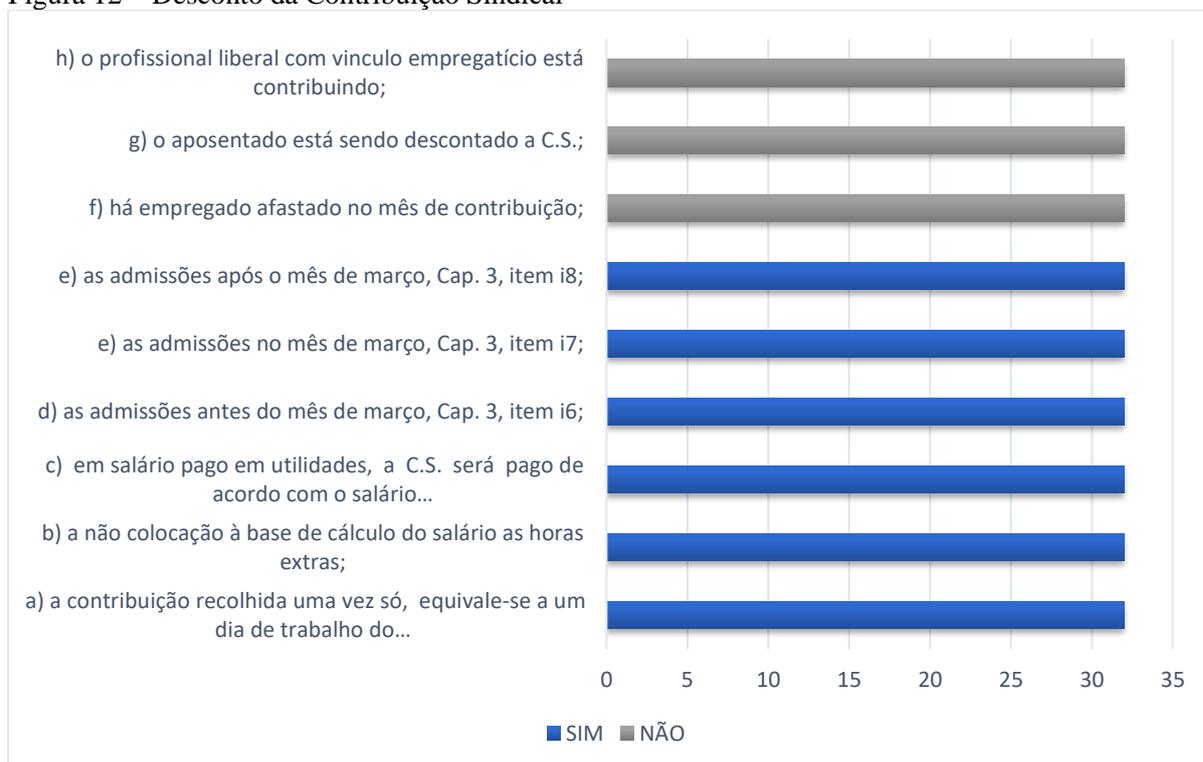
Figura 11 – Desconto de Farmácia, Mercado, Associação



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

O desconto de Contribuição Sindical é específico de acordo com a atividade da empresa, os trabalhadores que quiserem contribuir com o sindicato de sua categoria terão o desconto em folha. Nas empresas analisadas obteve-se os seguintes resultados, constantes na Figura 12. Leal, Izidoro e Harano (2018) informam que as fichas de registro devem estar preenchidas com todas as informações dos funcionários e também com as alterações que vierem a ocorrer no decorrer do tempo, dentro da empresa. A recomendação é que se registrem os funcionários no momento em que são admitidos, cumprindo, assim, a legislação trabalhista. Não pode se esquecer de recolher as assinaturas dos mesmos, uma vez que reajustes salariais, férias e contribuição sindical, são as principais anotações que devem constar no livro de registro.

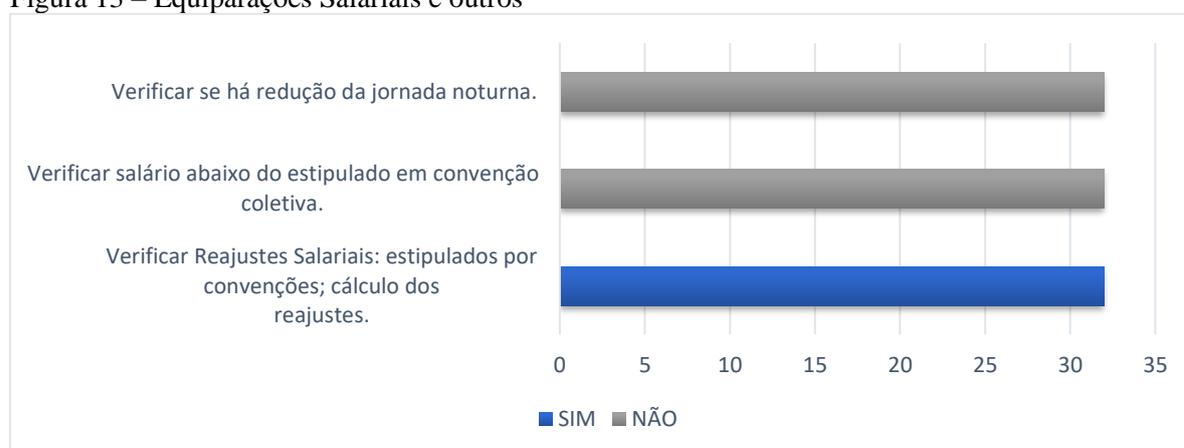
Figura 12 – Desconto da Contribuição Sindical



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

As equiparações salariais são fundamentais para garantir a igualdade de remuneração para colaboradores que exercem a mesma função, com as mesmas qualificações dentro de uma empresa. Esta análise é de grande importância para o social e para a credibilidade da empresa com o funcionário. Demonstrem compromisso com o princípio da equidade. Os resultados obtidos foram positivos, não há salários abaixo do estipulado em convenções e todos os reajustes são verificados. As empresas da amostra não possuem jornada noturna, conforme Figura 13.

Figura 13 – Equiparações Salariais e outros



Fonte: Elaborada pelas autoras, com dados da pesquisa (2023)

De acordo com dados apontados por Leal, Izidoro e Harano (2018) é imprescindível que o Departamento Pessoal saiba de todos os contratos firmados com o colaborador, para que a empresa não firme um contrato que a lei não permite, uma vez que deve conhecer a legislação referente à jornada de trabalho, deixando o empregador informado de todas suas obrigações e punições.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa avaliou os procedimentos internos de várias organizações (individualmente) na folha de pagamento, enfatizando a sua importância na garantia da conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas. Ao longo deste estudo, foi identificado diversos procedimentos-chave, como a verificação de cálculo salarial, análise dos benefícios e deduções, entre outros, que são cruciais para garantir a precisão e a integridade das informações da folha de pagamento. Ficou evidente que a auditoria trabalhista desempenha um papel minucioso na prevenção de fraudes, erros e litígios trabalhistas. Além disso, a auditoria pode contribuir melhorando a gestão pessoal, possibilitando um ambiente mais ético e transparente.

Com os resultados apresentados através do *checklist* adotado, foi possível verificar que



as empresas, em sua maioria, estão em conformidade com as leis trabalhistas e com os procedimentos de controle interno. No entanto, é importante ressaltar que os procedimentos não são estáticos, podendo haver mudanças nas leis e regulamentos trabalhistas. Por isso, é de extrema importância que as empresas estejam atualizadas e adequadas às mudanças, evitando riscos.

À medida em que avançamos, surgem oportunidades para pesquisas adicionais e futuras que podem se concentrar em aprimorar as técnicas de auditoria trabalhista, e também analisar com maior precisão a eficácia dos procedimentos internos utilizados neste artigo; sugere-se assim que seja ampliado a amostra de empresas em âmbito regional e não apenas local, ou ainda incluir organizações que adotem outro regime tributário, como Lucro Real e investigar como a auditoria pode se integrar à responsabilidade social corporativa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Bruno. **Análise Comparativa das Filosofias de Auditoria**. Revista Contabilidade & Finanças, 16(37), 85-102. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/5DCDmPDxfgfWGg8ft9WFVfD/>. Acesso em: 15 set. 2023.

ARCARO, G. C. **Auditoria interna: avaliação do sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (esocial)**. Monografia em Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul. 2019.

BARDIM, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Portugal. Edições 70, LDA, 2016.

COLOMBO, K. D.; DUCIONI, L. R. **A auditoria interna: prevenção de passivos trabalhistas em uma prestadora de serviços de construção civil localizada no sul de Santa Catarina**. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma – SC. 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7192> Acesso em: 20 out. 2023.

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 12. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. E-book. ISBN 9786559775002. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559775002>. Acesso em: 16 maio 2023.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2007.

DICIONÁRIO online. **Fraude**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/fraude/>. Acesso em: 15 set. 2023.

DICIONÁRIO online. **Suborno**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/suborno/>. Acesso em: 15 set. 2023.



DICIONÁRIO online. **Desfalque**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/desfalque/>. Acesso em: 15 set. 2023.

FERNANDES, Luciano; KNUTH, Valdecir. **Auditoria e Controladoria**. 1ª ed. Indaial-SC: Uniasselvi, 2014.

FERREIRA, L. G. F. Aumentando a produtividade e o bem-estar do trabalhador do conhecimento: mudanças no processo de trabalho e a utilização de um protótipo de sistema de informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 20, n. 1, p. 213-214, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/36657>. Acesso em: 14 set. 2023.

FRANCO, Hilário e MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771653>. Acesso em: 18 maio 2023.

GOMES, D, N.; RODRIGUES, L. A. A. A responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços quanto a correta aplicação do compliance trabalhista nas empresas prestadoras de serviço. Estudo de caso: Lojas Riachuelo. **Rev. Fapad**. Curitiba (PR), v.2, p.01-14, e064. 2022

HOOG, Wilson Alberto Zappa e CARLIN, Everson Luiz Breda. **Manual de auditoria contábil das sociedades empresariais: de acordo com o novo Código Civil** – Lei 10.406/02. 2º ed. Curitiba: Juruá, 2008.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades - Estabelecimentos de Saúde**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/dourados/pesquisa/32/28163?tipo=ranking> Acesso em: 30 out. 2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades – Agropecuária**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/dourados/pesquisa/38/47001?tipo=ranking&indicador=47006> Acesso em: 30 out. 2023.

LEAL, K. S.; IZIDORO, N. F.; HARANO, F. T. Auditoria interna na prevenção de irregularidades trabalhistas. **Rev. Eletrônica Organ. Soc.**, Iturama (MG), v. 7, n. 7, p. 87-101, jan./jun. 2018. DOI: 10.29031/ros.v7i7.332.

MACHADO, F. Z. **Compliance como ferramenta para prevenção de riscos trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Curitiba – PR. 2023.

MIRANDA, M. B. L.; PEREIRA, R. S. **Auditoria interna no departamento de pessoal com ênfase no esocial**. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis (Graduação) do Centro Universitário Doctum de Teófilo Otoni – UNIDOCTUM – MG, 2019.



PORTAL DE AUDITORIA. **Roteiro/check list de auditoria trabalhista**. Modelo disponibilizado gratuitamente pelo portal de auditoria. 2023. Disponível em: <https://portaldeauditoria.com.br/conteudos-exclusivos-trabalhista/> Acesso em: 08 ago. 2023.

SILVA, D. M.; CARVALHO, M. L. M. Auditoria trabalhista: A contribuição da auditoria interna na prevenção de erros nas organizações. Monografia. Faculdade Doctum de João Monlevade. Instituto Ensinar Brasil - Rede Doctum de Ensino - MG. 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/2280> Acesso em: 14 set. 2023.

STAKE, R. E.; EASLEY, J. A. **Case studies in Science Education**. Urbana: University of Illinois, 1979.

TÁPIA, Diego. **Origem e Evolução Histórica da Auditoria** [Vídeo]. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-o2IYMYttos>. Acesso em: 15 set. 2023.

