



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DÉBORA RAQUEL RODRIGUES ALEXANDRINO

**AUDITORIA TRABALHISTA: Os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista
mediante a Lei 13.467/2017 em três diferentes segmentos de empresas, situadas no
município de Campina Grande - Paraíba.**

**Campina Grande - PB
2017**

DÉBORA RAQUEL RODRIGUES ALEXANDRINO

AUDITORIA TRABALHISTA: Os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista mediante a Lei 13.467/2017 em três diferentes segmentos de empresas, situadas no município de Campina Grande - Paraíba.

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. MSc. José Péricles Alves Pereira

**Campina Grande - PB
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A374a Alexandrino, Debora Raquel Rodrigues.

Auditoria trabalhista [manuscrito] : os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista mediante a Lei 13.467/2017 em três diferentes segmentos de empresas, situadas no município de Campina Grande - Paraíba / Debora Raquel Rodrigues Alexandrino. - 2017.

21 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação : Prof. Me. José Péricles Alves Pereira, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Auditoria trabalhista. 2. Reforma trabalhista . 3. Departamento pessoal. 4. Gestão empresarial . 5. Auditoria interna .

21. ed. CDD 657.45

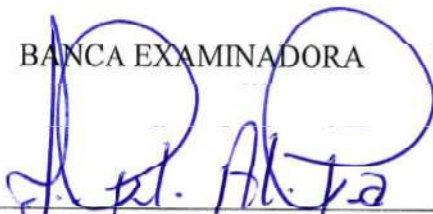
AUDITORIA TRABALHISTA: Os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista mediante a Lei 13.467/2017 em três diferentes segmentos de empresas, situadas no município de Campina Grande - Paraíba.

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. MSc. José Péricles Alves Pereira

Aprovada em: 06/12/2017

BANCA EXAMINADORA



Prof. MSc. José Péricles Alves Pereira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. MSc. Sidney Soares de Toledo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. MSc. Claudio de Oliveira Leônico Pinheiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia socorro presente em toda a minha trajetória de vida, a minha mãe Rejane Rodrigues Alexandrino e aos meus irmãos.

Ao Prof. MSc. José Péricles Alves Pereira, pelos textos traduzidos, orientação, seu grande desprendimento em ajudar-nos e amizade sincera.

Aos amigos João Irineu Jales, Paulo Bruno e Marcus Ferreira Araujo pela amizade, companheirismo e dedicação ao longo de toda a jornada para a conclusão deste curso.

Agradeço à equipe de gestores que fazem parte do corpo acadêmico da Universidade Estadual da Paraíba.

Agradeço ao departamento de ciências sociais aplicadas – Contabilidade, pela disponibilização do material necessário para as pesquisas técnicas.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. AUDITORIA TRABALHISTA	8
2.1 Processos Realizados Pela Auditoria no Setor de Departamento de Pessoal	8
2.1.1 Documentação do Departamento de Pessoal – Controles Internos	10
2.1.2 Legislação Trabalhista	12
2.2A Lei Nº. 13.467/2017	12
2.2.1 Principais Mudanças na Legislação	13
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	15
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
ABSTRACT	20
REFERÊNCIAS	20

Débora Raquel Rodrigues Alexandrino¹

RESUMO

Alexandrino, Débora Raquel Rodrigues. **Auditoria Trabalhista: Os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista mediante a reforma trabalhista em três diferentes segmentos de empresas, situadas no município de Campina Grande - Paraíba.**

2017. 21 fls. Trabalho de conclusão de curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017.

O presente artigo tem por objetivo discorrer sobre a auditoria como ferramenta de apoio na gestão empresarial mediante a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), de modo a verificar os impactos da nova reforma trabalhista. A metodologia utilizada foi uma pesquisa quantitativa com levantamentos exploratórios mediante os resultados. A coleta de dados foi realizada durante o período novembro de 2017, com levantamento através de um questionário online disponibilizado por meio de uma ferramenta do *Google*®. Os resultados obtidos revelaram que com a promulgação da citada Lei que houve dificuldade em associar às informações anteriores à nova reforma, mediante a não clareza das informações na quais podem haver mudanças com relativas, assim como, avaliar o grau de influencia dentro do setor de auditoria para melhor avaliação dos relatórios a serem auditados.

Palavras-Chave: Auditoria trabalhista. Departamento de Pessoal. Reforma trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

Em virtude das dificuldades que algumas empresas têm em relação à legislação trabalhista, que a todo o momento está em constante transformação, exigindo de cada profissional mais entendimento e aplicabilidade das Leis para executar assertivamente as atividades nas organizações, e muitas vezes veem-se perdidos com tais mudanças e outras até acabam por tratar os cálculos trabalhistas de forma inexata, fazendo com que o empresário seja punido em uma futura fiscalização.

A atividade da Auditoria Interna está estruturada em procedimentos, com enfoque técnico, objetivo, sistemático e disciplinado, e tem por finalidade agregar valor ao resultado da organização, apresentando subsídios para o aperfeiçoamento dos processos, da gestão e dos controles internos, por meio da recomendação de soluções para as não conformidades apontadas nos relatórios. (CARNEIRO, 2012).

¹Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I
Email: debora.raquel.alexandrino@gmail.com

Diante disso os incentivos para que as organizações sejam auditadas internamente promovem a organização um maior controle das operações realizadas de acordo com as normas legais, as quais permitem um controle coerente com os relatórios auditados.

As empresas aplicam o trabalho da auditoria para que possam realizar e averiguar se a mesma está em cumprimento com as normas legais e elaboram o levantamento de informações que permitem um melhor controle e estratégias para regularizar as possíveis divergências existentes. Sendo assim, um dos principais departamentos a serem auditados é o Setor Pessoal, o departamento que se encarrega de cumprir a legislação trabalhista com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dessa forma, o tema discutido nesse artigo é Auditoria Trabalhista mediante a reforma trabalhista.

As mudanças ocorridas trouxeram dificuldades no dia a dia das atividades laborais na qual exige uma necessidade de aperfeiçoamento em seus processos de controles internos bem como, de acompanhamento legislativo trabalhista para os quais está inserida, evitando possíveis autuações de fiscalização futuras pelos órgãos responsáveis?

Assim, diante das necessidades de controles internos mais rigorosos no setor trabalhista para cumprimento das normas legais, faz-se necessário compreender a importância da realização de uma auditoria trabalhista, pois esta realiza o levantamento de informações que auxiliam o melhor desempenho e desenvolvimento da empresa.

Por conseguinte, diante do que foi exposto, surge a seguinte pesquisa: **“AUDITORIA TRABALHISTA: Os impactos e as contribuições da auditoria trabalhista mediante a Lei 13.467/2017 em três diferentes segmentos de empresas, situadas no município de Campina Grande - Paraíba.”**

Tendo como objetivo principal a utilização da auditoria como ferramenta de controle para o melhoramento das informações nas empresas nas quais houve o estudo de caso, situadas no município de Campina Grande na Paraíba acerca da reforma trabalhista Lei 13.467/2017, de modo a promover o melhoramento dos relatórios e minimizar as despesas. Sendo assim, para alcançar o objetivo supracitado, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (i) discorrer sobre Auditoria; (ii) verificar a percepção dos profissionais do setor de auditoria nas empresas de Campina Grande na Paraíba acerca das possíveis mudanças da legislação trabalhista advinda da Lei 13.467/2017; (iii) apresentar os resultados obtidos.

A relevância desse trabalho justifica-se pela necessidade da auditoria como ferramenta de melhoramento dos relatórios e minimização de inexatidão de despesas geradas pelos profissionais da área de departamento de pessoal, bem como para a entidade, e através deste

estudo possibilitar meios para que futuras pesquisas sobre a temática proposta sejam realizadas.

Este artigo está estruturado além dessa introdução, pela revisão bibliográfica que traz uma explanação acerca do assunto, seguido da metodologia em que são descritos os procedimentos utilizados, depois os resultados, as considerações finais e as referências do estudo.

2. AUDITORIA TRABALHISTA

2.1 Processos Realizados Pela Auditoria no Setor de Departamento de Pessoal

A equipe de auditoria é formada por profissionais do mais alto padrão técnico, os quais desenvolvem trabalhos e projetos específicos de auditoria. Os mesmos dividem as responsabilidades em níveis distintos, cada um desempenha uma função de modo que venha a não cometer erros e aprimorar o trabalho executado tornando-o excepcional e de precisão para a conclusão dos fatos e aperfeiçoando na tomada de decisão para melhor desenvolvimento do órgão.

No início dos processos da auditoria é realizado o escopo incluindo a área que será auditada e os objetivos a serem analisados. O processo de auditar é investigar o que está sendo executado e se está em conformidade com a Lei ou se há erros que devem ser retificados. A Auditoria também se responsabiliza a avaliar o funcionamento de normas e regras estabelecidas e alertando sobre as deficiências detectadas.

A finalidade da auditoria é examinar os procedimentos e as operações de forma sistematizada de modo a estabelecer procedimentos de melhoria, os quais serão adotados e desempenhados pela entidade. Contudo, sua atuação visa fornecer ajuda operacional aos profissionais de gestão em RH a conduzi-los para um melhor desempenho das rotinas do departamento. Assim a auditoria no âmbito laborativo, proporciona uma ampla visão do que estava sendo desenvolvido e o que realmente é adequado, facilitando a tomada de decisão.

Não adianta a empresa implantar um excelente sistema de controle interno sem que alguém verifique periodicamente se os funcionários estão cumprindo o que foi determinado no sistema, ou se o sistema não deveria ser adaptado às novas circunstâncias. ALMEIDA,2008, p. 70.

Para a realização da auditoria no setor de departamento de pessoal é imprescindível para a empresa assegurar que a metodologia utilizada é a congruente. Mesmo que os colaboradores sejam capacitados para exercer a função e os sistemas sejam avançados

tecnologicamente, sempre existem pontos a serem corrigidos. Por esse motivo, não é necessário aguardar que surjam grandes erros ou fraudes, para então haver uma auditoria. É de grande valia que a verificação dos procedimentos seja realizada de forma contínua, pois, é um ponto de apoio para o aprimoramento e para validas sugestões.

Os pontos a seguir serão algumas da sequência de auditoria e da documentação pertinente ao setor de departamento de pessoal. Segundo Antonio Marcelo Brandão, professor pós graduado em Gestão Empresarial (2014).

- Auditoria na admissão: contrato de trabalho, acordo de compensação de horas, salário família dependentes para o IR (imposto de renda) retido na fonte, exames médicos (admissional, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho e demissional), utilização de vale-transporte, ficha de registro de empregados.
- Jornada de trabalho: cartão de ponto (escrito ou eletrônico), controle de jornada de trabalho, intervalos (Inter jornada), marcações divergentes, atividades insalubres e perigosas;
- Desligamento de colaboradores: rescisão contratual de trabalho, cálculos, cumprimento de data-base, prazos de pagamento, estabilidade de colaboradores.
- Contencioso: reclamações trabalhistas, contribuição previdenciária, contribuição do segurado, tributação de diferenças salariais, auditoria em verbas pagas na reclamatória.
- Folha de pagamento: conferência da folha de pagamento com cartão de ponto, cálculo de horas extras, adicionais, pensão alimentícia, salário-família e comissões, descontos (vale-transporte, IRRF, INSS, e contribuição sindical) equiparação salarial, convenção coletiva, comparação das guias de recolhimento e GFIP.
- Segurança e medicina do trabalho: CIPA,PPRA, PCMSO,PPP (perfil profissiográfico previdenciário);
- Férias: férias indenizadas e não gozadas, médias de variáveis, férias na rescisão contratual de trabalho, antecipação de férias, procedimento de férias coletivas.
- Décimo terceiro salário: cálculos integrais e proporcionais, verbas variáveis e reembolso de INSS.

- Terceirização: projetos apresentados, elaboração de contrato, formas de rescisão contratual de trabalho.

Em síntese, esses são os documentos que serão avaliados e confrontados pela auditoria trabalhista. Os mesmos devem estar em total conformidade, e caso não esteja, o responsável fará suas considerações para que as correções sejam feitas o mais rápido possível.

Assim, para melhor aproveitamento da realização de um processo de auditoria no setor trabalhista, a equipe se utiliza de um *Check-List*, o qual direciona quais os documentos a serem exigidos pelo auditor para uma melhor avaliação e análise da documentação da empresa. Esta é a relação de todos os documentos exigidos pelo auditor, que serão minuciosamente avaliados e investigados.

2.1.1 Documentação do Departamento de Pessoal – Controles Internos

Uma organização possui em sua rotina de trabalho um conjunto de procedimentos e métodos com a finalidade de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e auxiliar na administração e na condução dos negócios do empreendimento. Da mesma forma acontece no setor de departamento de pessoal, o qual é responsável pelo cumprimento, com a legislação trabalhista exercendo seu papel como entidade no prazo certo para com os órgãos responsáveis e caso essas obrigações não sejam cumpridas pela empresa, a mesma poderá sofrer punições.

Dessa forma, é necessário um controle interno firme em relação aos procedimentos das atividades no setor, pois, com o controle coerente é mais fácil de verificar e mensurar como está sendo executadas as atividades diárias, medir as necessidades da entidade e também uma forma melhor de revelar transparência em seus métodos.

O controle interno representa em uma organização o conjunto de procedimentos, métodos ou rotinas com objetivos de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e ajudar a administração na condução ordenada dos negócios da empresa (ALMEIDA, 2008, p. 63).

Podemos compreender como controle interno a busca pelo cumprimento as normas e diretrizes da empresa, tornando qualidade dos relatórios a serem gerados com excelência e exatidão a fim de reduzir os prejuízos causados pela administração.

Abaixo será descrita a documentação existente na empresa que é passível de fiscalização por parte dos autores.

Documentação – pasta dos colaboradores ativos:

- ❖ Documentos pessoais;
- ❖ ASO – admissional;
- ❖ Contrato de experiência/safra ou individual;
- ❖ Termo de Responsabilidade – Uniformes e Crachás;
- ❖ Férias;
- ❖ Folha de Ponto Eletrônico;
- ❖ Holerite;
- ❖ Vale-Transporte;
- ❖ EPI.

Documentação – pasta dos colaboradores inativos:

- ❖ Ficha de registro (assinada com a data de saída);
- ❖ Aviso prévio (trabalhado/indenizado);
- ❖ ASO – demissional;
- ❖ TRCT – tremo de rescisão contratual;
- ❖ Termo de quitação/homologação;
- ❖ Comprovante de pagamento da TRCT;
- ❖ Extrato de FGTS;
- ❖ Demonstrativo de FGTS;
- ❖ Comprovante de devolução da CTPC;
- ❖ Holerites e folha de ponto eletrônico/manual;
- ❖ Ficha de equipamento de proteção individual;
- ❖ Termo de responsabilidade – equipamentos de trabalho;
- ❖ Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP;

Encargos sociais:

- ❖ Folha de pagamento;
- ❖ SEFIP – sistema de empresa de recolhimento do FGTS;
- ❖ GPS – guia de previdência social;
- ❖ GRF – guia de recolhimento do FGTS;

- ❖ DARF – documento de arrecadação de receitas federais;
- ❖ Contribuição sindical;
- ❖ RAIS – relação anual de informações sociais;
- ❖ DIRF – declaração de imposto de renda retido na fonte;
- ❖ Relatório de marcações no ponto eletrônico;
- ❖ Plano de gestão empresa.

Esses são os principais documentos examinados pela equipe de auditoria, os quais analisam os cálculos e verificam a exatidão dos valores e se há documentação faltante. Desse modo, quaisquer tipos de divergências são informados aos responsáveis para que possam regularizar afim de que não sofram passivos em uma possível fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego- MTE.

A auditoria permite esta reavaliação das demonstrações no departamento de pessoal, auxiliando a entidade a ser reformulado quanto aos procedimentos realizados e como fazer de forma mais rápida e eficaz assim respaldando-se contra possíveis passivos trabalhistas que podem onerar expressivamente a empresa. Dessa forma, a auditoria é feita no intuito de prevenção, suprimindo a necessidade de a empresa ter bons controles internos e de extrema confiança.

2.1.2 Legislação Trabalhista

A CLT surgiu pelo decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela prevista. A CLT é o resultado de 13 anos de trabalho - desde o início do estado novo até 1943 - de destacados juristas, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse a necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador".

A Consolidação das Leis do Trabalho- CLT regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

2.2A Lei Nº. 13.467/2017

A Lei n. 13.467/2017 tem, portanto, extrema relevância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, ainda que esteja sujeita a aperfeiçoamentos. Dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9 – um total de 106 dispositivos. Além disso, na Lei n. 6.019/1974, no que se refere à regulamentação da terceirização, foram alterados 2 artigos e inseridos 3 novos.

Ainda foram realizados alguns ajustes pontuais na legislação Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - PANORAMA ANTERIOR E POSTERIOR À APROVAÇÃO. E tudo isso resultou em 114 artigos entre inseridos e alterados. Dentre as principais novidades trazidas pela lei está à prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade dos instrumentos coletivos, a exclusão do cômputo das horas in itinere na jornada de trabalho, a regulamentação do teletrabalho, do trabalho intermitente e a previsão de que a contribuição sindical passa a ser facultativa. Tudo isso mantendo os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como férias, 13º, licença-maternidade e paternidade, seguro desemprego, FGTS, aposentadoria.

Com a nova lei se abre um horizonte de mais segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribuirá com o crescimento econômico, beneficiando as empresas, os empregados, e todos os demais interessados.

2.2.1 Principais Mudanças na Legislação

A reforma trabalhista foi sancionada em 13 de julho de 2017, mas só entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, com novidades para empregados e empregadores. A mudança na consolidação das leis do trabalho (CLT) é extensa, porém, não afeta os direitos como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e 13º salário. Entre as alterações, está a criação do autônomo exclusivo, a terceirização também para a atividade principal das empresas, o parcelamento das férias em até três períodos e a possibilidade de grávidas atuarem em ambientes insalubres.

Discorrendo sobre algumas das alterações citadas acima, temos:

Trabalho da empregada gestante e lactante, **Situação antes da nova lei:** A CLT previa que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre (art. 394-A). **O que diz a nova lei:** Dispõe que, sem prejuízo de sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade), a empregada deverá ser afastada de: I – atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades

insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. Quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213/91, durante todo o período de afastamento. Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (art. 394-A, CLT).

Descanso para amamentação: **Situação antes da nova lei:** não havia previsão legal específica na legislação trabalhista Quanto à forma de definir os descansos especiais para amamentação do filho pela empregada lactante. A CLT prevê que para amamentar o próprio filho, até que este Complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos Especiais, de meia hora cada um (art. 396). **O que diz a nova lei:** prevê que os horários de descanso para amamentação serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (art. 396, §2º, CLT).

Parcelamento de férias: **Situação antes da nova lei:** a CLT previa que somente em casos excepcionais poderiam as férias ser concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias corridos, sendo que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos, as férias deveriam sempre ser concedidas de uma só vez (art. 134). **O que diz a nova lei:** possibilita, desde que haja concordância do empregado, que as férias possam ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Além disso, veda o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134 da CLT).

Além dessas informações citadas acima, a reforma trabalhista trouxe no total as seguintes alterações referente à CLT – Dos 922 artigos (Decreto-Lei nº 5.452/1943):

- 54 Artigos alterados;
- 43 Artigos novos inseridos;
- 9 Artigos revogados;
- Total 106 dispositivos

- Terceirização (Lei nº 6.019/1974):
- 02 Artigos – alterados;
- 03 Artigos Novos Inseridos.
- Lei nº. 8.036/90 (FGTS); Art. 20 Acrescenta o Inciso I-A;
- Lei nº. 8.212/91 (Lei de Custeio da Previdência); Art. 28.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada para a elaboração do presente artigo foi uma pesquisa exploratória, no qual há a fundamentação teórica do problema para tornar o tema mais explícito. Segundo Gil (2010) “as pesquisas exploratórias têm como propósito assegurar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Bem como, descritiva que para Gil (2010) são “aquelas que têm por objetivo estudar as características de uma população ou fenômeno, uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.”.

Em relação à descrição, esta pesquisa se caracterizou como levantamento de dados, uma vez que houve a indagação à amostragem dos integrantes acerca do problema de pesquisa. A forma de abordagem da pesquisa foi quantitativa, em virtude da percepção da população em estudo sobre o tema problema na qual foi levantada e traduzida em números para serem classificadas e analisadas por meio de técnicas estatísticas. A pesquisa foi limitada a profissionais que exercem a função de auditor e aos profissionais atuantes apenas no município de Campina Grande - PB

A pesquisa foi aplicada em três diferentes tipos de segmentos de empresas, sendo: a primeira empresa de fabricação de artefatos de material plástico, a segunda empresa cooperativa de créditos mútua e a terceira referem-se a comercio de preparação e fiação de fibras de algodão. Com o intuito de preservar as identidades das empresas, assim solicitado, será enfatizado e analisado o trabalho mediante esses diferentes segmentos e suas aplicabilidades.

A pesquisa foi realizada no período de 20 de novembro de 2017, cuja coleta de dados foi feita com auxílio de um questionário online elaborado através da ferramenta disponibilizada pelo Google® (<http://www.drive.google.com>). Em seguida, foi realizada a

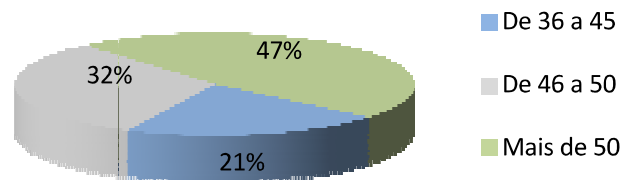
análise e a consequente tabulação das informações obtidas, com elaboração dos gráficos no Excel que serão apresentados nos resultados.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O município de Campina Grande é a segunda cidade mais populosa do estado da Paraíba e localiza-se a 125 km da capital. Segundo o IBGE (2016), possui 385.213 habitantes, localiza-se na mesorregião Agreste Paraibano, possui um número de empresas atuantes na economia local de 8.395 unidades com cerca de 101.574 pessoas assalariadas com cerca de uma média salarial de 2,2 salários mínimos, no qual representa um elevado índice de colaboradores.

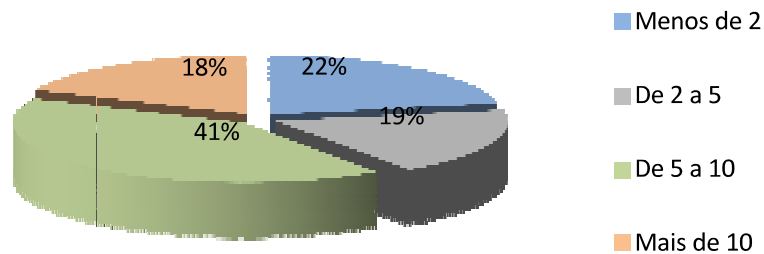
De acordo com o objetivo proposto, inquiriu-se verificar a percepção dos profissionais de auditoria em três diferentes segmentos de empresas na cidade de Campina Grande na Paraíba acerca dos impactos e contribuições da auditoria trabalhista mediante a nova Lei 13.467/2017, de modo a promover a importância da auditoria como ferramenta de trabalho. Após a aplicação do questionário, foi possível obter a seguinte percepção das 3 empresas que formam a amostra desse estudo, conforme apresenta a tabela 1 a seguir.

Gráfico 1: Idade



Fonte: Elaboração própria, 2017.

Para esta avaliação, foi atribuído percentual mediante a média dos profissionais que responderam o questionário. Quanto à faixa etária dos respondentes, 32% estão entre 46 e 50 anos de idade. Na faixa etária de 36 a 45 anos concentra-se 21 %; de mais de 50, 47%, podendo haver a constatação que essa amostra de profissionais que atuam no setor de auditoria é formada por especialistas mais experientes.

Gráfico 2: Tempo de Atuação Profissional (anos)

Fonte: Elaboração própria, 2017.

De acordo com os dados da pesquisa, a faixa de atuação profissional com maior predominância é de 5 a 10 anos, correspondendo a 42%, seguida pela faixa de menos de 2 anos, 22%; de 2 a 5 anos, 18%; de mais de 10 anos, com 18%, revelando, que a maioria dos profissionais possuem um tempo relativo de experiência de mercado..

A tabela 1 descrita abaixo demonstra os segmentos das empresas e os percentuais de perspectiva de mudanças mediante a aplicabilidade da Lei 13.467/2017 e os impactos causados pela mesma dentro das empresas.

Melhorias Com a Lei. 13.467 (tabela 1)

<i>Empresas</i>	<i>Mudanças Significativas (%)</i>
Comercio	25%
Serviço	20%
Indústria	21%

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Mediante a diferença de segmentos das empresas, observou-se que não estão totalmente seguras em relação às novas legislações introduzidas no setor de gestão em RH. As empresas alegam que por ser uma mudança não tão abusiva, o setor de auditoria percebe um trabalho ainda sem muitas mudanças impactantes.

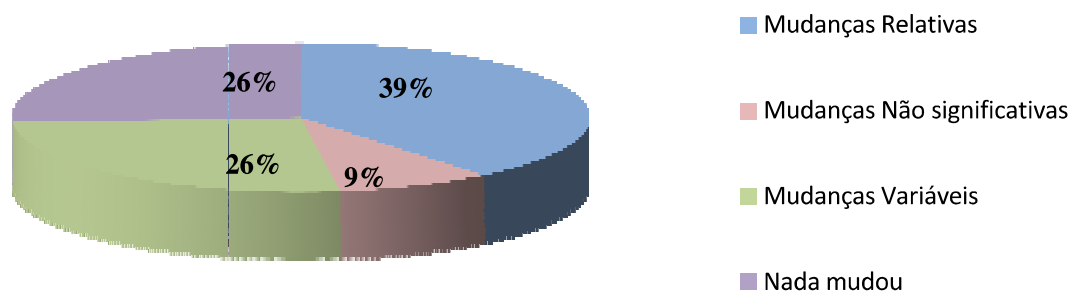
Houve uma observação mediante o tema problema, auditoria como ferramenta de apoio na gestão trabalhista mediante a introdução da lei 13.467/2017. Conforme dados levantados na tabela 2 a seguir.

Benefícios para auditoria (Tabela 2)

<i>Empresas</i>	<i>Importância da Auditoria (%)</i>	<i>Facilidades para o Auditor, mediante a nova Lei. (%)</i>	<i>O trabalho do auditor tornou-se ainda mais difícil. (%)</i>	<i>As novas Leis trazem benefícios ao trabalho de auditoria. (%)</i>
Comercio	100%	50%	10%	-
Serviço	100%	50%	30%	50%
Indústria	100%	40%	30%	-
Média	100%	46,67%	23,33%	16,67%

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Conforme discorre na tabela 2, percebe-se que o trabalho de auditoria é de extrema importância para a minimização dos passivos mediante setor trabalhista de uma entidade, uma vez que, com a reforma trazendo em questão a desnecessidade na participação de sindicatos, nos quais percebia um maior poder em termos documentais, a participação da auditoria torna ainda mais criterioso e minucioso na geração dos relatórios compreendidos pelo setor laborativo das empresas.

Gráfico 3 - Mudanças no Setor de Auditoria Pela Lei 13.467/2017

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O gráfico 3 mostrará a percepção dos profissionais do setor de Auditoria das empresas estudadas quanto as mudanças trazidas para o departamento com relação a promulgação da Lei 13.467/2017.

Segundo os dados apresentados no gráfico acima 39% dos entrevistados concordam que houve mudanças relativas em seus trabalhos, 9 % acredita que as mudanças não são significativas, 26% afirmam que as mudanças foram relativas e 26% não percebeu nenhuma mudança em suas rotinas. Isso implica dizer que as alterações feitas na CLT trouxeram mudanças na forma dos auditores internos ordenarem as suas tarefas de verificações dos papéis de trabalho, havendo, assim, a necessidade de adaptação para que os seus parecer estejam de acordo com os novos regramentos trabalhistas.

Observa-se também, que as entidades pesquisadas não têm parâmetro suficiente para avaliar os benefícios trazidos para a auditoria com a sanção da Lei 13.467/2017, por se tratar de uma recente lei ainda em estágio de mudanças, conforme descrito no gráfico abaixo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o intuito de analisar a auditoria como ferramenta de apoio na gestão empresarial mediante a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), de modo a verificar os impactos da nova reforma trabalhista dos profissionais contábeis do setor de auditoria. Foi realizada uma pesquisa na qual se analisou as referidas informações acerca dos impactos sofridos após a aplicabilidade da reforma trabalhista.

Os resultados obtidos demonstram que a auditoria assume um papel fundamental mediante as novas regras exigidas pela Lei 13.467/2017, para evitar que as empresas sofram passivos trabalhistas. A Auditoria Interna, neste momento, assume um papel imprescindível quanto à verificação dos documentos e relatórios, tendo em vista que algumas situações não terão a interferência do sindicato.

Após a vigência das Leis trabalhistas, nas quais ainda estão em trâmite no senado passando por processos de ajustes, foi observado que por não haver uma clareza na CLT existe uma dificuldade em definir as mudanças com exatidão, assim como, avaliar o grau de influência dentro do setor de auditoria para melhor avaliação dos relatórios a serem auditados.

Ressalta-se que não houve estudos anteriores devido à data na qual a reforma trabalhista passou a vigorar.

A presente pesquisa limita-se pelo fato de serem dados coletados no período de novembro de 2017, ainda sob as alterações das leis trabalhistas, podendo gerar distorções nos

resultados se a pesquisa for feita por um período mais abrangente, bem como com as leis já em vigor sem que haja alterações. Sugere-se, então, que pesquisas futuras sejam realizadas por um maior período e em mais entidades para a coleta de dados, bem como a aplicação do questionário em outras cidades da federação brasileira.

ABSTRACT

ALEXANDRINO, Débora Raquel Rodrigues. **Labor Audit: The impacts and contributions of labor audit through labor reform in three different business segments, located in the city of Campina Grande - Paraíba.** 2017. 19 fls. Completion of course work - Course of Accounting Sciences, State University of Paraíba, Campina Grande, 2017.

The purpose of this article is to discuss the audit as a support tool in the management of this body through the labor reform Law 13467/2017, in order to verify the impacts of the new labor reform. The methodology used was a quantitative survey with exploratory surveys using the results. Data collection was performed during the period November 2017, with survey through an online questionnaire made available through a Google® tool. The results obtained revealed that with the enactment of Law 13467, it was difficult to associate the information prior to the new reform with the lack of clarity of the information in which the changes occurred, as well as to assess the degree of influence within the audit sector to better evaluate the reports to be audited.

Keywords: Labor audit. Personal department. Labor reform.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria:** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo/ Marcelo Cavalcante Almeida** – 6. Ed. – 6. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

BRANDÃO, Antonio Marcelo. Disponível em: <<http://www.eventosrh.com.br/>>. Acesso em: 25/10/2017.

ATTIE, Willian. **Auditoria interna.** São Paulo: Atlas, 1986.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/>>. Acesso em: 15/11/ 2017.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A; SILVA, R. **Metodologia Científica.** 6 ed. São Paulo. Prentice Hall Brasil, 2007.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. Normas Brasileiras de Contabilidade, Auditoria Interna NBC TI 01 e NBC PI 01, 2012.

CNI – Confederação Nacional de Indústria. **Modernização Trabalhista Lei No 13.467, De 13 De Julho De 2017- Panorama Anterior E Posterior À Aprovação.** 2017. Apostila.

GAUCHAZH. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br>>. Acesso em: 25/10/2017.

GIL, Antônio Carlos, **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 2009.
_____ *Como Elaborar Projetos de Pesquisa.* 5ª ed. –São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br>>. Acesso em: 31 de outubro de 2017.

SÁ, Antônio. Lopes de. **Auditoria Interna.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1978