



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RAYARA EMIKAELA OLIVEIRA SANTOS

**AUDITORIA TRABALHISTA COMO FORMA DE AUTOFISCALIZAÇÃO E
PREPARAÇÃO PARA O ESOCIAL**

CAMPINA GRANDE - PB
2018

RAYARA EMIKAELA OLIVEIRA SANTOS

**AUDITORIA TRABALHISTA COMO FORMA DE AUTOFISCALIZAÇÃO E
PREPARAÇÃO PARA O ESOCIAL**

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

Orientador: Prof. Me. José Péricles Alves
Pereira

CAMPINA GRANDE - PB
2018

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.

S237a Santos, Rayara Emikaela Oliveira.
Auditoria trabalhista como forma de autofiscalização e preparação para o E-social [manuscrito] / Rayara Emikaela Oliveira Santos. - 2018.
24 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.
"Orientação : Prof. Me. José Péricles Alves Pereira, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."
1. Auditoria trabalhista. 2. E-Social. 3. Departamento de pessoal. 4. Legislação trabalhista. I. Título
21. ed. CDD 657.45

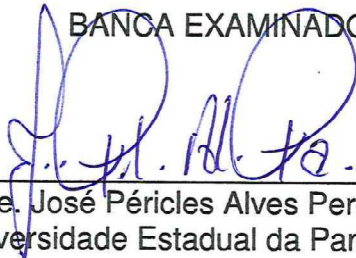
RAYARA EMIKAELA OLIVEIRA SANTOS

**AUDITORIA TRABALHISTA COMO FORMA DE AUTOFISCALIZAÇÃO E
PREPARAÇÃO PARA O ESOCIAL**

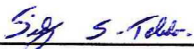
Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em: 29/11/2018

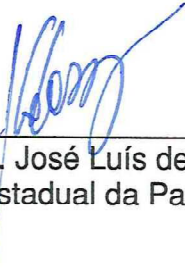
BANCA EXAMINADORA



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



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



Prof. Esp. José Luís de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus pelo seu infinito amor, por ter me concedido sabedoria e força por toda minha vida e ao longo deste trabalho.

Aos meus pais, minha irmã e todos meus familiares por todo amor, ensinamento e dedicação.

Ao meu esposo Jorge Barros, por todo amor e incentivo.

A minha equipe de trabalho Célula 04, em especial a João Jales por todo companheirismo, apoio e motivação que me deram para que eu não desistisse.

A minha amiga Ivanna Albuquerque, e ao meu primo Glauber Andrade pela amizade, companheirismo e incentivo por essa conquista.

Ao meu orientador Prof. Me. José Péricles Alves Pereira, pelas orientações concedidas, pela delicadeza, dedicação e atenção.

A todos os professores da graduação, pelos conhecimentos transmitidos, peças fundamentais no aprendizado profissional.

Meu muito obrigada a todos!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 Conceito de Auditoria.....	9
2.2 Objeto e Objetivo da Auditoria	10
2.3 Tipos de Auditoria	11
2.3.1 Auditoria Externa ou Independente	11
2.3.2 Auditoria Interna ou Operacional	12
2.4 Auditoria Trabalhista	12
2.4.1 Procedimentos de Departamento de Pessoal	13
2.4.2 eSocial	14
2.4.2.1 A Auditoria Trabalhista Frente ao eSocial.....	15
3 METODOLOGIA.....	18
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
ABSTRACT	21
REFERÊNCIAS	21

AUDITORIA TRABALHISTA COMO FORMA DE AUTOFISCALIZAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA O ESOCIAL

Rayara Emikaela Oliveira Santos¹

RESUMO

A atual legislação trabalhista do Brasil vem sofrendo mudanças em ritmo acelerado, com isso as empresas terão que se adequar aos avanços tecnológicos que vêm ocorrendo no mercado de trabalho, e o Governo Federal vem alterando sua forma de gerenciar com relação às obrigações das empresas de forma geral. As rotinas de trabalho estão sendo mudadas e uma implantação da auditoria trabalhista é uma assertiva para esta nova adequação, sendo uma ferramenta de autofiscalização, elevando a qualidade, aumentando a produtividade e reduzindo os riscos de reclamações e multas trabalhistas com a implantação do eSocial, sendo assim, garantindo a coerência e maior segurança nas informações prestadas. Este artigo tem como objetivo averiguar a auditoria trabalhista, atuando na forma de autofiscalização e preparação para o eSocial. Tendo o caráter exploratório e descritivo, baseado em uma abordagem qualitativa. Para realizar o estudo baseou-se em artigos já feitos nesta área da auditoria, site do Ministério do Trabalho e do eSocial. É indispensável o investimento em auditoria trabalhista preventiva, pois além de verificar as irregularidades, o auditor poderá sugerir melhorias nos controles internos e processos da empresa, apresentando soluções para suprir as necessidades e adequações ao eSocial.

Palavras-Chave: Auditoria Trabalhista. eSocial. Departamento de Pessoal.

1 INTRODUÇÃO

A auditoria surgiu em meados do século XIV na Inglaterra através da necessidade de verificar os registros contábeis e as movimentações financeiras, e em virtude da Revolução Industrial e com a taxação de imposto de renda. No Brasil surgiu por volta de 1949, sendo sua primeira evidência observada no Decreto-Lei nº 2.935, de 16 de junho de 1862.

Os avanços tecnológicos e as mudanças sociais, políticas e econômicas, tornaram-se uma grande aliada para o mercado do trabalho, logo atingiu o Governo Federal que precisou se adequar a um novo cenário trabalhista. Isto demonstra que os empresários precisam melhorar suas relações de trabalho atuando em diversos

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

setores da empresa, com destaque para o setor de departamento de pessoal tornando importante a atuação da auditoria trabalhista.

A auditoria de departamento de pessoal tem a finalidade de dar segurança em uma casual fiscalização ou reclamatória trabalhista, analisando a estrutura existente dos controles e procedimentos do departamento de pessoal (BRANDÃO, 2012).

Observa-se que a auditoria trabalhista torna essencial para o andamento das organizações, assim busca garantir que as rotinas do setor pessoal estejam de acordo com a legislação vigente.

Com o novo cenário de mudanças, é importante que a auditoria se faça presente nas empresas com a implantação de um novo sistema para cumprimento das obrigações previdenciárias e trabalhistas - eSocial -, é o nome do SPED Social, que teve sua legalidade instituída do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, sendo considerado um projeto do Governo Federal que tem por objetivo unificar todas as informações trabalhistas e previdenciárias sobre os empregadores e empregados, ou seja, consolidar as obrigações de CAGED, GFIP, RAIS, entre outras em um único arquivo eletrônico.

Sendo assim, compreende-se que é de suma importância cumprir as obrigações trabalhistas, visto que com o trabalho da auditoria ela permite a prevenção de possíveis passivos trabalhistas, e verifica se a empresa está em cumprimento com as normas legais da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

O controle de auditoria é uma ferramenta que envolve atividades que evitam a propagação de falhas, evitando reclamações trabalhistas perante os órgãos a que competem. Para tanto, existe uma grande necessidade de realizar atividades que visam uma melhor gestão de controle operacional interno.

Por conseguinte, perante o exposto, surge a seguinte pergunta: **“Como a auditoria trabalhista atua na forma de autofiscalização e preparação para o eSocial?”** Para efeito deste estudo, o objetivo geral deste trabalho é averiguar a auditoria trabalhista atuando de forma de autofiscalização e preparação para o eSocial. Sendo assim, com objetivos específicos: (I) discorrer a literatura de auditoria; (II) apresentar os procedimentos do departamento de pessoal; (III) descrever como a auditoria trabalhista contribui para o eSocial.

A relevância dessa pesquisa, justifica-se pela chegada do eSocial no Brasil e o papel do trabalho da auditoria preventiva no departamento de pessoal frente a este

cenário econômico e diante das novas exigências trabalhistas, com isso para obter a exatidão das informações, sendo possível minimizar e prevenir os riscos de fiscalizações e multas trabalhistas.

Quanto à organização do trabalho, inicialmente faz-se a introdução do estudo. Seguindo com um referencial teórico, na sequência metodologia e finalizando com as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os primeiros indícios da auditoria surgiram para atender a necessidade do sistema capitalista. Durante a Revolução Industrial foi criado órgãos reguladores para que desse credibilidade as informações registradas nos patrimônios das empresas, sendo consolidada na Inglaterra por volta do século XIV com o objetivo de fazer um uso sistemático das contas públicas e com forte influência para expansão dos negócios, sendo assim:

A grandeza econômica e comercial da Inglaterra e da Holanda, em fins do século passado, bem como dos Estados Unidos, onde hoje a profissão é mais desenvolvida, determinou a evolução da auditoria, como consequência do crescimento das empresas, do aumento de sua complexidade e do envolvimento do interesse da economia popular dos grandes empreendimentos. (CREPALDI, 2004, p. 105)

Com o desenvolvimento da auditoria, deu-se a necessidade de um controle interno mais eficiente para a proteção do patrimônio das empresas. A atividade de auditoria cresceu no século XVII, onde muitas empresas desenvolveram-se e nasceu o sistema de impostos sobre lucros, havendo a necessidade de um profissional independente para a análise da veracidade e qualidade das informações nas demonstrações contábeis.

No Brasil, a auditoria surgiu com a expansão do mercado e teve influência de filiais e subsidiários de firmas estrangeiras contribuindo com a vinda das filiais de escritórios de auditores, dando assim um avanço na auditoria no Brasil, assim favorecendo o crescimento das empresas brasileiras e a diversificação de suas atividades econômicas.

Existem algumas influências que levaram ao desenvolvimento da auditoria no Brasil, são elas:

- a) Filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras;
- b) Financiamento de empresas brasileiras através de entidade internacional;
- c) Crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômicas;
- 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, 2006, p. 29)

A auditoria teve a prerrogativa de expandir o mercado comercial brasileiro, aperfeiçoando as tecnologias e procedimentos de controle interno para alcançar seus objetivos, seu desenvolvimento é decorrente da evolução da contabilidade em que desperta o interesse da economia nas grandes organizações para o cumprimento das exigências fiscais, trabalhistas, contábil, dos princípios e normas da contabilidade.

2.1 Conceito de Auditoria

O termo auditoria, de origem latina (vem de *audire*), foi utilizado pelos ingleses para classificar a tecnologia contábil da revisão (*auditing*).

Na visão de Attie (2011, p.25), “a auditoria é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”. Já para Sá:

Auditoria é uma tecnologia contábil aplicada ao sistemático exame dos registros, demonstrações e de quaisquer informes ou elementos de consideração contábil, visando a apresentar opiniões, conclusões, críticas e orientações sobre situações ou fenômenos patrimoniais da riqueza aziendal, pública ou privada [...]. (SÁ, 2007, p. 25)

Auditar é avaliar, examinar, registrar, ou seja, a auditoria é uma técnica contábil que compreende fazer um exame sistemático e independente das atividades desenvolvidas em determinada empresa, que acompanha sua evolução operacional contábil.

Sendo assim, o auditor faz a análise de inspeções interna que apresenta a

realidade financeira da empresa. Com isso, ele identifica possíveis falhas, permitindo o conhecimento de problemas, podendo orientar e dar sua opinião da situação patrimonial da empresa.

2.2 Objeto e Objetivo da Auditoria

O objeto da auditoria baseia-se no conjunto de todos os elementos de administração do patrimônio da empresa, no qual refere-se a documentos, fichas, arquivos, anotações e registros contábeis que comprovem os atos e fatos administrativos.

O principal objeto da auditoria é confirmar se os registros e as demonstrações contábeis divulgadas são compatíveis com a realidade física da empresa. É através da auditoria que o Fisco, os sócios e os proprietários têm uma real noção de como está a empresa, e caso exista algo errado, o que deve ser concertado e melhorado. (ALBUQUERQUE, 2012, p.8)

Desta forma observa-se que as auditorias podem diferir na maior parte, dependendo de seus objetivos, pois deve atingir sua finalidade e ser planejada adotando procedimentos corretos a sua aplicação.

O objetivo da auditoria é auxiliar o gerenciamento e controle da entidade, verificar as normas e a real posição patrimonial e financeira da entidade de acordo com os princípios da contabilidade geralmente aceitos. Para tanto, comprovando a exatidão dos registros contábeis, propondo soluções e melhorias dos controles e sistemas da organização. Sendo assim os objetivos da auditoria são:

- a) Comprovação da exatidão dos fatos patrimoniais através de registros;
- b) Comprovação da propriedade na identificação dos mesmos fatos em face da dinâmica patrimonial;
- c) Comprovação dos tempos e do valor como medidas dos mesmos fatos em face da dinâmica patrimonial;
- d) Interpretação e crítica dos exames que realizou;
- e) Orientação quanto para o governo do patrimônio;
- f) Proteção contra fraudes;
- g) Pesquisas patrimoniais sobre fatos ocorridos;
- h) Previsão de fatos patrimoniais;
- i) Exame de eficiência e eficácia;
- j) Exames de riscos patrimoniais;
- k) Exame da capacidade de equilíbrio da empresa;
- l) Orientação e opinião sobre os exames. (SÁ, 2007, p.27)

Assim, nota-se que a auditoria tem a função de alcançar seus objetivos, adotando um processo sistemático para a avaliação e melhora da eficácia do controle da empresa.

2.3 Tipos de Auditoria

A auditoria é uma ferramenta indispensável para uma boa gestão da empresa. De acordo com as atividades que ela desenvolve existem dois tipos de auditoria que são desempenhadas de maneiras semelhantes, porém com diferenças e objetivos dissemelhante uma da outra, que são: auditoria externa ou independente; e auditoria interna ou operacional.

2.3.1 Auditoria Externa ou Independente

A auditoria externa ou auditoria independente surgiu a partir da evolução do mercado capitalista, pois no início as empresas eram fechadas e pertenciam a grupos familiares e com o crescente aumento do mercado elas precisavam fazer mudanças e investir em tecnologia aprimorando suas gestões operacionais, com o objetivo de visar a redução de custos e tornar-se estável no mercado.

Ela busca auxiliar os gestores das organizações a tomada de decisões e a um bom gerenciamento financeiro da entidade, pois ela emite relatório sobre a adequação das demonstrações contábeis do período, propondo melhorias e soluções para o aperfeiçoamento operacional. Definição de auditoria externa:

Quando a verificação dos fatos é levada a efeito por profissional liberal ou por associação de profissionais liberais e, portanto, elementos estranhos á empresa, a intervenção ou censura denomina-se auditoria externa ou independente. (SÁ, 2007, p. 41)

Logo deve ser realizada por um profissional independente, que não esteja ligado a empresa, ou seja, o vínculo com a empresa auditada é a contratação de prestação de serviços, evitando qualquer tipo de relação que venha prejudicar o relatório sobre as demonstrações auditadas, e aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários.

2.3.2 Auditoria Interna ou Operacional

A auditoria interna começou a vigorar em 1941 em Nova York após a fundação do *Institute of International Auditors* (IBRACON 1970).

Com a expansão dos mercados internacionais notou-se que além da auditoria externa, era necessário dar maior ênfase aos procedimentos internos da entidade e sentiu-se a necessidade de ações que buscasse aperfeiçoar o cumprimento das políticas e normas internas. Devido a esse fato, houve-se a obrigação de um controle administrativo executado por um empregado da empresa, com função de avaliar a eficiência e eficácia de outros controles. Diante disso, a auditoria interna é executada por profissionais com vínculo geralmente da própria empresa auditada, por meio de uma avaliação do seu sistema de controle interno.

A auditoria interna tem responsabilidade trabalhista e seu objetivo é promover melhoria nos controles operacionais e na gestão de recursos.

Com isto, conforme Sá (2007, p.41) “o auditor interno realiza o trabalho com funções semelhantes às do externo, o qualificando profissionalmente”. Portanto ele não pode desenvolver um trabalho que no futuro possa vir examiná-lo.

Sendo assim dentro dos ramos da auditoria externa e interna, temos também a auditoria trabalhista.

2.4 Auditoria Trabalhista

Dentro das ramificações da auditoria está a auditoria trabalhista. Ela envolve determinadas ações que consiste em um trabalho preventivo e analisa todos os processos relacionados entre empregador e empregado, defendendo interesses das duas partes. Sendo assim:

É uma atividade especializada independente e de assessoramento da administração, voltada para o exame e avaliação da integridade, confiabilidade dos sistemas estabelecidos visando assegurar a observância das políticas, metas, planos, procedimentos, leis, normas e regulamentos na área trabalhista. Está mais voltada aos Controles Internos. (CARVALHO, 2009, p. 6)

Com a execução do trabalho de uma auditoria trabalhista, esse processo verifica as regularidades e irregularidades no departamento de pessoal, bem como apresenta soluções adequadas para evitar reclamações trabalhistas.

Sobre o trabalho de um auditor:

Mas para que este trabalho seja eficaz o auditor necessita ser profundo conhecedor das diversas partes dos Recursos Humanos nas empresas, possuindo conhecimentos de gestão de pessoas, tendências deste tipo de administração, legislação trabalhista e aspectos comportamentais. Além disso, ser dinâmico e bom negociador, fazendo com que os auditados o vejam como um auxílio e não como o “detetive”. (SANTOS, 2012)

O auditor deve planejar seu trabalho e conhecer os maiores números de informações sobre a empresa a ser auditada.

O efeito da auditoria trabalhista é um relatório completo com os dados levantados e analisados, falhas e alternativas para que se possa resolver os problemas que foram encontrados na empresa.

2.4.1 Procedimentos de Departamento de Pessoal

A auditoria nos procedimentos das rotinas do departamento de pessoal desempenha grande responsabilidade. Neste caso, ela deve ser realizada como atividade de orientação dos procedimentos de controles internos, logo também é usada nas ocasiões em que existe suspeita de fraude, devendo ser feita por quem detém conhecimento e domine as rotinas do setor pessoal e a legislação trabalhista.

Existe um conjunto de procedimentos gerados pelo departamento de pessoal, que buscam proteger as empresas de possíveis falhas, conforme a seguir:

Quadro 1: Procedimentos de rotinas de departamento de pessoal

• Admissão e Registro de Empregados;
• Jornadas de Trabalho e Cartão de Ponto;
• Folha de Pagamento, Encargos Trabalhistas e Previdenciários;
• Processamento de Férias e 13º Salário;
• Processamento de Rescisões Contratuais;
• Segurança e Medicina do Trabalho.

Fonte: Próprio Autor, 2018

Os procedimentos feitos com regularidade contribuem para o cumprimento das obrigações perante o eSocial, que será abordado no tópico seguinte os assuntos relacionados a esse novo projeto do Governo Federal.

2.4.2 eSocial

O eSocial é um projeto do Governo Federal instituído pelo Decreto nº 8.373/14 de 11 de dezembro de 2014, que visar unificar todas as obrigações trabalhistas, isto é o envio de informações relacionadas aos empregados referentes a escrituração das obrigações previdenciárias e trabalhistas em um único ambiente nacional através de um sistema disponibilizado pelo Governo. Essa ferramenta está vinculada aos órgãos da Receita Federal, do Ministério do Trabalho, da Previdência Social e da Caixa Econômica Federal, devendo ser enviado mensalmente por meio de arquivo eletrônico.

Sendo considerado uma obrigação acessória para todo empregador seja Pessoa Jurídica, ou Pessoa Física equiparada a Jurídica, inclusive empregador doméstico; Pessoas Jurídicas de Direito Público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço, o eSocial entrou em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018, tendo funções de fiscalização eletrônica, de identificar irregularidades, tais como erros em admissões, erros em cálculos e declarações, descumprimentos de prazos, ausência de programas de proteção ao trabalhador.

Serão registrados pelo eSocial eventos como admissões, alterações contratuais, exames médicos, pagamentos, férias, rescisões, entre outros. As obrigações como GFIP/SEFIP, CAGED, RAIS, DIRF serão unificadas e prestadas de modo padronizado e eletrônicos de uma única só vez no ambiente nacional e depois distribuídos para os órgãos públicos (MTE, MPS, CEF, INSS, RF).

Embora o sistema já tenha 4 de anos de existência, em que seu uso era somente obrigatório ao simples doméstico, a nova ferramenta criada pelo Governo Federal está sendo implantada em fases e etapas, conforme figura abaixo:

Figura 1 – Cronograma de implantação do eSocial



Fonte: Portal do eSocial, 2018.

O sistema eSocial está sendo desenvolvido dentro do cronograma e que as alterações que possam vir a ser aplicadas, visam facilitar o processo de implantação para os contribuintes que ainda estão se adequando ao novo sistema (PORTAL DO ESOCIAL, 2018).

Portanto, o eSocial vai mudar a forma de como as empresas brasileiras lidam com suas obrigações trabalhistas.

2.4.2.1 A Auditoria Trabalhista Frente ao eSocial

O eSocial surgiu para modificar a rotina das empresas, assim as empresas necessitam de adaptações cultural e tecnológica.

A figura 2 destaca como era atuada a rotina de trabalho do departamento de pessoal antes e depois da inserção do eSocial.

Figura 2 – Antes e depois do eSocial



Fonte: sitio:<<https://www.eflow.com.br/antes-e-depois-do-esocial/>>acesso em 02 de nov. 2018

É notável que antes desse sistema as informações eram registradas em livros de papel, e as declarações eram transmitidas em sistemas independentes, ou seja, aplicativos diferentes para a transmissão a seus órgãos competentes. Era possível que as empresas descumprissem com a legislação trabalhista, não declarasse todas as obrigações, assim, ficando livre de reclamações e penalidades trabalhistas. Quanto a fiscalização, era presencial e não existia um controle interno tão eficaz.

Com relação a pós eSocial, constata-se que nessa nova realidade todos os envios das informações ocorrerão pela integração do sistema da folha de pagamento com o portal do eSocial, sendo armazenados em um único ambiente, e haverá uma racionalização dos processos nas rotinas de trabalho do setor pessoal das empresas, por isso as empresas precisam corrigir as possíveis falhas relacionadas a legislação trabalhista e previdenciária em frente a uma auditoria.

Assim, haverá um aumento em fiscalizações eletrônica, possibilitando aos agentes fiscalizadores fazer atuações por meio eletrônico. Basta um erro, seja ele pequeno ou grande, para que os resultados sejam aplicação de multas, processos ou até mesmo uma fiscalização, portanto para que isso seja evitado, fazer uma auditoria significa realizar ações para evitar problemas maiores.

Além do trabalho de um auditor nas empresas, os empresários e profissionais do setor pessoal devem estar cientes de todas as obrigações previstas

pelo eSocial, para que não sejam penalizados com multas que variam de acordo com a infração, conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Penalidades mais aplicadas nas empresas. Port. MTB 290/97 e Reforma Trabalhista Lei Nº 13.467/2017

INFRAÇÃO	MULTA	BASE LEGAL
Atestado de saúde ocupacional (ASO)	R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33	Art. 201 da CLT
Atraso no pagamento de salário	R\$ 170,26	Art. 4 Lei nº 7.855/89
Comunicação de acidente de trabalho (CAT)	Entre valor mínimo e máximo do salário de contribuição, por acidente que tenha deixado de comunicar no prazo.	Art. 22 da CLT Lei nº 8.213/91
Empregado não registrado	R\$ 800,00 a 3.000,00	Art. 47 da CLT Lei nº 13.467, de 2017
Férias	R\$ 170,26 (Por funcionário)	Art. 153 Lei nº 7.855, de 24.10.1989
FGTS (Falta de depósito)	R\$ 10,64 a 106,41 (Por funcionário)	Art. 23 da Lei nº 8.036/90
Folha de pagamento	R\$ 1.812,87	eSocial
Não informar ao colaborador sobre os riscos do trabalho	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63	Art. 157 da CLT
Não pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto	R\$ 170,26 por empregado + multa de um salário corrigido.	Art. 477 da CLT

Fonte: Adaptado do Ministério do Trabalho, 2018

Visualizando essas penalidades que possam vir a serem aplicadas aos empregadores, o profissional de departamento de pessoal pode vir a se colocar no papel de educador do empregador, pois poder vir a evitar que esses deixem de cumprir as regras trabalhistas que serão exigidas pelo eSocial.

Por isso a auditoria trabalhista passa a ter uma posição relevante, para que as empresas estejam preparadas para o seu uso, busquem proteger os direitos trabalhistas dos funcionários brasileiros, apresente soluções e prepare a empresa de maneira adequada para o eSocial.

De modo geral, uma auditoria de departamento de pessoal pode ajudar na preparação das informações a serem enviadas para o Governo Federal, conforme quadro abaixo:

Quadro 3: Práticas de auditoria para preparação do eSocial

<ul style="list-style-type: none"> • Coordenando projeto de implantação do eSocial;
<ul style="list-style-type: none"> • Revisando os dados da folha de pagamento, tendo em vista o novo ambiente cadastral do eSocial;
<ul style="list-style-type: none"> • Fazendo a análise do cadastro de tabelas da folha de pagamento, tais como cargos, funções, horários de trabalho, ambiente de trabalho, lotações tributárias, entre outros;
<ul style="list-style-type: none"> • Revendo a compatibilidade dos grupos e contas contábeis com os proventos (eventos) da folha de pagamento com as tabelas de rubricas do eSocial;
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitando os profissionais das áreas relacionadas ao eSocial, tais como departamento pessoal, medicina e segurança do trabalho, contabilidade, fiscal e controladoria.

Fonte: sitio:< <https://www.blbbrasil.com.br/blog/auditoria-trabalhista/>>. acesso em 02 de nov. 2018

A auditoria de departamento de pessoal permite a análise das atividades exercidas dentro do departamento, e verifica a fidelidade nos registros de todas as informações referentes aos seus funcionários, e uma autofiscalização identificando possíveis erros.

O eSocial não irá mudar a legislação, mas simplificará a rotina de trabalho do empregador e dos profissionais de departamento de pessoal que poderão ser percebidos em médio e longo prazo. Os desafios de mudanças devem estar preocupando os empresários, no entanto, por mais que o eSocial seja novo, fica evidente que investir em uma auditoria trabalhista ela atuará de forma preventiva para sobrepôr a obstáculos, e tornar mais simples o cumprimento das obrigações legais, além de ajudar na busca pela excelência em todos os processos organizacionais na área trabalhista.

3 METODOLOGIA

A metodologia aplicada neste estudo foi uma pesquisa bibliográfica. Para Severino (2007, p. 122): “A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em

documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc.". É de fundamental importância, à medida que contribui para a divulgação e o conhecimento das variáveis.

O caráter desta pesquisa foi exploratório e descritivo, pois procura estudar a auditoria trabalhista como autofiscalização e preparação para o eSocial.

A pesquisa exploratória busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando um campo de trabalho e mapeando as condições de manifestações desse objeto (Severino, 2007). É o tipo de pesquisa que é aplicada de maneira que o pesquisador tenha familiarização com o objeto de estudo, para realizar a construção do levantamento bibliográfico sobre o tema.

A pesquisa descritiva para Gil (2002, p. 42) "tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento das relações entre variáveis".

O trabalho foi realizado através de uma abordagem qualitativa, já que busca analisar o problema da pesquisa através de um aprofundamento da compreensão do tema estudado. Visto que, de acordo com Beuren e Raupp e (2003, p. 92) "na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado".

Para a realização deste estudo, a pesquisa foi feita através de pesquisas em internet, site do Ministério do Trabalho e do eSocial, e artigos científicos sobre auditoria para auxiliar na evidenciação dos fatos relatados. A fim de demonstrar as mudanças na rotina de trabalho dentro do departamento de pessoal, atentando-se a atuação da auditoria trabalhista e suas práticas de melhoria para o eSocial.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se com o estudo averiguar a auditoria trabalhista como forma de autofiscalização e preparação para o novo desafio que é o eSocial, de modo que eleve o modelo de qualidade, aumente a produtividade das empresas, e reduza os riscos de reclamações e multas trabalhistas. Desta forma a presente pesquisa pôde constatar os aspectos da auditoria trabalhista e sua importância como prevenção para o eSocial.

A auditoria feita com regularidade adota boas práticas no ambiente de trabalho para o eSocial. Assim, evita incoerência nas informações prestadas dos colaboradores.

Com algumas mudanças que está havendo nas rotinas trabalhistas, os empresários devem criar novas ferramentas de trabalho, e deve merecer a atenção por parte dos profissionais do departamento de pessoal para que eles possam estar em constante aprimoramento e qualificação.

Portanto, a auditoria de departamento de pessoal assume o papel de prevenção de condenações nas eventuais demandas trabalhistas e prejuízos desnecessários. Além de verificar as irregularidades de todas as informações prestadas, terá a função de sugerir melhorias nos controles e processos, e apresentar soluções para suprir as necessidades do empregador e as adequações previstas no eSocial.

A presente pesquisa limita-se pelo fato que o eSocial seja novo, ainda sob fase de implantação.

Recomenda-se com base na limitação do estudo, que pesquisas futuras sejam realizadas no sentido de aprofundamento com estudos de caso em empresas, bem como que possa verificar se elas se submeteram a uma auditoria de departamento de pessoal e quais resultados elas encontraram.

ABSTRACT

Brazil's current labor legislation has been suffering changes at an accelerating pace, with this the companies will have to suit to the technological advances that have been taking place in the labor market, and the Federal Government has altering changing its way of managing with regard obligations of companies in general. The work routines have been changed and a labor audit implantation is an assertion for this new adaptation, being a tool of autofiscalization and, raising the quality, increasing the productivity and reducing the risks of complaints and labor fines with the implantation of eSocial, thus ensuring coherence and greater security in the information provided. This article aims to find out the labor audit, acting in the form of autofiscalization and preparation for eSocial. Having the exploratory and descriptive character, based on a qualitative approach. To carry out the study it was based on articles already made in this area of the audit, site of the Ministry of Labor and eSocial. Is indispensable to invest in preventive labor audit, since in addition to verifying irregularities, the auditor may suggest improvements in the company's internal controls and processes, presenting solutions to meet the needs and adequacy of the eSocial.

Keywords: Labor Audit. eSocial. Personal Department.

REFERÊNCIAS

ALBURQUERQUE, Ivanna Lissandry Temoteo de. **A importância da auditoria interna no departamento pessoal: um estudo de caso no Supermercado compreMais na cidade Campina Grande – PB.** 2012. 20f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade Estadual da Paraíba UEPB. 2012.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria: um Curso Moderno e Completo.** 6. ed. Sao Paulo: Atlas, 2009.

ATTIE, William. **Auditoria: Conceitos e Aplicações.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
_____. **Auditoria: Conceitos e Aplicações.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BEUREN, I. M.; RAUPP, F. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade:** teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2003.

BLB Brasil- Auditoria Trabalhista: o que é e por que é tão importante para sua empresa? Disponível em: <<http://www.blbbrasil.com.br/blog/auditoria-trabalhista/>>. Acesso em: 03 de nov. de 2018.

_____. **Auditoria Trabalhista: o que é e por que é tão importante para sua empresa?** Disponível em: <<http://www.blbbrasil.com.br/blog/auditoria-trabalhista/>>. Acesso em: 03 de nov. de 2018.

BRANDÃO, Antônio Marcelo. Auditoria nos Procedimentos do Departamento Pessoal. Disponível em:

<<http://www.eventosrh.com.br/servicos/td/consultoria.php?consultoriaid=1&filid=1>>. Acesso em: 13 out. de 2018.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 ago. de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 2.935, de 16 de junho de 1862. Aprova a reorganização da companhia de navegação por vapor Bahiana. Disponível em: <<http://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/194791-approva-a-reorganisaauo-da-companhia-de-navegauuo-por-vapor-bahiana.html>>. Acesso em: 13 out. de 2018.

BRASIL. PORTARIA MTB nº 290, de 11 de abril de 1997. Aprova normas para a imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamtb290_97.htm>. Acesso em: 13 out. de 2018.

CAMARDELLI, Fábio. ANTES E DEPOIS DO ESOCIAL – tudo que você precisa saber sobre a nova realidade das empresas brasileiras. Disponível em: <<https://www.eflow.com.br/antes-e-depois-do-esocial/>>. Acesso em: 02 de nov. 2018.

CARVALHO, Zenaide. Auditoria Trabalhista no Departamento Pessoal: Por que fazer? Disponível em: <<https://zenaide.com.br/auditoria-trabalhista/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

CREPALDI, Silvio Aparecido. Auditoria Contábil: Teoria e Prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui O Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/decreto/D8373.htm>. Acesso em: 24 ago. de 2018.

Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 25 de ago. de 2018.

eSocial. 2014. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 24 ago. de 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Guia Trabalhista- **AUDITORIA TRABALHISTA.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/auditoriatrab.htm>>. Acesso em: 02 set. 2018.

IBRACON, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. **Auditoria Registros de uma Profissão.** Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/downloadFile.php?parametro>>. Acesso em: 01 de set. de 2018.

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.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 25 ago. de 2018.

Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 21 de set. 2018.

Portal de Auditoria. Disponível em: <<https://portaldeauditoria.com.br/>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

PORTAL EDUCAÇÃO- **Origem e Evolução da Auditoria.** Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/conteudo/origem/24024>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de Auditoria**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, Danilo Ramos dos. **A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA TRABALHISTA. Guia Trabalhista**. Disponível em:
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/auditoriabalhista.htm>> Acesso em:
09 de set. de 2018.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.