

AUDITORIA INTERNA NO DEPARTAMENTO PESSOAL COMO PREVENÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA.

INTERNAL AUDIT IN THE PERSONNEL DEPARTMENT AS LABOR LIABILITIES PREVENTION.

¹FARIA, R. R. S; ²PONTARA, A.

^{1e2}Departamento de Pós-Graduação Gestão Financeira, Contábil e Auditoria
- Faculdades Integradas de Ourinhos-FIO/FEMM

RESUMO

No setor de departamento pessoal, é comum as empresas enfrentarem reclamações trabalhistas, gerando multas aos empregadores, devido à falta de conhecimento das leis e convenções coletivas, sendo assim indispensável a colaboração de um auditor interno, que desempenhará um papel de grande relevância, ajudando a eliminar desperdícios e simplificar tarefas, também servindo de ferramenta de apoio à gestão, orientando e transmitindo informações aos administradores sobre o desenvolvimento das atividades executadas. O presente trabalho tem por objetivo apresentar a necessidade da auditoria interna no departamento pessoal, orientando as organizações a estarem atuando em conformidade com a legislação trabalhista em vigor e com as convenções coletivas de trabalho, adequando-se ao e-Social, com o intuito de orientar os profissionais que executam as rotinas trabalhistas a desenvolverem suas atividades com eficiência, evitando processos trabalhistas dos quais podem impactar relevantemente as demonstrações contábeis financeiras, para assim prevenir o passivo trabalhista das organizações. O assunto discutido é de grande valia, pois os empresários (empregadores) devem estar cientes de que a excelência no processo de gestão do passivo trabalhista é fundamental para a continuidade dos negócios. A metodologia adotada baseia-se em pesquisas bibliográficas já publicadas, teses e artigos científicos disponíveis em meio eletrônico, que envolvem o estado da arte do assunto, fundamentados em aspectos administrativos e trabalhistas, os quais focam a melhoria do processo gerencial do departamento pessoal das instituições empresariais. Por fim, a realização dessa pesquisa busca fundamentar a utilização da auditoria interna no departamento pessoal como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista, ou seja, como alternativa para sanar o aumento dos inúmeros conflitos entre empregadores e empregados relacionados a ações judiciais trabalhistas, ora ocasionadas pela complexidade nas análises e nas dificuldades de levantamento de informações para inspeção, tornando-se mais suscetível a fraudes e negligência praticada por agentes internos e externos ligados às organizações empresariais.

Palavras-chave: Auditoria Interna. Departamento Pessoal. Empregadores e Empregados. Legislação Trabalhista. Passivo Trabalhista

ABSTRACT

In the personnel department, it is common organizations face labourists complaints, creating amercements to the employers, in default of knowledge of the laws and collective covenants. In such case it is essential an intern auditor collaboration, who will attend a great relevant part, helping to eliminate thriftlessness and to simplify the tasks, also performing as an instrument of management support, directing and trasmiting information to the administrators about accomplished activities developement. The present work has as objective to introduce the necessity of an intern audit in the personnel department, giving directions to the organizations to function in conformance with th available labourist legislation and with the labour collective covenants, adjusting to the e-Social, for the purpose of orient the professionals that execute the labourists routines to develop your activities with efficiency, avoiding labour lawsuits that can relevantly impact the financial accounting statements, in this manner to prevent passive labourist of organizations. The discussed theme has a great worth, since entrepreneurs (employers) must be aware that excellence in the process of passive labourist management is fundamental to the business continuance. The adopted methodology is based on bibliographic researchs already published, thesis and science compositions available in the internet, that involve this subject state of the art, well-founded in administrative aspects and labourists, which focus the managerial process improvement in personnel department of entrepreneurs institutions. At last this research quest to base the intern audit in personnel department as instrument of passive labourist

prevention, that is as an alternative to solve the increase of countless conflicts between employers and employees related to labourist lawsuits, caused by complexity in the analysis and difficulties in information survey to inspection, becoming more susceptible to swindles and negligence practiced by intern and extern agents linked to the entrepreneurs organizations.

Keywords: Intern Audit. Personnel Department. Employers and Employees. Labourist Legislation. Passive Labourist.

INTRODUÇÃO

No decorrer do século XX, o mundo sofreu profundas transformações que provocaram impactos e reflexos significativos no ambiente de negócios e na forma de gerir as organizações. A globalização, os avanços tecnológicos, a estagnação do crescimento dos mercados e a concorrência acirrada provocaram transformações intensas no cenário empresarial, demandando das organizações um esforço intensivo para se manterem competitivas nesse contexto dinâmico e complexo.

Desse modo, a gestão empresarial passou por diversas reestruturações para atender as exigências impostas por essas mudanças. Não obstante, a gestão trabalhista também sofreu modificações no decorrer do tempo, impulsionadas fundamentalmente pelas contínuas alterações no ambiente econômico e conseqüentemente legislativo.

Por meio disso, Attie (1986, p.25) relata que o [...] crescimento constante das empresas aconteceu pela diversificação de suas atividades econômicas, pelo crescimento da produção, do número de funcionários e por causa da descentralização de suas funções, tornando-se difícil a missão de um grupo limitado de pessoas controlar a totalidade dos eventos a elas inerentes; e até mesmo proprietários ou administradores supervisionarem pessoalmente as diversas atividades de cada setor da sua empresa.

Devido a esse crescimento, e às alterações às exigências legais que ocorrem o tempo todo, a alta administração estabelece todo seu comprometimento com a continuidade dos negócios, o qual foca somente a geração de receitas e o processo de abrir novos horizontes, assim, muitas vezes, deixa de lado pontos importantes que podem comprometer a empresa futuramente. Um desses pontos em que o empresariado deixa a desejar é em relação ao passivo trabalhista, isto é, os inúmeros desgastes entre empregados e empregadores com ações judiciais no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, os custos decorrentes de procedimentos trabalhistas mal implantados podem impactar relevantemente as demonstrações contábeis financeiras das organizações, influenciando diretamente o passivo trabalhista.

Sempre que uma empresa ou pessoa física deixa de cumprir algum dever trabalhista, fere algum direito do empregado ou deixa de recolher um dos encargos trabalhistas, está gerando um passivo trabalhista. Para a Contabilidade, passivo é o saldo das obrigações devidas, ou seja, o que a empresa deve a terceiros ou aos sócios. Mas no Direito do Trabalho, o passivo trabalhista é o conjunto de obrigações composto pelas ações movidas pelos funcionários que buscam direitos não pagos no decorrer dos anos e pelos direitos devido aos empregados, mesmo não estando estes sob ação judicial. (MARTINS, ET. AL. 2009, p. 01-02)¹

As relações de trabalho vêm sofrendo uma série de mudanças devido à globalização e ao aumento da competitividade no mercado. O avanço tecnológico e a consequente facilidade no acesso às informações fazem com que os trabalhadores estejam cada vez mais instruídos sobre seus direitos, com isso, a demanda de ações trabalhista aumenta expressivamente. São várias as empresas que sofrem com a alienação de bens do imobilizado (vinculados a processos trabalhistas), multas por atraso no pagamento das obrigações, elevadas indenizações e também com autuações do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E). Diante disso, surge a necessidade de as empresas estarem sempre se moldando às novas alterações, a fim de evitarem possíveis causas trabalhistas e inúmeros desgastes.

Nesse contexto, não obstante vários empresários já terem constatado a possibilidade de agigantamento do passivo trabalhista de suas empresas, o que muito se vê é uma insistência equivocada em responsabilizar a legislação e o Poder Judiciário por suas possibilidades de imensuráveis prejuízos, quando, em verdade, o meio mais eficaz de verificarem o real problema que possuem é através de uma varredura de seus departamentos na busca de detectarem os reais problemas e as soluções possíveis dentro de cada realidade de operação. As reclamações trabalhistas, diferentemente do que ocorre no direito trabalhista, podem nascer de pequenos descuidos por parte da empresa, sendo por pouco caso com documentação exigida, segurança no trabalho ou mesmo por uma fiscalização interna deficitária por parte da área de Recursos Humanos. (MARTINS, ET. AL. 2009, p. 03)²

¹ Texto retirado do artigo “A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista”, apresentado no V Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão Ciências Sociais Aplicadas e VIII Seminário do Centro de Ciências Sociais de Cascavel. Disponível em: <http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/viiiseminario/pesquisa/ciencias_contabeis/artigo_89.pdf>

² Fragmento teórico retirado do artigo “A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista”, apresentado no V Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão Ciências Sociais Aplicadas e VIII Seminário do Centro de Ciências Sociais de Cascavel. Disponível em: <http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/viiiseminario/pesquisa/ciencias_contabeis/artigo_89.pdf>

Observando-se o referido comentário, compreende-se que a falta de conhecimento da legislação trabalhista, por parte dos colaboradores que atuam na área do departamento pessoal, pode fazer com que a interpretação dos mesmos seja errônea ou em desacordo com as leis que regulamentam o trabalho assalariado, assim gerando processos trabalhistas que oneram os custos para os empregadores. As ações trabalhistas, na grande maioria, são ajuizadas por ex-empregados que buscam uma compensação por possíveis títulos não cumpridos pela empresa durante o pacto laboral.

Dentro desse contexto, é válido ressaltar que, por mais eficientes que sejam os controles de processos operacionais do departamento, faz-se necessário o acompanhamento de um profissional especializado na área; um Auditor Interno, que vem como umas das mais importantes ferramentas para fiscalizar e orientar, tendo como objetivo o levantamento de irregularidades existentes que podem ocasionar futuros problemas para a empresa.

Conforme Attie (1986, p. 25) descreve em sua bibliografia: A proposta da auditoria interna é auxiliar os membros da alta administração a desincumbirem-se eficazmente de suas responsabilidades. Para tanto, a auditoria interna lhes fornece análise, avaliações, recomendações, assessoria e informações relativas às atividades examinadas.

No mesmo sentido, Paula (1999, p. 32) define o conceito de auditoria interna:

[...] como sendo uma atividade de avaliação independente, que, atuando em parceria com administradores e especialistas, deverá avaliar a eficiência e a eficácia dos sistemas de controle de toda a entidade, agindo proativamente, zelando pela observância às políticas traçadas e provocando melhorias, fornecendo subsídios aos proprietários e administradores para a tomada de decisão, visando ao cumprimento da missão da entidade.

Embasando as informações textuais dos autores, nota-se que a atividade de auditoria interna passou a fazer parte de um novo modelo organizacional, o qual tem como objetivo beneficiar as empresas com melhor controle de seu patrimônio. Com isso, um eficaz processo de controle interno contribuirá com a auditoria para a execução das análises e apurações das eventuais inadequações de maus procedimentos executados; podendo minimizar perdas e garantir o patrimônio da das próprias organizações.

Attie (1998) afirma que o controle interno é essencial para efeito de todo o trabalho de auditoria, porém é necessária a existência de um eficiente sistema de controle interno, o qual reduzirá a possibilidade de erros irregulares.

Desse modo, volta-se ao conceito que, para prevenir o passivo trabalhista, seria fundamental a existência do processo de auditoria interna dentro do departamento pessoal das organizações.

Conforme Francisco (2011)³, o processo de auditar o setor trabalhista internamente fundamenta-se numa atividade especializada independente e de assessoramento dos níveis da administração, voltada para o exame e avaliação da integridade, confiabilidade dos sistemas estabelecidos, visando assegurar a observância das políticas, planos, metas, objetivos, procedimentos, leis, normas e regulamentos.

Pois, é fato que, o volume de passivos trabalhistas nas empresas tem aumentado frequentemente e, na grande maioria, os erros são cometidos por desconhecimento ou descumprimento da legislação trabalhista. Além disso, há situações que envolvem fraudes cometidas por empregados e terceiros.

A partir desses eventos, os administradores passam a necessitar de pessoas competentes que lhes afirmem que os controles e as rotinas de trabalho estão sendo habilmente executadas e que os dados contábeis, com efetividade, merecem confiança, pois espelham a realidade econômica e financeira da empresa. (ATTIE, 1986, p.26).

Mas, isso só acontecerá se “a auditoria trabalhista consistir em um trabalho preventivo e de autoanálise, que auxilia a área de Recursos Humanos na busca da excelência e da execução de suas obrigações e processos organizacionais. A maior característica da auditoria trabalhista é a prevenção e não a fiscalização”. (FRANCISCO, 2011)⁴

³ Francisco (2011) em seu artigo: “A Prevenção do Passivo Trabalhista através da auditoria”, explica o fundamento de se fazer um trabalho auditório na área trabalhista dentro do empresarial. Texto pesquisado em: <<http://auditoria-trabalhista.blogspot.com.br/2011/08/prevencao-do-passivo-trabalhista.html>>

⁴ Francisco (2011) continua sua argumentação em seu artigo: “A Prevenção do Passivo Trabalhista através da auditoria”, sobre o fundamento de se fazer um trabalho auditório na área trabalhista dentro do contexto empresarial. Texto pesquisado em: <<http://auditoria-trabalhista.blogspot.com.br/2011/08/prevencao-do-passivo-trabalhista.html>>

É real que, dentro do campo da auditoria trabalhista, o auditor inicialmente tem como tarefa principal revisar todos os procedimentos de controle interno relacionados a todas as rotinas do departamento pessoal, assim prevenindo e diminuindo os riscos, erros, causas trabalhistas e possíveis fraudes; verificando se todos os processos estão sendo realizados corretamente, seguindo a política interna da empresa, conforme denomina a veracidade e exatidão das normas estabelecidas pelas legislação trabalhista.

Segundo Paula (1999, p. 36):

O auditor, na análise do controle interno, deve indicar qualquer desvio nas atividades que possa vir a comprometer o cumprimento das políticas traçadas e recomendar a adoção de procedimentos pertinentes para evitar ou corrigir tal distorção.

Por meio disso, é inevitável não falar que o auditor interno constitui uma importante função de autofiscalização. Dentro do contexto trabalhista, sua função é orientar a prevenção do não cumprimento da legislação, sendo uma peça fundamental dentro das organizações para analisar e demonstrar a situação atual da empresa, checando a veracidade das informações por meio da análise criteriosa nos controles internos do departamento pessoal, procurando evitar o passivo oculto, reduzindo custos decorrentes de procedimentos mal implantados.

O trabalho da auditoria interna deverá se tornar mais regido e eficiente com a vinda do novo projeto criado pela Receita Federal, o e-Social, um projeto que tem como objetivo a unificação da prestação de informação referente à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. Deste modo, as empresas precisam estar preparadas para a implantação.

É claro que a atividade de fiscalização, realizada a partir de meios informatizados, é muito mais rápida do que se realizada fisicamente pelos agentes públicos, modo esse incompatível com o atual estágio do desenvolvimento tecnológico. Na maioria em que a capacidade de fiscalização aumenta, proporcionalmente cresce o risco de atuação e aplicação de multas administrativas. (GUIMARAES, 2015)⁵

⁵ Guimarães (2015) relata como será o processo de fiscalização por meio dos recursos tecnológicos. Texto retirado do artigo: O e-social e a igualdade dos direitos trabalhistas. Encontrado no site: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica/o-e-socila-e-a-igualdade-de-direitos-trabalhistas-eiuw31eja0t4hnr09qfvz0wge>>

O e-Social foi instituído oficialmente pelo decreto nº 8.373/2014, sendo um projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, exigindo um maior rigor e veracidade das informações prestadas em tempo real.

O projeto e-social é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Ministério da Previdência – MPS, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB. O Ministério do Planejamento também participa do projeto, promovendo assessoria aos demais entes na equalização dos diversos interesses de cada órgão e gerenciando a condução do projeto, através de sua Oficina de Projetos.(E-SOCIAL, 2016)⁶

Embasando o referido comentário, entende-se que o e-Social é uma nova forma de fiscalização do governo, visto como ferramenta de controle do cumprimento das obrigações trabalhistas, que obrigará as empresas a fornecer aos órgãos competentes informações detalhadas, em tempo real, sobre folha de pagamento, impostos, previdência e informações relacionadas aos trabalhadores, exigindo com maior rigor a veracidade das informações. Neste sentido, é interessante dizer, que o intuito do projeto é o de simplificar o envio das informações aos diversos órgãos governamentais, facilitando também a fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por meio de cruzamento eletrônico e da verificação de dados.

Em outras palavras, o site Sobre Administração – SA (2016) explica que [...] o E-Social irá unificar o envio de informações referentes aos trabalhadores das empresas. Com a plena implantação do E-Social, o profissional de recursos humanos fará em um único envio todas as informações relevantes para CAGED⁷, GFIP⁸, RAIS⁹.

De acordo com as exigências estabelecidas pelo e-Social, o auditor será peça fundamental para o setor de recursos humanos, pois juntos terão que revisar os procedimentos praticados no departamento pessoal, preparando a empresa para a correta transição dos sistemas atuais e também para a nova ferramenta, extinguindo

⁶ Fragmento teórico retirado do texto Conheça o e-social, encontrado no site:<<http://www.esocial.gov.Conheca.aspx>>

⁷ CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados;

⁸ GFIP – Guia e Recolhimento do Fundo de Garantia;

⁹ RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.

eventuais erros no cumprimento das obrigações acessórias, de modo a integrar a empresa de acordo com a determinação do e-Social.

Se tivéssemos que descrever em uma frase a essência dos trabalhos do RH, em especial em tempos de e-social, diríamos que o RH, é quem auxiliará a empresa no planejamento dos processos de implantação do novo programa, passando a ter papel fundamental na execução do sistema. Quer seja no gerenciamento, quer seja no controle, ou mesmo na gestão do envio das informações, caberá ao RH atuar em conjunto com os demais setores envolvidos, garantindo assim a assertividade na condução, e no gerenciamento das ações. (CONTÁBIL O PORTAL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL, 2016)¹⁰

É importante destacar também que o auditor examina analiticamente e pericialmente todos os procedimentos, nos quais se enquadram, como exemplo, o foco nas rotinas trabalhistas, os direitos e deveres dos empregados e empregadores. Partindo disso, é elaborado, e posteriormente emitido, um parecer com as possíveis irregularidades que identifica caminhos para a melhoria da situação atual, defendendo os interesses de ambos os lados. Para o empregado, a auditoria visa evitar que este seja prejudicado por falhas da própria empresa, garantindo que seus direitos sejam respeitados. Para o empregador, a auditoria visa reconhecer em que pontos a empresa pode vir a ser autuada, tendo como foco a prevenção a propagação de falhas.

É executada por um profissional ligado à empresa, ou por uma seção própria para tal fim, sempre em linha de dependência da direção empresarial. O auditor interno é pessoa de confiança dos dirigentes, está vinculado à empresa por contrato trabalhista continuado e sua intervenção é permanente. Sua área de atuação envolve todas as atividades da empresa, predominam a verificação constante dos controles internos, a manipulação de valores e a execução de rotinas administrativas. (CREPALDI, 2007, p.25).

Deste modo, pode-se dizer que a expansão dos negócios dá-se a por meio da necessidade de se ter uma maior ênfase aos procedimentos internos, devido ao fato de que os administradores ou proprietários das organizações não podem supervisionar pessoalmente todas as atividades, havendo necessidade de um acompanhamento desses procedimentos.

¹⁰ Fragmento teórico retirado do texto: Qual será o papel do RH/DP na implantação do e-social e será que deve esperar? fundamenta importância do setor de RH e de forma oculta do auditor interno para as organizações empresariais, que juntos em parceria terão que gerenciar as informações sociais que irão para o governo. Site de pesquisa: <<http://www.contabeis.com.br/artigos/3236/qual-sera-o-papel-do-rhdp-na-implantacao-do-esocial-e-sera-que-deve-esperar/>>

Com isso, as empresas precisam ter conhecimento dos atos e fatos que geram o ônus no âmbito empregatício para a prevenção do passivo trabalhista.

Para se concluir o embasamento teórico, Oliveira (2016, p. 16) relata em seu artigo que os “Passivos trabalhistas são um dos fatores que maior interfere no crescimento das entidades, portanto evitar esses tipos de ações é de fundamental importância para uma empresa que tem objetivos satisfatórios futuramente”¹¹.

METODOLOGIA

O processo metodológico pode ser definido pela realização de um estudo exploratório, que se iniciou pelo levantamento bibliográfico, ou seja, em obras já publicadas na literatura que complementam o estado da arte do assunto, também em produções acadêmicas, artigos científicos e reportagens em meio eletrônico, na expectativa de apresentar e discutir os principais conceitos teóricos relacionados à relevância do assunto; que, neste caso, é conhecido como a relevância da auditoria interna desenvolver um processo eficiente de trabalho no departamento pessoal como prevenção do passivo trabalhista.

Por meio disso, resolveu-se agregar na pesquisa conceitos relacionados ao projeto governamental de escrituração das informações sociais, isto é, o e-Social, como forma de analisar como funcionará o processo de auditoria interna no setor de recursos humanos, mais especificamente no departamento pessoal, de modo a prevenir o desenvolvimento do passivo trabalhista.

O desenvolvimento do tema proposto neste artigo científico tratou, em um primeiro momento, de abordar a introdução integrada juntamente ao referencial teórico. Em um segundo momento, o trabalho apresentou a forma metodológica de elaboração da pesquisa; sequencialmente os resultados e as discussões do trabalho. Por fim, expressou as considerações finais do estudo, no qual, fundamentou-se de forma clara e conclusiva todo conteúdo que foi desenvolvido no decorrer da pesquisa.

Importantemente se faz relatar que o desenvolvimento exploratório deste estudo foi edificado tomando como parâmetro uma reportagem exibida no site G1 Concursos e Empregos, o qual trouxe em seu contexto uma pesquisa desenvolvida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que relatou o aumento das ações judiciais

¹¹ Fragmento teórico retirado do artigo: A importância da auditoria em Recursos Humanos para prevenção do passivo trabalhista no setor de RH das empresas. Pesquisado no site: <<http://semanaaAcademica.org.br/system/files/artigos/artigopronto.pdf>>

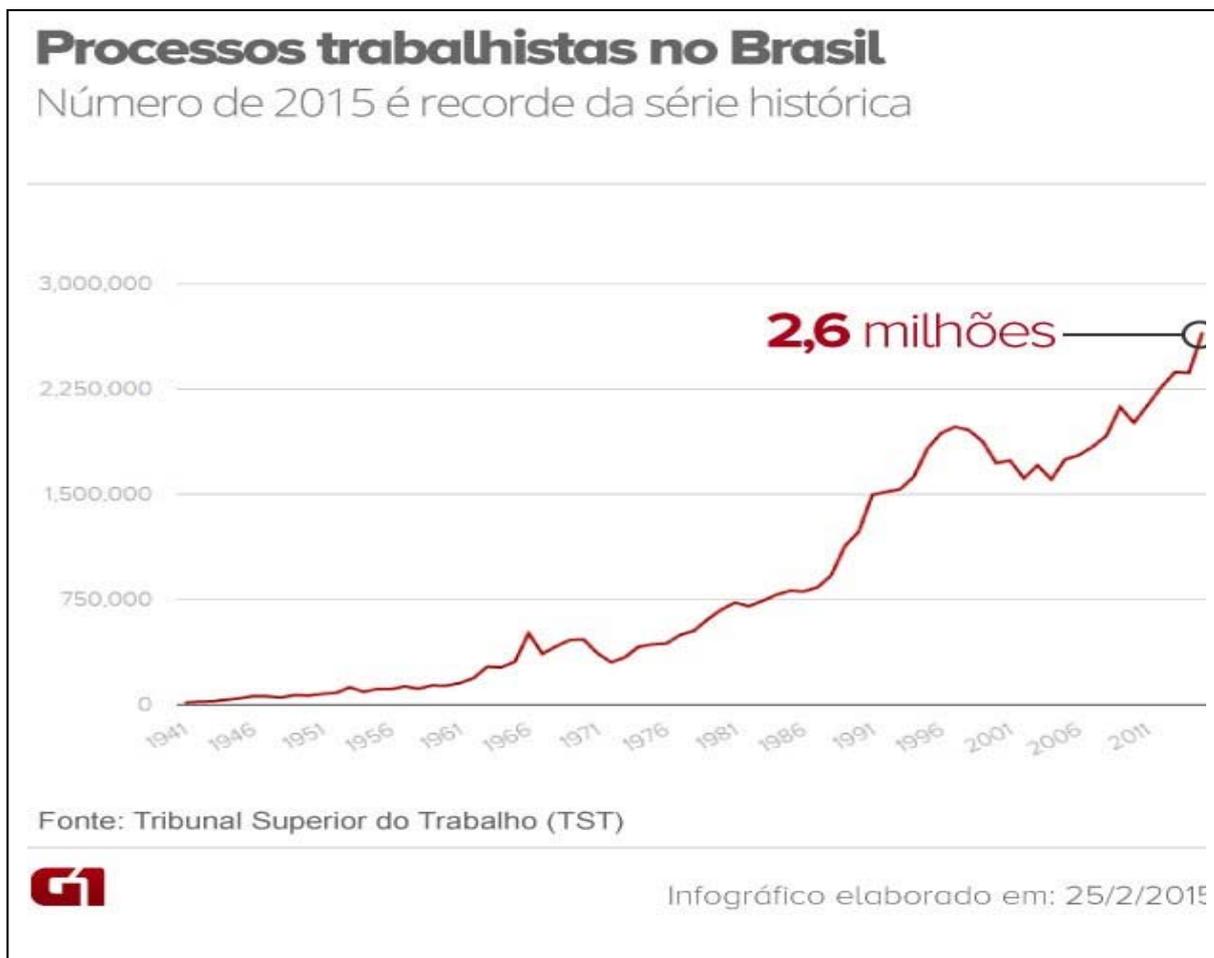
trabalhistas no Brasil em 2015. Para enriquecer mais o estudo, também foi desenvolvida uma análise comparativa fundamentada conforme pesquisa oriunda do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual foi retirada do site G1 Economia, que referenciou o crescimento da taxa de desemprego brasileira no 1º (primeiro) trimestre de 2016, para assim se desenvolver as argumentações sobre a prevenção do passivo trabalhistas nas organizações.

Para tanto, para findar o processo metodológico do trabalho, optou-se por desenvolver uma pesquisa exploratória, levando em consideração que todas as informações obtidas com a elaboração desse estudo têm o objetivo de desenvolver melhorias para o departamento pessoal, promovendo, assim, o aperfeiçoamento da estrutura do setor de recursos humanos das organizações empresariais.

RESULTADOS

Como citado no item metodológico, o estudo foi desenvolvido por meio da pesquisa exploratória, a qual trouxe em seu desenvolvimento a importância do trabalho da auditoria no departamento pessoal como forma preventiva do passivo trabalhista. Por meio disso, a coleta de dados procedeu conforme a análise de uma reportagem exibida no site do G1, com índices referentes ao aumento dos processos trabalhistas no Brasil, que será apresentada por meio do gráfico abaixo.

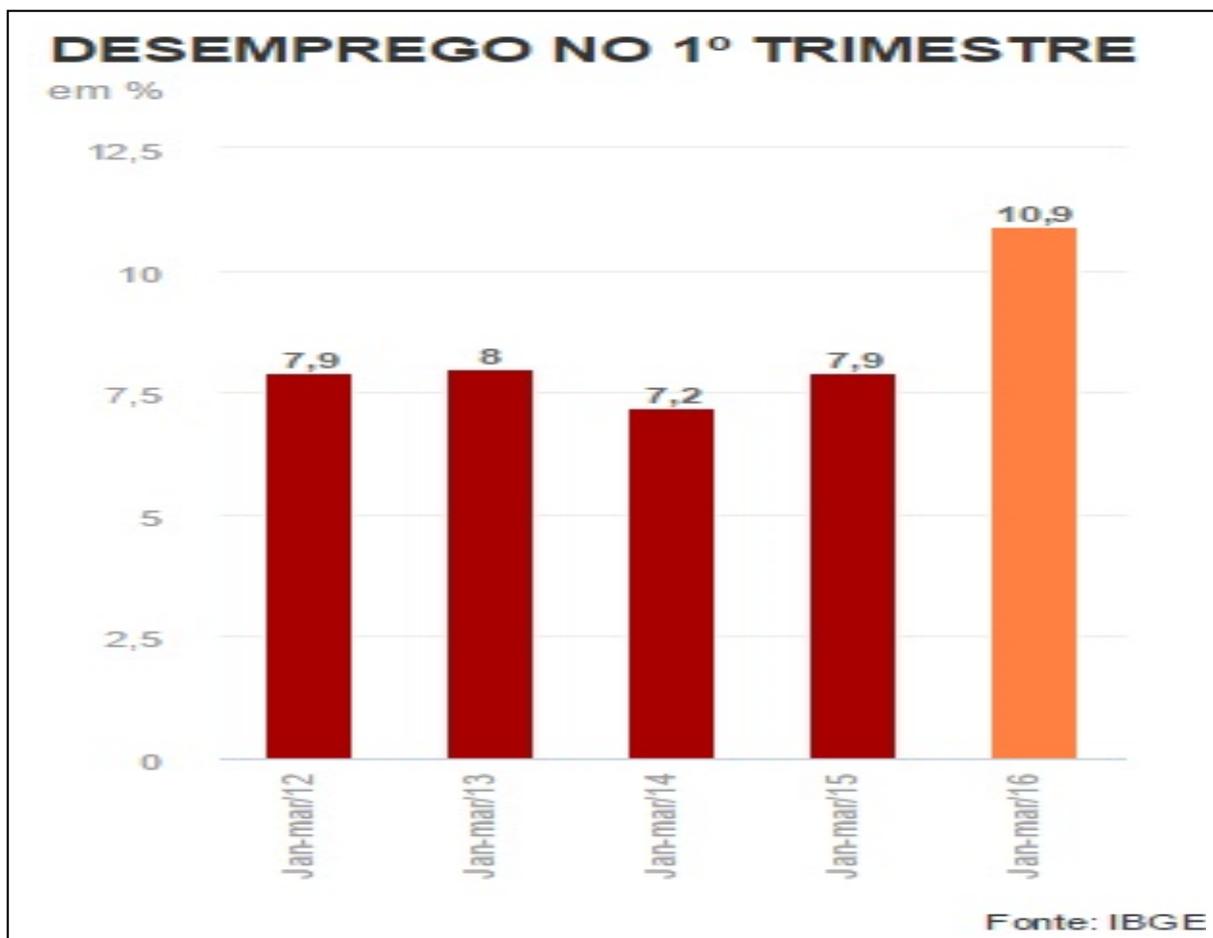
Figura 01 – Representação Gráfica do aumento das ações judiciais trabalhistas no Brasil no ano de 2015.



Fonte: Site G1 Concursos e Emprego - <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/com-desemprego-alto-processos-da-justica-do-trabalho-disparam-em-2015.html>>

Conforme os dados apresentados na representação gráfica, o número de processos trabalhistas no Brasil teve um aumento significativo de 12,3% no ano de 2015, em que foram registradas 2,6 milhões de ações trabalhistas. Esses dados foram obtidos por meio do TST (Tribunal Superior do trabalho), sendo o reflexo da atual situação econômica do país, a qual pode vir a refletir diretamente no passivo trabalhista das organizações.

Figura 02 – Representação Gráfica do aumento da taxa de desemprego no Brasil no 1º (primeiro) trimestre do ano de 2016.



Fonte: Site G1 Economia <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/04/desemprego-fica-em-109-no-1-trimestre-de-2016.html>>

De acordo com o gráfico acima, segundo o IBGE, o índice de desemprego no 1º (primeiro) trimestre de 2016 chegou a 10,9%; sendo a maior taxa de desemprego desde de o ano de 2012. O aumento da taxa de desocupação ocorreu por causa da alta expressiva da desocupação, redução da ocupação e aumento da força de trabalho.

DISCUSSÃO

A presente pesquisa trouxe em seu contexto a discussão da relevância da auditoria interna no departamento pessoal, tendo a função de orientar as organizações a estarem atuando em conformidade com a legislação trabalhista em vigor e as convenções coletivas de trabalho, adequando-se ao e-Social, com o intuito de instruir os profissionais que executam as rotinas trabalhistas a desenvolver suas atividades

com eficiência, evitando processos trabalhistas, que podem impactar relevantemente as demonstrações contábeis financeiras, para assim prevenir o passivo trabalhista das organizações.

Como mencionado no item metodológico, o trabalho embasou-se em obras bibliográficas, artigos científicos, notícias e pesquisas disponíveis em meio eletrônico, nos quais os autores fundamentaram seus comentários em conceitos referentes à auditoria interna em desenvolver um processo eficiente de trabalho no departamento pessoal, tendo como parâmetro para prevenção do passivo trabalhista o e-Social, projeto criado pela Receita Federal.

Por meio disso, o trabalho buscou explorar estudos que informaram a situação do crescimento dos processos judiciais trabalhistas no ano de 2015 em comparação com o aumento da taxa de desemprego no país no primeiro trimestre de 2016, para assim poder analisar a auditoria interna como prevenção do passivo trabalhista.

Desse modo, observou-se que, em tempos de crise econômica, a estagnação no crescimento, o aumento insaciado da inflação, a restrição ao crédito, fez com que o consumo de bens e serviços diminuísse, levando os empresários a tomar decisões para reduzirem seus custos e se manterem no mercado; com isso, o quadro de funcionários de muitas organizações reduziu-se precocemente como forma de combate à crise. Outras empresas, impulsionadas pelo problema econômico, fecharam as portas, demitindo todos os trabalhadores, ocasionando o aumento discrepante dos processos trabalhistas, aos quais estão diretamente relacionados o auto índice de desemprego, tendo em vista que, quando a economia está aquecida, os trabalhadores, quando despedidos, logo são recolocados novamente no mercado; já em tempos de crise econômica, fica cada vez mais difícil a recolocação no mercado de trabalho e, conseqüentemente, com o aumento das demissões, aumentam os trabalhadores reclamando por seus direitos e a maneira que encontram é entrar na justiça para reaver algum direito trabalhista, sendo essa a última opção do desempregado frente à falta de renda.

Assim, como forma de driblar as dificuldades financeiras, as empresas optam por cortar gastos, alguns de direito dos trabalhadores que, de fato, não poderiam ser tirados, como por exemplo, as horas extras, intervalo intrajornada, verbas rescisórias e reconhecimento de vínculo empregatício, que são os principais motivos das reclamações trabalhistas registradas, fato que exige atenção redobrada dos profissionais de recursos humanos, pois, na maioria vezes, os passivos ocorrem por

erros cometidos por desconhecimento ou descumprimento da legislação trabalhista, levando em consideração também que há casos de fraudes cometidos por empregados e terceiros.

Reforçando ainda a discussão, a pesquisa realizada pelo IBGE faz entender que a recessão econômica no cenário atual eleva o número de pessoas disponíveis no mercado de trabalho. Conseqüentemente, este aspecto causa a falta de renda por vários membros de uma mesma família, o que leva o indivíduo a tentar outras alternativas de sobrevivência como, por exemplo, ações trabalhistas, tentando reaver algum direito afim de suprir momentaneamente a falta de renda. Para se precaverem desse novo contexto, as empresas precisam estar preparadas, pois nunca se sabe se um ex-funcionário entrará na justiça contra a instituição, por isso é indispensável às organizações estarem atentas aos direitos dos trabalhadores.

Por fim, para as empresas evitarem que as ações trabalhistas ocorram sucessivamente, é necessário agir preventivamente, sendo indispensável a auditoria nos recursos humanos, mais precisamente no departamento pessoal, que irá analisar e orientar o empreendedor, contribuindo na identificação de prováveis riscos, falhas existentes no atendimento de procedimentos legais, direitos e deveres do empregado e do empregador, emitindo um parecer sobre as irregularidades encontradas e sugerindo melhoras, que tenham o intuito de reduzir o custo com o passivo trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes alterações na legislação trabalhista tornam o departamento pessoal fundamental dentro da organização para acompanhar a velocidade com que mudam as exigências advindas das leis, instruções normativas, rotinas e novos procedimentos os quais o governo vem solicitando ao logo dos anos. Cumprir as normas atualmente não é tarefa fácil para as organizações, pois, muitas vezes, os instrumentos legislativos são de difícil entendimento e aplicação. Porém, no atual cenário trabalhista vivido pelas organizações, cabe ao departamento pessoal se aprimorar gerenciando as informações para melhor desenvolver a execução de suas operações. Devido à velocidade dessas alterações, observa-se que muitas empresas não conseguem acompanhar suas solicitações, devido à má interpretação das leis; conseqüentemente, deixam de cumprir as obrigações, resultando em sérios problemas, e só percebem os procedimentos errôneos depois de enfrentar

reclamações trabalhistas, autuações e indenizações judiciais, que causam transtornos financeiros.

Dessa forma, os altos custos decorrentes de procedimentos trabalhistas mal implantados resultantes em ações judiciais geram gastos indesejáveis, causando impacto negativo nos resultados das instituições empresariais. Conforme a análise da reportagem exibida no desenvolvimento do trabalho, o auto índice de ações trabalhistas no último ano, desencadeada pela crise econômica do país, é resultante de obrigações não cumpridas em relações às leis trabalhistas, que impulsionam os trabalhadores a conseguir dinheiro reavendo algum direito deixado de ser cumprido pelo empregador.

Outro ponto relatado no desenvolvimento do trabalho foi a pesquisa do índice de crescimento de desemprego, que também é um reflexo da crise econômica vivida atualmente. Nela, observou-se que a taxa de desemprego está mais alta, ou seja, aumentou o número de pessoas na fila de desocupação, um índice que tende a piorar e, como está cada vez mais difícil a recolocação no mercado, conseqüentemente o trabalhador, em desespero, busca maneiras de conseguir sobreviver sem trabalho, entrando com ações judiciais trabalhistas com o objetivo de conseguir dinheiro extra.

Contudo, os empregadores precisam estar atentos, agindo preventivamente. Como não é possível fiscalizar todos os procedimentos e rotinas dos trabalhos desenvolvidos na organização, faz-se necessário um profissional de auditoria interna, que tem como principal tarefa revisar os controles internos e os procedimentos adotados, analisando, orientando, identificando o cumprimento das normas trabalhistas, o qual aplique medidas preventivas e corretivas, aprimorando os processos para que se desestimulem as ações trabalhistas.

Portanto, para finalizar este trabalho, pode-se dizer que a auditoria interna deve ser utilizada no departamento pessoal como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista, ou seja, como alternativa para sanar o aumento dos inúmeros conflitos entre empregadores e empregados relacionados a ações judiciais trabalhistas, ora ocasionadas pela complexidade nas análises e nas dificuldades de levantamento de informações para inspeção, tornando-se mais suscetível fraudes e negligência praticadas por agentes internos e externos ligados às organizações empresariais.

REFERÊNCIAS

ATTIE, W. **Auditoria Interna**. São Paulo: Atlas, 1986.

ATTIE, W. **Auditoria, Conceito e Aplicações**. São Paulo: Atlas, 1998.

CONTÁBIL O PORTAL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL. **Qual será o papel do RH/DP na implantação do e-social e será que deve esperar?** 2016. Disponível <<http://www.contabeis.com.br/artigos/3236/qual-sera-o-papel-do-rhdp-na-implantacao-do-esocial-e-sera-que-deve-esperar/>> Acesso em: 16 jun. 2016.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FRANCISCO. M. **Prevenção do Passivo Trabalhista através da auditoria**. 2011. Disponível em: <<http://auditoria-trabalhista.blogspot.com.br/2011/08/prevencao-do-passivo-trabalhista.html>> Acesso em: 31 mai. 2016.

E-SOCIAL. **Conheça o e-social**. 2016. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>> Acesso em: 04 jun. 2016.

G1 CONCURSOS E EMPREGOS. **Com desemprego alto processos da justiça do trabalho disparam em 2015**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/com-desemprego-alto-processos-da-justica-do-trabalho-disparam-em-2015.html>> Acesso em 10 de jun. 2016.

G1 ECONOMIA. **Desemprego fica em 10,9% no 1º Trimestre de 2016, diz IBGE**. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/04/desemprego-fica-em-109-no-1-trimestre-de-2016.html>> Acesso em 11 de jun. 2016.

GUIMARÃES. M. V. **O e-social e a igualdade dos direitos trabalhistas**. 2015. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-e-social-e-a-igualdade-de-direitos-trabalhistas-eiuw31eja0t4hnr09qfvz0wge>> Acesso em: 05 jun. 2016.

MARTINS. A. V. et. al. **A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista**. 2009. Disponível em: <http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/viii-seminario/pesquisa/ciencias_contabeis/artigo_89.pdf> Acesso em: 28 mai. 2016.

PAULA, M. G. M. A. **Auditoria interna: embasamento conceitual e suporte tecnológico**. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA. A. P. **A importância da Auditoria em Recursos Humanos para prevenção do passivo trabalhista no setor de RH das empresas**. Disponível em:

<<http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigopronto.pdf>> Acesso em 05 jun. 2016.

SOBRE ADMINISTRAÇÃO – SA. E-social: O que é e o que muda na vida do profissional de RH. 2014. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/esocial-o-que-e-como-funciona/>> Acesso em 16 de jun. 2016.