



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ESTEVES PEREIRA DA SILVA

**O PAPEL DA AUDITORIA INTERNA NA CONFORMIDADE
TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Um estudo de
caso em três escritórios de contabilidade no Pará**

ESTEVEZ PEREIRA DA SILVA

**O PAPEL DA AUDITORIA INTERNA NA CONFORMIDADE
TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Um estudo de
caso em três escritórios de contabilidade no Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Adriana Alcobase Souza Araújo.

SILVA, Esteves Pereira da.

O Papel da Auditoria Interna na Conformidade Trabalhista no Departamento Pessoal: Um Estudo de Caso em Três Escritórios de Contabilidade no Pará - FAI / Esteves Pereira da Silva. Itaituba: FAI, 2026.

60 f.

Orientadora: Prof. Adriana Alcobase Souza Araújo

Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Bacharelado de Ciências Contábeis – Faculdade de Itaituba, 2026.

1. Auditoria interna. 2. Departamento Pessoal. I. SILVA, Esteves Pereira da Silva II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR – PA, 2026.

ESTEVES PEREIRA DA SILVA

**O PAPEL DA AUDITORIA INTERNA NA CONFORMIDADE
TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Um estudo de
caso em três escritórios de contabilidade no Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Adriana Alcobase Souza Araújo.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Profa. Adriana Alcobase Souza Araújo, Especialista.

Avaliador (a): _____ Nota: _____

Prof. Augusto César Amorim, Especialista.

Avaliador(a): _____ Nota: _____

Profa. Jessica Lais da Silva Rocha, Especialista.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba/PA, ____ de abril de 2026.

Dedico este trabalho aos atuais e futuros profissionais do Departamento Pessoal, cuja atuação contribui para a excelência na gestão das relações trabalhistas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela vida e por ter me abençoado com a força e a perseverança necessárias para superar cada desafio e concluir mais esta etapa fundamental em minha trajetória.

À minha mãe, Antonilda Estevão, meu exemplo de apoio incondicional. Expresso minha profunda gratidão por nunca ter medido esforços para que meus sonhos se concretizassem, apoiando-me integralmente desde o momento em que decidi ingressar em uma nova graduação.

Ao meu padrasto, Paulo Sergio, cujo compromisso e generosidade foram pilares para esta conquista. Agradeço por honrar, mês a mês, o investimento em minha formação, garantindo a viabilidade de meus estudos e a tranquilidade para seguir adiante.

A todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização deste trabalho, o meu muito obrigado.

A Auditoria não deve ser vista como um fim em si mesma, mas como um meio indispensável para assegurar a fidedignidade das informações e a integridade do patrimônio.

(Sérgio de Iudícibus)

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso aborda o papel da auditoria interna como ferramenta estratégica para a manutenção da conformidade trabalhista no âmbito do Departamento Pessoal. O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar a auditoria trabalhista como um mecanismo de prevenção de riscos e mitigação de passivos em organizações contábeis. A metodologia adotada caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa e descritiva, conduzida por meio de um estudo de caso múltiplo em três escritórios de contabilidade situados nos municípios de Itaituba, Novo Progresso e Altamira, no estado do Pará. Os dados foram coletados por meio de questionários estruturados aplicados aos responsáveis pelo setor de Departamento Pessoal. Os resultados evidenciaram que, embora a auditoria seja reconhecida como essencial para a segurança jurídica e fidedignidade das informações, persistem desafios significativos relacionados à falha de comunicação entre cliente e escritório, além de inconsistências recorrentes em bases de cálculo de encargos sociais e atrasos no eSocial. A conclusão aponta que a implementação de processos de auditoria preventiva e o investimento em tecnologias de *compliance* são determinantes para a saúde financeira das empresas e para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Conclui-se que a auditoria transcende a mera fiscalização, consolidando-se como um pilar de governança indispensável diante da complexidade e rapidez das atualizações na legislação trabalhista brasileira.

Palavras-chave: Auditoria Trabalhista. Departamento Pessoal. Conformidade. Gestão de Riscos. eSocial.

ABSTRACT

This Final Course Project addresses the role of internal auditing as a strategic tool for maintaining labor compliance within the Human Resources Department. The overall objective of this study was to analyze labor auditing as a mechanism for risk prevention and liability mitigation in accounting organizations. The methodology adopted was characterized as qualitative and descriptive research, conducted through a multiple case study in three accounting firms located in the municipalities of Itaituba, Novo Progresso, and Altamira, in the state of Pará. Data were collected through structured questionnaires applied to those responsible for the Human Resources Department. The results showed that, although auditing is recognized as essential for legal security and the reliability of information, significant challenges persist related to communication failures between clients and the firm, as well as recurring inconsistencies in the calculation bases of social security contributions and delays in eSocial (Brazilian social security reporting system). The conclusion points out that the implementation of preventive auditing processes and investment in compliance technologies are crucial for the financial health of companies and for guaranteeing workers' rights. It is concluded that auditing transcends mere oversight, consolidating itself as an indispensable governance pillar given the complexity and rapid pace of updates in Brazilian labor legislation.

Keywords: Labor Audit. Human Resources. Compliance. Risk Management. eSocial.

LISTA DE SIGLAS

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

DP – Departamento Pessoal.

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

ICAEW – *Institute of Chartered Accountants in England and Wales*.

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte.

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Folha de pagamento.....	28
Figura 2 – Demonstrativo de Folha de Pagamento.....	31
Figura 3 – Tabela do INSS do ano de 2026 para Empregados, domésticos e Avulsos.....	32
Figura 4 – Tabela do IR para Ano-Base 2026.....	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Primeiro questionamento do questionário estruturado.....	42
Quadro 2 – Segundo questionamento do questionário estruturado.....	44
Quadro 3 – Terceiro questionamento do questionário estruturado.....	45
Quadro 4 – Quarto questionamento do questionário estruturado.....	46
Quadro 5 – Quinto questionamento do questionário estruturado.....	48
Quadro 6 – Sexto questionamento do questionário estruturado.....	49

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE	13
2.2 AUDITORIA EXTERNA	14
2.3 A AUDITORIA INTERNA	18
2.4 A AUDITORIA TRABALHISTA	19
2.4.1 Impactos da auditoria trabalhista na melhoria dos processos internos ...	21
2.4.2 A Auditoria Trabalhista e o <i>Compliance</i> Empresarial	22
2.4.3 O papel da auditoria trabalhista diante das novas demandas da legislação trabalhista	23
2.4.4 Auditoria trabalhista como ferramenta de prevenção e gestão de riscos	24
2.5 DEPARTAMENTO PESSOAL	26
2.6 FOLHA DE PAGAMENTO	28
2.6.1 Proventos	30
2.6.2 Descontos	32
2.7 A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL	34
3 METODOLOGIA	36
3.1 TIPO DE PESQUISA	36
3.2 ABORDAGEM DA PESQUISA	37
3.3 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	37
3.4 COLETA DE DADOS	40
3.5 ANÁLISE DE DADOS	40
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	42
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	42
4.2 SUGESTÃO PARA EMPRESA	50
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	54
APÊNDICE	57
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	57
APÊNDICE B – Questionário	59

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitula-se: “O Papel da Auditoria Interna na Conformidade Trabalhista no Departamento Pessoal: Um estudo de caso em três escritórios de contabilidade no Pará”. O Departamento Pessoal é a área responsável pela gestão de pessoas em empresa, além do manuseio de relações trabalhistas como admissão e demissão.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar a auditoria trabalhista como uma ferramenta estratégica de prevenção de riscos no âmbito do Departamento Pessoal. Como objetivos específicos, busca-se: (1) identificar as falhas mais recorrentes no setor que podem ser detectadas por processos de auditoria; (2) avaliar os impactos legais e financeiros decorrentes dessas falhas; (3) sugerir um padrão de auditoria idôneo para assegurar a conformidade e a mitigação de riscos.

A relevância deste estudo justifica-se pela imperativa necessidade de as organizações garantirem que suas práticas estejam alinhadas às obrigações legais, respeitando integralmente os direitos dos trabalhadores e promovendo um ambiente de *compliance*.

A problemática que norteia esta investigação fundamenta-se nas seguintes questões: “quais falhas a auditoria trabalhista pode identificar no setor? De que maneira erros operacionais prejudicam a sustentabilidade financeira da empresa? E como a auditoria pode ser inserida de forma eficaz para garantir a conformidade contínua?”.

Para responder a tais questionamentos, os procedimentos metodológicos adotados compreendem uma pesquisa de natureza qualitativa e descritiva, conduzida por meio de um estudo de caso em três escritórios de contabilidade situados no estado do Pará, especificamente nos municípios de Itaituba, Novo Progresso e Altamira. A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionários estruturados junto aos profissionais responsáveis pelo Departamento Pessoal de cada unidade, permitindo uma análise comparativa e profunda das rotinas auditadas.

Este trabalho está organizado em cinco capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução, com a contextualização, objetivos e justificativa da pesquisa. O segundo capítulo dedica-se à fundamentação teórica, abordando a evolução da contabilidade, os conceitos de auditoria interna, externa e trabalhista, além das rotinas do Departamento Pessoal. O terceiro capítulo descreve a metodologia detalhada utilizada

no estudo. O quarto capítulo apresenta a análise dos resultados obtidos através do estudo de caso, as discussões pertinentes e as sugestões práticas para as empresas. Na sequência tem-se a conclusão da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE

A história da Contabilidade no mundo, com seus feitos e curiosidades, revela uma trajetória de evolução, inovação e crescente importância para a vida cotidiana. Segundo Iudícibus, Marion e Martins (2010, p. 3):

Imagine um homem, na antiguidade, sem conhecer números e, muito menos, a escrita, exercendo a atividade de pastoreio. O inverno está chegando. O homem prepara toda a provisão para o sustento do seu rebanho de ovelhas olhando para um período longo de muito frio que está se aproximando. Ainda que ele nunca tenha aprendido sobre os meses do ano, ele sabe que a neve está se aproximando, pois, as folhas das árvores ficaram amarelas, e caíram, e assim ocorreu no passado por inúmeras vezes. Ele não sabia o que eram as estações do ano, mas tinha experiência: árvores secando, frio chegando (IUDÍCIBUS, MARION E MARTINS, 2010, p. 3).

Observa-se que a Contabilidade é tão antiga quanto a própria sociedade, surgindo de forma simples, inserida no cotidiano das civilizações da época. Esses registros rudimentares representam os primeiros indícios da prática contábil. Iudícibus (2010), destaca que, já na Idade Média, a Contabilidade era praticada em ações simples do dia a dia, muitas vezes de forma discreta e sem um conhecimento sistematizado.

De acordo com registros históricos, essa prática remonta a cerca de 2.000 anos a.C., com evidências encontradas na Suméria, Babilônia (atual Iraque), Egito e China. Inicialmente, a Contabilidade se originou a partir de anotações simples em atividades comerciais, em que os comerciantes registravam obrigações, direitos e bens de terceiros. Conforme aponta Iudícibus (2010), a evolução da Contabilidade foi gradual até o surgimento da moeda, o que impulsionou significativamente a necessidade de registros financeiros mais precisos.

A literatura mostra que a história da Contabilidade se originou na antiga Mesopotâmia, época em que os registros eram utilizados para controlar as trocas comerciais e a coleta de tributos. Esses primeiros registros financeiros eram rudimentares, mas essenciais para a organização das atividades comerciais. Segundo Iudícibus (2004), ressalta que, mesmo de forma primitiva, esses registros permitiam o controle patrimonial, ainda que rudimentar, evidenciando a função organizacional da Contabilidade desde seus primórdios.

Foi na Idade Média, com o crescimento do comércio e a expansão das atividades mercantis, que a Contabilidade começou a adquirir um formato mais estruturado. Um marco importante ocorreu no século XV com a publicação da obra *Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalità* (1494), de Luca Pacioli. Segundo Marion (2009), Pacioli foi responsável por sistematizar o método das partidas dobradas, que passou a ser amplamente utilizado e permanece até hoje como base do sistema contábil moderno.

Durante a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, a Contabilidade expandiu suas funções ao incorporar instrumentos como a contabilidade de custos e os primeiros sistemas de controle gerencial. Com o aumento da complexidade organizacional, tornou-se essencial fornecer informações úteis para o processo decisório. De acordo com Franco (1997), essa fase representou a transição da Contabilidade meramente registradora para uma Contabilidade analítica e informativa.

Nesse período, o comércio se desenvolvia rapidamente para atender às necessidades de uma população crescente e também pelo interesse dos comerciantes em maximizar seus lucros. Diante do aumento nas vendas e trocas comerciais, intensificaram-se as relações econômicas, levando pequenos e grandes comerciantes à necessidade de registrar acordos e transações.

Conforme afirmam Cotrim *et al.* (2012), a preocupação com a organização de bens, rendimentos, e oportunidades de crescimento motivou os primeiros registros e, a estruturação de sistemas de controle. Já no século XX, com a globalização dos mercados e a profissionalização da gestão empresarial, a Contabilidade passou a ser regida por normas internacionais. Os autores Ribeiro; Mello, (2013) destacam que a criação das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS) foi um marco importante para a padronização e comparabilidade das demonstrações entre países.

2.2 AUDITORIA EXTERNA

Para Lins (2017), a Auditoria externa é aquela que é feita por uma empresa independente que não tem vínculo empregatício com a empresa auditada, que pode ser contratada para fazer uma auditoria permanente ou eventual e em que o auditor externo precisa manter total independência, para garantir a transparência nas demonstrações contábeis.

Lins (2017, p.11) reforçam essa ideia ao afirmar que:

Nesse sentido, compreende expressar uma opinião através da emissão de um relatório sobre as demonstrações contábeis da empresa auditada no (s) período (s) sob exame e assegurar que estas foram elaboradas em todos os aspectos relevantes, em conformidade com as normas brasileiras de Contabilidade e legislação específica aplicáveis (LINS, 2017, p.11).

Conforme o autor apronta que o auditor analise as demonstrações contábeis (como balanços, demonstrações de resultado, etc.) da empresa e, após isso, emita um relatório que expressa sua opinião sobre essas demonstrações, servindo essencialmente para informar aos usuários dos elementos analisados, como investidores e autoridades, sobre a confiabilidade dessas demonstrações, garantindo que as normas contábeis brasileiras foram seguidas e a legislação referente respeitada.

Almeida (2019, p. 98), destaque que “a expansão das empresas públicas e privadas, com operações financeiras cada vez mais complexas, impôs a criação de mecanismos externos para auditar suas práticas”. Antes disso, a contabilidade era tratada de forma pessoal, sem a supervisão de que necessitava para assegurar a integridade e transparência dos processos. A crescente complexidade econômica, portanto, gerou a necessidade de auditorias externas, independentes e regidas por normas que assecurassem a veracidade das informações financeiras.

Em 1887, na Inglaterra, um marco importante na formalização desse tipo de auditoria foi a criação do *Institute of Chartered Accountants in England and Wales* (ICAEW), o primeiro órgão a regulamentar a profissão de auditor independente. Segundo Costa (2020, p. 77), “o ICAEW estabeleceu as bases para a regulamentação da profissão e sua disseminação global, criando um padrão para a prática da auditoria externa”. Com o tempo, esse movimento se espalhou por outros países, e a auditoria externa passou a ser regulamentada, com normas tanto locais quanto internacionais.

Conforme Rodrigues (2020, p. 145), “os escândalos financeiros mostraram a fragilidade dos controles internos e a importância de uma auditoria externa rigorosa, com foco na proteção dos interesses públicos e privados”. Isso levou à criação de organismos reguladores, como a *Securities and Exchange Commission* (SEC) surgida nos Estados Unidos, que estabeleceu exigências para que os registros financeiros gerados por empresas de capital aberto fossem submetidos a auditorias externas.

Atualmente, a auditoria externa é regida por normas internacionais, a exemplo das Normas Internacionais de Auditoria (ISA), cujas orientações auxiliam os auditores no cumprimento de procedimentos rigorosos de verificação e documentação relativa

a informações financeiras, e “garantem que os auditores realizem um trabalho técnico e transparente, assegurando a confiabilidade das informações contábeis para os *stakeholders*” (MARTINS, 2020 p. 132). Essa auditoria é meio essencial de transparência e integridade dos processos financeiros, exercendo papel central na confiança dos mercados financeiros e na integridade do sistema corporativo.

Santos e Rezende (2019), definem a auditoria como campo relevante na garantia de transparência e integridade de informações financeiras de uma organização. Os mesmos autores dizem que a auditoria externa passou por um processo de evolução significativo ao longo do tempo, pois, com o crescimento das operações empresariais e a complexidade das relações econômicas, surgiu a necessidade de mecanismos independentes visando a validação da veracidade das informações financeiras.

Para Almeida (2019, p. 104), “a evolução da auditoria externa reflete o aumento das exigências legais e a necessidade de maior credibilidade nas informações financeiras das organizações”, visto que surgiu como uma resposta a essa crescente demanda por controle e verificação independente. Além disso, a auditoria externa também garante a conformidade das práticas empresariais com as regulamentações fiscais e contábeis. Nesse sentido, a auditoria externa se torna uma ferramenta crucial não somente para as empresas, servindo a toda a economia.

Franco (2017, p. 56), enfatiza que a auditoria externa, ao longo do tempo, se especializou em áreas mais complexas, refletindo o aumento das regulamentações e das exigências do mercado. Desse modo, atualmente, a auditoria externa não está limitada à simples verificação de números contábeis, mas volta-se também para outros aspectos, como, por exemplo, a governança corporativa, o *compliance*, bem como os riscos financeiros, pois são fatores que influenciam na sustentabilidade.

Logo, houve considerável diversificação e sofisticação, incorporando-se novas abordagens e técnicas para garantir que as empresas não apenas cumpram com as obrigações fiscais. Além disso, em um cenário globalizado, a auditoria externa também ganhou importância internacional, posto que a globalização das operações empresariais exigiu que as auditorias externas passassem a ser mais padronizadas e harmonizadas, a fim de garantir que as informações financeiras possam ser comparadas e auditadas de forma consistente em diferentes países (SANTOS, 2021, p. 89).

Verifica-se, então, que a necessidade de uma auditoria externa uniforme e universal se originou a partir do momento em que as empresas começaram a operar em diversos mercados internacionais. Essa uniformização das práticas de auditoria foi importante para viabilizar que as auditorias fossem feitas de maneira consistente e eficiente, o que, por sua vez, facilitou a comparação das demonstrações financeiras de empresas de diferentes partes do mundo.

Para Ludícibus (2018, p. 121), “a auditoria externa tem como objetivo principal atestar a fidedignidade das demonstrações financeiras das empresas, assegurando que atendam aos princípios contábeis geralmente aceitos”. Percebe-se, então, o papel essencial da auditoria externa: a garantia de que as informações financeiras geradas pelas empresas apresentam confiabilidade e adequação, minimizando os riscos de fraudes e distorções nos dados financeiros.

Ademais, está entre os objetivos da auditoria externa a revisão e validação das informações financeiras de uma organização, garantindo precisão e conformidade com os princípios contábeis, além das normas legais; bem como “busca assegurar que os relatórios financeiros são confiáveis, permitindo que investidores, credores e o próprio governo possam tomar decisões informadas” (SILVA, 2021, p. 123). Esse tipo de auditoria é efetivado por profissionais independentes, que não possuem vínculo com a empresa auditada, visando conferir imparcialidade ao processo.

O papel do auditor externo é, portanto, essencial para promover a confiança nos dados financeiros e proteger as partes interessadas da organização. Verifica-se, então, que a auditoria externa surgiu e evoluiu para responder as crescentes demandas referentes a transparência e ao controle das informações financeiras das organizações. Com o passar do tempo, houve especialização e expansão dessa área para abarcar aspectos relativos à governança corporativa, *compliance* e gestão de riscos, extrapolando a simples verificação contábil.

Conforme o exposto, os autores citados demonstram a relevância da auditoria externa no cenário corporativo, destacando seu papel fundamental na promoção da confiabilidade, conformidade e estabilidade financeira das organizações. Dessa forma, a auditoria externa ainda é uma prática crucial para garantir a integridade das operações empresariais, assim como a confiança dos *stakeholders* referente às informações financeiras prestadas pelas organizações empresariais.

2.3 A AUDITORIA INTERNA

A principal discrepância entre a auditoria interna e a auditoria externa, é que a primeira é desenvolvida por profissionais integrantes da organização auditada, e visa avaliar os controles internos referentes à eficácia, para que as operações sejam executadas em conformidade com as políticas internas, regulamentações e objetivos organizacionais (SILVA, 2019).

A auditoria interna, por sua vez, intenciona identificar falhas nos processos e apresentar sugestões de melhorias para que haja uma gestão mais eficiente e segura, sendo relevante na otimização dos processos, na prevenção de possíveis erros e fraudes, e na proteção de ativos da instituição (SILVA, 2019).

A relevância da auditoria revelou-se ao longo do século XX, devido ao aumento da complexidade das instituições empresarias, e “neste contexto de crescimento que a auditoria interna ganhou destaque, passando a ser considerada uma função estratégica essencial para a sustentabilidade organizacional” (ALMEIDA, 2020). Ao focar na avaliação dos processos internos, esse tipo de auditoria contribui não somente ao cumprimento das regulamentações externas, mas ao aprimoramento contínuo da empresa como um todo.

Inicialmente, a auditoria interna exercia função de verificação, porém, com o tempo, deixou de ser vista somente por esta função, passando a ser considerada uma ferramenta estratégica dentro das organizações. O *Institute of Internal Auditors* (IIA, 2021, p. 34) enfatiza que “a auditoria interna proporciona à organização uma garantia razoável de que seus controles, e que os riscos são bem gerenciados”. Pelo fato de essa auditoria fornecer uma visão detalhada dos controles, tornou-se um pilar para a melhoria dos processos e uma fonte vital de informações para a alta gestão.

Além disso, com o surgimento de novas normas e a crescente preocupação com a governança, as empresas integraram auditorias internas à gestão de riscos e à conformidade regulatória. Essa integração auxiliou na adoção de maior proatividade e prevenção, provendo processos mais seguros e eficientes (COSTA, 2020).

Portanto, percebe-se que ambos os tipos de auditorias exercem papéis complementares e cruciais à boa governança. A auditoria externa gera maior confiança nas informações financeiras e no cumprimento das normas externas; enquanto a auditoria interna volta-se para a avaliação e melhoria dos processos internos e da gestão de riscos. Ao evoluírem e adaptarem-se às necessidades das

empresas, consolidaram-se como recursos cruciais para a transparência, eficiência e segurança das operações, contribuindo para uma gestão eficaz e responsável.

2.4 A AUDITORIA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veio para estabelecer os direitos e deveres tanto do empregador como do empregado, mas para muitos estudiosos ela é muito complexa, conforme cita Oliveira (2006, p.11):

No Brasil, a legislação trabalhista tem características singulares [...]. Algumas delas são bem-feitas, mas trazem uma complexidade de tal monta que só os iniciados podem, com competência, entendê-las e praticá-las. Assim, podemos dizer que são três, pelo menos, as características relevantes nesse meio: o excesso de leis, a incompletude delas e a complexidade de papéis e cálculos que elas geram (OLIVEIRA, 2006, p. 11).

Sobre a auditoria trabalhista, Franco (2018), esboça que esta surgiu com impulsionamento causado pela acentuação das obrigações legais das organizações, especialmente depois que houve a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943. Nesse período, ocorreu a ampliação das exigências trabalhistas, abarcando não somente aspectos como salários e jornada de trabalho, mas também a possibilidade de passivos trabalhistas e litígios.

Outrossim, segundo Silva (2021, p. 15), a auditoria trabalhista consiste em um “processo detalhado de verificação das práticas adotadas pelo Departamento Pessoal, com o objetivo de identificar falhas que possam gerar riscos legais e financeiros para a organização”. E excede a simples verificação de pagamentos executados e documentos existentes, abrangendo, por exemplo, a análise de contratos de trabalho, controle de jornadas, rescisões e vários benefícios.

A auditoria trabalhista tem como objetivo assegurar que os procedimentos relativos ao colaborador estejam em conformidade com as determinações legais, reduzindo significativamente os riscos para a empresa. Devido a isso, ela não está limitada à simples análise financeira, posto que envolve a revisão de diversos aspectos das relações de trabalho, como os direitos dos empregados e a conformidade com os processos de rescisão, o que pode evitar futuras complicações jurídicas (SOUZA, 2021).

Por isso, a aplicação eficiente da auditoria trabalhista colabora para a existência de um meio corporativo caracterizado pela ética e segurança jurídica, logo que, para Almeida (2018, p. 203), “uma auditoria trabalhista bem conduzida não só assegura o cumprimento da legislação, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais ético, seguro e justo”. A auditoria trabalhista reforça a confiança dos empregados e das partes interessadas na empresa, desempenhando um papel fundamental no fortalecimento da cultura organizacional.

O propósito mais imprescindível da auditoria trabalhista é “assegurar que a empresa esteja em conformidade com a legislação trabalhista, evitando riscos jurídicos e garantindo um ambiente de trabalho seguro” (LIMA, 2019, p. 112), servindo, então, como uma ferramenta para identificar falhas e ausência de regularidade nos processos desenvolvidos internamente capazes de causar litígios e/ ou sanções.

Diante disso, verifica-se que a auditoria trabalhista, além de assegurar a conformidade, auxilia na melhoria de processos internos, protegendo as empresas de possíveis litígios e sanções. Assim, esse tipo de auditoria não apenas impede riscos legais, mas também favorece a otimização dos procedimentos operacionais concernentes à gestão de pessoas, promovendo uma cultura capaz de conformidade e prevenção no âmbito das instituições (FRANCO, 2018).

Além disso, a auditoria trabalhista possui um aspecto preventivo, pois, “atua como uma medida preventiva que permite à organização corrigir eventuais falhas antes que se tornem um problema jurídico ou financeiro” (SOUZA, 2021, p. 157), prevenindo riscos, como processos judiciais ou autuações por parte de órgãos fiscalizadores, que podem gerar impactos financeiros para a empresa. Tal característica é importante na estratégia de gestão das empresas, pois contribui para a minimização de danos e se proteja contraprováveis problemas de ordem jurídica.

As auditorias trabalhistas devem apresentar dinamicidade e flexibilidade, pois precisam acompanhar as mudanças legislativas e adaptar-se às particularidades de cada organização para que as empresas consigam responder as constantes mudanças nas leis e regulamentações trabalhistas, mantendo-se atualizadas e em conformidade com as novas exigências legais, de tal modo que possibilitem uma resposta ágil e eficiente às modificações nas regulamentações (COSTA, 2020).

Por conseguinte, esse tipo de auditoria é um recurso estratégico no cumprimento das leis trabalhistas e proteção das empresas contra riscos e sanções, pois desempenha um papel preventivo ao identificar irregularidades, promover o

alinhamento com as normas legais, minimizar riscos financeiros e reforçar a cultura organizacional. Através dessa auditoria as empresas conseguem gerar um contexto de trabalho mais ético, seguro, que segue as disposições legais, garantindo a sustentabilidade e a reputação organizacional a longo prazo.

2.4.1 Impactos da auditoria trabalhista na melhoria dos processos internos

De acordo com o exposto, a auditoria trabalhista é um recurso crucial à garantia de conformidade com os dispositivos legais, à melhoria dos processos efetivados dentro das organizações, bem como à identificação de falhas nos processos administrativos e à correção necessária, evitando que se tornem passivos trabalhistas, garantindo considerável eficiência operacional, reduzindo riscos jurídicos, e colaborando para o melhoramento do processo de gestão de pessoas e das rotinas do Departamento Pessoal (PINHEIRO, 2021).

Diante disso, entre os principais impactos gerados pela auditoria trabalhista está a adequação dos procedimentos internos, fazendo com que haja o devido cumprimento de prazos e de normas, ajudando na padronização de processos, para assegurar o cumprimento de pagamentos, benefícios e outras obrigações legais dentro dos prazos determinados. Devido a isso, as empresas que realizam auditorias frequentes conseguem reduzir incongruências em registros de ponto, reduzindo a possibilidade de surgir riscos de ordem financeira e trabalhista (SOUZA, 2021).

O impacto dessa auditoria também proporciona um ambiente organizacional mais transparente e mais seguro para os trabalhadores. Ademais, quando há preocupação centrada na auditoria de processos internos, a empresa expõe credibilidade e reforça o compromisso que possui com os direitos dos colaboradores. Tal prática melhora a relação entre empregador e empregado, diminuindo conflitos e acentuando a satisfação dos profissionais (ALMEIDA, 2019).

Outro benefício relevante trazido pela auditoria trabalhista consiste na identificação de oportunidades voltadas a melhoramentos da folha de pagamento e das benesses corporativas, haja vista que a realização de auditorias periódicas pode ajudar na consecução de ajustes estratégicos centrados na gestão de custos com pessoal, visando equilibrar competitividade e conformidade legal. Assim, além de corrigir falhas, permite que as empresas adotem práticas mais eficientes na administração de recursos humanos (LIMA, 2019).

Por conseguinte, a auditoria trabalhista desempenha um papel fundamental na melhoria contínua dos processos internos das empresas, permitindo a correção de irregularidades, a otimização de processos administrativos, a transparência na relação com os funcionários e à eficiência na gestão de custos. Dessa maneira, as organizações que investem em auditorias trabalhistas garantem maior segurança jurídica e um ambiente corporativo mais estruturado e eficiente.

2.4.2 A Auditoria Trabalhista e o *Compliance* Empresarial

A auditoria trabalhista desempenha papel fundamental na consolidação de um programa de *compliance* empresarial eficiente, garantindo que a organização esteja alinhada às normas legais e aos princípios éticos. Tal atuação é relevante porque o “alinhamento entre as práticas do Departamento Pessoal e a política de *compliance* da empresa é essencial para a construção de uma cultura organizacional que valorize a transparência e o cumprimento das normas” (FERREIRA, 2019, p. 84). Assim, a aplicação de auditorias trabalhistas estimula a governança corporativa e ajuda a evitar riscos de ordem jurídica e financeira oriundos de irregularidades.

Dessa forma, a implementação da auditoria trabalhista dentro de um programa de *compliance* permite a identificação de falhas e a correção de práticas que possam resultar em sanções legais, pois esse tipo de auditoria consegue orientar a empresa para que adote boas práticas, com o objetivo de promover maior segurança e estrutura no ambiente. Isso significa que, ao detectar e corrigir possíveis inconsistências nos processos internos, a empresa consegue diminuir sua exposição a passivos trabalhistas e melhora sua reputação no mercado (OLIVEIRA, 2020).

Assim, a auditoria trabalhista contribui para o fortalecimento da ética corporativa, reforçando valores fundamentais para a cultura organizacional. Neste contexto, um programa de *compliance* bem estruturado, com apoio de auditorias constantes, auxilia na transparência das relações laborais e incentiva a confiança os empregados e os empregadores, pois, quando os funcionários percebem que a empresa adota práticas justas e coerentes com a legislação, verifica-se um impacto positivo na motivação e no engajamento da equipe (MENDES, 2018).

Outro ponto relevante deste tipo de auditoria é a mitigação de riscos trabalhistas, um dos principais desafios enfrentados pelas empresas no cenário atual. Conforme aponta Silva (2021, p. 75), as auditorias trabalhistas, quando “inseridas

dentro do *compliance* empresarial permitem a antecipação de problemas e garantem maior previsibilidade na gestão dos passivos trabalhistas”. Dessa forma, além de evitar penalidades e autuações, a empresa consegue planejar as estratégias aplicadas à gestão de pessoas com mais segurança e eficiência.

Portanto, a auditoria trabalhista e o *compliance* empresarial são processos complementares que promovem a integridade e a sustentabilidade organizacional, pois auxilia na identificação e correção de falhas, fortalece a ética corporativa e reduz riscos trabalhistas. Dessa maneira, empresas que integram auditorias frequentes ao seu programa de *compliance* garantem não apenas conformidade legal, mas também uma gestão mais eficiente e transparente.

2.4.3 O papel da auditoria trabalhista diante das novas demandas da legislação trabalhista

As legislações trabalhistas têm sofrido diversas alterações, obrigando que as empresas se adaptem de forma rápida e precisa para não sofrerem sanções. Como afirma Barbosa (2020, p. 134), tais evoluções “especialmente em temas como *home office* e flexibilização de contratos de trabalho, exige que o Departamento Pessoal e as auditorias trabalhistas tenham uma atuação cada vez mais ativa e vigilante”. Esse cenário impõe um grande desafio para as organizações, no acompanhamento e aplicação das mudanças, minimizando riscos legais e financeiros.

Neste contexto, as auditorias trabalhistas tornam-se um pilar essencial para a atualização constante dos processos internos, assegurando a necessária conformidade, posto que a flexibilidade dos contratos de trabalho, tema crescente no debate acerca das novas regulamentações, é um dos pontos centrais para essa auditoria. Lima (2019), em sua análise, afirma que “a adaptação aos contratos de trabalho mais flexíveis e o crescente uso do *home office* exigem que as empresas revisem seus processos de maneira contínua, buscando soluções que atendam à legislação sem prejudicar a produtividade” (LIMA, 2019, p. 105).

Neste âmbito, a auditoria trabalhista garante que as novas modalidades de trabalho sejam implementadas de acordo com as leis, bem como garante que os direitos dos colaboradores sejam devidamente preservados, durante a adaptação da empresa às demandas do mercado.

Para melhores resultados, as auditorias trabalhistas devem ser realizadas de maneira periódica, pois “realizar auditorias regulares é fundamental para que as empresas possam identificar possíveis falhas nos processos internos e adequar suas práticas às novas normas” (COSTA, 2020, p. 172). Ao realizar essa análise continuamente, a empresa não apenas se mantém em conformidade com as leis, mas também identifica oportunidades para otimizar os processos e evitar litígios futuros.

Nesse íterim, Oliveira (2019, p. 98) enfatiza que “as auditorias também têm a função de orientar as empresas sobre como implementar mudanças que possam trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a organização”. Essa abordagem proativa permite que as auditorias colaborem na correção de falhas e melhorem os processos internos, tornando-os mais eficientes e alinhados com as necessidades contemporâneas de flexibilidade no espaço laboral.

Dessa forma, o papel das auditorias trabalhistas se fortalece diante das novas exigências da legislação trabalhista, devendo ser realizada de forma contínua e proativa, garantindo que as empresas se adaptem às mudanças regulatórias, minimizando riscos e otimizando processos; assumindo, portanto, uma função estratégica no contexto atual.

2.4.4 Auditoria trabalhista como ferramenta de prevenção e gestão de riscos

Considerando o apresentado nas seções anteriores, é válido afirmar que a auditoria trabalhista é uma ferramenta estratégica de prevenção, porque auxilia na detecção precoce de falhas e irregularidades que podem resultar em sanções severas para as empresas; atuando diretamente na diminuição de riscos, como, por exemplo, gestão inadequada de horas extras, falhas no pagamento de benefícios e desobediência das normas voltadas à segurança do trabalho (SANTOS, 2017).

Diante disso, a prevenção de riscos é uma das várias vantagens da auditoria trabalhista, pois, ao identificar falhas, a empresa pode realizar ajustes antes que se tornem problemas maiores, e esse tipo de auditoria assegura uma visão ampliada relativa às práticas empresariais, possibilitando que corrija processos capazes de gerar ações trabalhistas ou multas. Por isso, a atuação preventiva da auditoria minimiza a exposição da empresa a riscos legais, e garante maior segurança e saúde no contexto de trabalho para os colaboradores (ALMEIDA, 2018).

A auditoria trabalhista também oferece benefícios à gestão de riscos ao possibilitar uma avaliação das práticas internas e a conformidade delas com a legislação, pois execução de auditorias periódicas facilita a identificação de áreas de risco e atue corretivamente, fatores relevantes à gestão de riscos. Assim, a auditoria oferece uma abordagem mais holística sobre os processos internos, ajudando na antecipação de problemas e melhoria continuada dos sistemas de gestão de riscos (PEREIRA, 2019).

Outro aspecto importante é o impacto da auditoria trabalhista na relação entre a empresa e os colaboradores, logo que, segundo Silva (2020), uma organização que investe em auditoria trabalhista transmite a ideia de compromisso com a justiça, de transparência e respeito voltado aos direitos dos trabalhadores. Ao corrigir falhas nos processos e assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, esse tipo de auditoria melhora a confiança e o moral dentro da organização, contribuindo para o estabelecimento de um clima organizacional mais produtivo e mais saudável.

Por conseguinte, a auditoria trabalhista ajuda na prevenção de riscos legais e financeiros, permite à empresa identificar e corrigir falhas antes de virarem problemas maiores, para que haja conformidade com a legislação, fortalecendo a relação com os colaboradores e garantindo a continuidade e a estabilidade no ambiente corporativo bem como, desempenha um papel importante na instituição de uma cultura organizacional centrada na ética e na transparência. Dessa forma, a auditoria trabalhista se revela uma ferramenta essencial para a gestão.

2.4.5 Consequências da não conformidade com as legislações trabalhistas

As normas trabalhistas são relevantes para assegurar direitos e impor deveres diversos, e o seu descumprimento pode causar consequências às organizações, que excedem as penalidades financeiras, pois as sanções decorrentes da não conformidade com as leis trabalhistas são diversas, podendo ser advertências, suspensão de atividades, e outras. Essa gama de penalidades demonstra a gravidade das implicações legais capazes de afetar a capacidade de sustentar as atividades que realiza e de manter a confiança dos *stakeholders* (ALMEIDA, 2022).

Além das sanções administrativas, a não conformidade com as legislações trabalhistas pode resultar em significativas repercussões financeiras, porque os custos advindos de processos de natureza trabalhista podem ser altíssimos, especialmente

quando há reincidência ou grandes passivos trabalhistas. Por isso, a empresa que não adota as medidas de correção de falhas pode envolver-se em disputas judiciais com capacidade de aumentar gastos e afetar a capacidade de operar de maneira eficiente e lucrativa (OLIVEIRA, 2020).

O impacto das ações judiciais, por sua vez, pode ser devastador para a saúde financeira da organização, logo que, como afirma Costa (2020, p. 72), “o risco de um passivo trabalhista elevado pode comprometer a liquidez da empresa, levando-a a enfrentar sérios problemas de caixa”, entre esses passivos, pode-se citar o pagamento de multas, indenizações e o custo com advogados etc., os quais podem afetar a sustentabilidade financeira da organização, resultando em uma drástica redução dos recursos disponíveis para investimentos e inovação.

Além dos riscos expostos, é válido citar que a reputação corporativa também poder ser afetada quando há descumprimento de exigências legais voltadas à seara trabalhista, pois há possibilidade de afetação à imagem da empresa quando há descumprimento de normas relacionadas aos direitos trabalhistas, podendo gerar perda de clientes, talentos e investidores do negócio; haja vista que em um mercado altamente competitivo, em que a responsabilidade social e a ética são fatores determinantes, as empresas que não demonstram compromisso com as leis trabalhistas perdem a confiança dos consumidores e de todos os envolvidos no seu ecossistema, comprometendo sua competitividade a longo prazo (SOUZA, 2021).

Diante do apresentado no presente subcapítulo, percebe-se que a não conformidade com as normas trabalhistas acarreta uma série de consequências capazes de prejudicar a empresa de diversas maneiras, desde as penalidades legais e os altos custos financeiros até os prejuízos à reputação e à imagem da empresa. Dessa forma, constata-se que as consequências são significativas e podem comprometer não apenas a viabilidade operacional da organização, mas também sua estabilidade no mercado.

2.5 DEPARTAMENTO PESSOAL

O papel do Departamento Pessoal (DP) é executar a folha de pagamento, calcula os encargos trabalhistas e os previdenciários, e cumprir prazos e procedimentos relativos aos direitos dos colaboradores (COSTA, 2020). Desse modo, o trabalho desenvolvido por esse departamento é essencial para assegurar que as

obrigações legais sejam cumpridas, diminuindo os riscos de a empresa sofrer penalidades de origem financeira e judiciais.

De forma mais detalhada, o Departamento Pessoal é incumbido de atividades que vão desde o gerenciamento das contratações até a administração de benefícios e registros de ponto; ou seja, gere a jornada de trabalho e controla o banco de horas, que são atividades críticas, com o intuito de evitar o não pagamento de horas extras ou o não cumprimento de normatizações referentes a descansos e períodos de férias. Tais funções são importantes visando que a empresa cumpra as normas trabalhistas, bem como para manter a transparência e a confiança no relacionamento entre a organização e os prestadores de serviço (SANTOS, 2019).

O Departamento Pessoal também fiscaliza o cumprimento de todas as obrigações relacionadas à previdência social e aos encargos trabalhistas, como o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), logo que o adequado processamento dos encargos previdenciários e trabalhistas gera alinhamento da empresa às exigências fiscais, bem como impede futuras autuações fiscais capazes de gerar multas pesadas. Desse modo, é perceptível que a conformidade com as obrigações fiscais e previdenciárias está diretamente ligada ao bom funcionamento da organização e à prevenção de riscos legais (ALMEIDA, 2018).

Além disso, a atuação eficaz desse departamento no cumprimento da legislação trabalhista fortalece a cultura organizacional centrada na responsabilidade e no respeito aos direitos trabalhistas, pois uma gestão cuidadosa e estruturada na ética dessas obrigações “não apenas protege a empresa de sanções, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e transparente” (OLIVEIRA, 2020, p. 92), reforçando o comprometimento da empresa com a ética e a justiça social, criando um ambiente propício à cultura organizacional positiva.

Assim sendo, o DP é peça-chave na gestão de conformidade trabalhista, de tal modo que sua aplicação eficaz no processo de pagamentos, controle de jornadas, bem como na administração de encargos de origem trabalhista e previdenciária, torna-se crucial na garantia de conformidade com a seara legalista. Portanto, a boa gestão do DP é uma das principais ferramentas para a proteção jurídica e o sucesso sustentável da organização, logo que ajuda a prevenir riscos trabalhistas e garantir a construção de um ambiente de trabalho justo, seguro e transparente.

2.6 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é um mecanismo relevante à administração de qualquer empresa, pois assegura o registro adequado das remunerações e dos descontos aplicados a cada colaborador, e a sua correta elaboração configura-se como um dos pilares da gestão trabalhista, porque assegura o pagamento adequado dos salários e o recolhimento devido dos encargos (SILVA, 2021). A gestão eficiente desse documento não somente cumpre exigências presentes em leis, como também evita que passivos trabalhistas comprometam as finanças da organização.

Segue abaixo um modelo de recibo de folha de pagamento (Figura 1) que é um documento elaborado pela empresa, na qual o empregador deve destacar as verbas pagas, discriminando-as uma a uma, sendo de caráter compulsório para todo o empregador prevista na Lei nº 8.212/91, da 8 Consolidação da Legislação Previdenciária (CLP), também instituída na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 5.452/43.

Figura 1 – Folha de pagamento.

Recibo de Pagamento (Folha de Pagamento)		Data e Assinatura ____/____/____		
Empregador	Inscrição CNPJ:	Admissão 	Competência 	
Empregado	Cargo	Lotação 		
PIS	Banco	Agência	Conta	Tipo de Conta
Discriminação das Verbas				
Cod.	Descrição	Referência	Provento	Desconto
011	Salário-Base	30 dia(s)	3.500,00	
310	INSS	12%		323,05
311	IRRF	15%		75,40
914	Vale Refeição			1,00
924	Convênio médico			35,10
			Total de Proventos 3.500,00	Total de Descontos 434,55
			Líquido a Receber 3.065,45	
Salário Contratual	Base de Cálculo do INSS	Base de Cálculo do FGTS	FGTS	FGTS Contribuição Social
3.500,00	3.500,00	3.500,00	280,00	Base de Cálculo do IRRF(S) 2.972,00

Fonte: Meutudo (2026).

Como documento padrão destaca-se o holerite ou contracheque que é um demonstrativo impresso na qual constam os vencimentos de um trabalhador pertencente ao setor privado ou público. Esse documento apresenta os dados da

organização empregadora, os dados do trabalhador e a listagem dos proventos e/ou descontos referentes ao mês trabalhado. Na parte inferior do documento é apresentada a soma final de proventos e descontos, assim como o total líquido a receber, as bases de cálculos e os valores de impostos e contribuições, tais como FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); INSS (Instituto Nacional do Seguro Social); IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte).

Além da função de registro, a folha de pagamento precisa ser um reflexo preciso dos direitos e deveres dos colaboradores, considerando aspectos como horas extras, adicionais e benefícios. Para Santos (2019), uma folha de pagamento bem estruturada possibilita eficiência no controle de custos com pessoal e impeça a ocorrência de irregularidades capazes de gerar penalidades legais. Esse controle detalhado auxilia a organização no melhor planejamento dos recursos que possui e na garantia de remunerações justas e transparentes aos empregados.

Almeida (2021), enfatiza que se a folha de pagamento não for clara é possível que os funcionários desconfiem, aumentando o risco de ações trabalhistas. Em decorrência disso, à transparência durante a geração da folha de pagamento é um fator determinante para a credibilidade da empresa perante seus colaboradores e órgãos fiscalizadores, bem como a correta estruturação desse documento.

Além de evitar problemas trabalhistas, a folha de pagamento tem um papel estratégico na administração financeira da empresa. Por isso, é importante que haja um controle eficiente da folha, permitindo “previsões financeiras mais seguras, evitando surpresas orçamentárias e garantindo maior estabilidade econômica” (OLIVEIRA, 2019, p. 93). Ou seja, a folha de pagamento colabora de forma direta para o planejamento e crescimento sustentável da empresa.

Dessa maneira, a folha de pagamento é mais do que um simples documento contábil, é uma ferramenta essencial para garantir a transparência interna e a estabilidade financeira da empresa. A correta gestão desse recurso reduz riscos, melhora o planejamento organizacional e fortalece a confiança dos colaboradores, tornando-se, assim, um elemento central na administração de recursos humanos e na sustentabilidade empresarial.

2.6.1 Proventos

Os proventos representam todas as parcelas que compõem a remuneração do trabalhador, englobando valores fixos e variáveis conforme o contrato de trabalho e as políticas internas da instituição, e são relevantes para que o trabalhador seja valorizado, porque refletem o reconhecimento da instituição pelo serviço prestado, bem como podem gerar motivação e satisfação dos empregados. Dessa forma, a correta estruturação dos proventos contribui para a transparência na relação trabalhista, bem como para o vínculo entre empregado e empregador (SOUZA, 2021).

A correta estruturação dos proventos é essencial para a transparência na relação trabalhista e para o fortalecimento do vínculo entre empregado e empregador. Segundo Oliveira (2002), os proventos representam as parcelas que compõem a remuneração, englobando valores fixos e variáveis de acordo com o contrato e as políticas internas. Dentre esses elementos, destaca-se o salário-base, que é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado, podendo ser quitado de forma mensal, quinzenal, semanal ou diária. É imperativo que se obedeça sempre ao salário mínimo, cuja obrigatoriedade é imposta pelo Artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

Além da base salarial, a legislação prevê compensações para condições específicas de labor, como o adicional de insalubridade. Este é destinado a atividades que, por sua natureza ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância. O autor ressalta a existência de três graus de insalubridade (máximo, médio e mínimo), garantindo aos trabalhadores a percepção de adicionais de, respectivamente, 40%, 20% e 10%. A análise minuciosa desses pagamentos é um dos focos da auditoria no Departamento Pessoal, visando assegurar o equilíbrio na relação profissional e evitar prejuízos legais.

Ainda no tocante aos adicionais, Oliveira (2002), esclarece que a insalubridade é classificada em três graus: máximo, médio e mínimo. Essa distinção determina que os empregados expostos a tais condições tenham assegurada a percepção de um adicional de, respectivamente, 40%, 20% ou 10% sobre a base de cálculo. Outro direito relevante é o adicional noturno, destinado ao empregado que exerce suas atividades entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Nesse regime, a hora de trabalho é reduzida para 52 minutos e 30 segundos, conferindo ao trabalhador o direito a um acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

A remuneração do serviço extraordinário, conhecida como hora extra, também constitui um pilar essencial na folha de pagamento. Conforme o Artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, o trabalho extraordinário deve ser remunerado com, no mínimo, 50% de acréscimo em relação à hora normal. Essa determinação constitucional sobrepõe-se aos percentuais anteriormente previstos na CLT, que variavam entre 20% e 25%. A visualização prática desses lançamentos pode ser observada na Figura 2, que exemplifica a composição de proventos e descontos em um demonstrativo real.

Figura 2 – Demonstrativo de Folha de Pagamento.

FOLHA DE PAGAMENTO							
Empresa : EMPRESA MODELO DE TREINAMENTO LTDA (00001)				Página : 00001			
End. : Rua Senador Pompeu, 2272				CNPJ/CEI: 111111111111111114			
Ref. : 01/04/2015 a 30/04/2015				Dpto.: TODOS			
Código	Nome	Ref.	Sal. Contratual	Adicionais	Descontos	Líquido	Recibo
000001	ANA DA SILVA		788,00	Função: Auxiliar de Escritório		Livro: 0001 Folha.: 001	
				Admissão: 08/02/2014		Dep IR : 2 Dep SF : 2	
001	Salário Base	220,00		788,00			
019	Insalubridade 20%			157,60			
599	Salário Família	002,00		52,40			
604	Vale Transporte				47,28		
606	Adiantamento				315,20		
903	INSS Folha				75,65		
				998,00	438,13		
____/____/____							
Base INSS: (Aliq: 8%)		Base FGTS: (Valor 75,64)		Base IRRF Folha: 			

Fonte: Reprodução virtual (2026).

Além dos adicionais mencionados, a legislação prevê o adicional de periculosidade para atividades que impliquem risco acentuado ao trabalhador em virtude de exposição permanente a agentes perigosos, conforme estabelecido no Artigo 193 da CLT. Para Lima (2019), o pagamento desses adicionais decorrentes de condições específicas de trabalho não é apenas uma obrigação legal, mas um direito fundamental do trabalhador que visa garantir o equilíbrio e a justiça na relação profissional. Portanto, a gestão correta dessas verbas é um dos pontos focais para que a auditoria interna assegure a conformidade e evite litígios.

Os proventos vão além da remuneração direta, pois incluem benefícios indiretos, entre eles o vale-transporte, a participação nos lucros e o vale-refeição. Os benefícios concedidos aos colaboradores integram a estratégia da empresa na

retenção de talentos e consequente melhoria da qualidade de vida no âmbito laboral. Dessa forma, os proventos não estão limitados ao simples pagamento mensal, pois abrangem um conjunto de medidas que visam aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores (MARTINS, 2020).

Outro componente relevante dos proventos são as férias e o décimo terceiro salário, os quais são direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e, segundo Oliveira (2019), a remuneração adicional assegurada no decorrer das férias e no fim do ano gera considerável alívio financeiro ao colaborador, bem como incentiva o descanso e a produtividade, gerando benefícios aos empregados e à empresa, podendo reduzir os índices de absenteísmo e gerar mais equilíbrio no espaço laboral.

2.6.2 Descontos

Os descontos realizados na folha de pagamento consistem em deduções efetivadas no salário do empregado, variando entre obrigatórios ou facultativos, com base nas disposições presentes na legislação ou em acordos estabelecidos. Esses descontos integram a folha de pagamento e “garantem o cumprimento das obrigações fiscais e previdenciárias, além de possibilitar ao trabalhador o acesso a benefícios contratados voluntariamente” (SILVA, 2021, p. 88).

Entre os principais descontos obrigatórios pode-se citar os valores cuja destinação é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Figura 3), como o desconto previdenciário, que assegura ao trabalhador direitos como aposentadoria e auxílio-doença; e o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) (Silva, 2021, p. 88).

Figura 3 – Tabela do INSS do ano de 2026 para Empregados, Domésticos e Avulsos.

Tabela INSS 2026 (Empregados, Domésticos e Avulsos)

Faixa Salarial (R\$)	Alíquota Progressiva (%)	Parcela a Deduzir (R\$)
Até 1.621,00	7,5%	-
De 1.621,01 a 2.902,84	9%	24,32
De 2.902,85 a 4.354,27	12%	111,40
De 4.354,28 a 8.475,55 (teto)	14%	198,49

Fonte: Contabilize (2026).

Cabe frisar, que não há incidência sobre os valores acima de R\$ 8.475,55 (teto), ou seja, o recolhimento é somente até o valor referenciado na tabela supra, sendo esse o teto do INSS, seja para contribuição e ou benefício (SILVA, 2021, p. 88).

Outro desconto que incide sobre a folha de pagamento é o imposto de renda que conforme determina artigo 43, do RIR/99, os rendimentos das pessoas físicas, oriundos do trabalho, estão sujeitos ao imposto de renda:

Art. 43 são tributáveis os rendimentos provenientes do trabalho assalariado, as remunerações por trabalho prestado no exercício de empregos, cargos e funções, e quaisquer proventos ou vantagens percebidos, tais como:

- I - Salários, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, vantagens, subsídios, honorários, diárias de comparecimento, bolsas de estudo e de pesquisa, remuneração de estagiários;
- II - Férias, inclusive as pagas em dobro, transformadas em pecúnia ou indenizadas, acrescidas dos respectivos abonos;
- III - licença especial ou licença-prêmio, inclusive quando convertida em pecúnia;
- IV - Gratificações, participações, interesses, percentagens, prêmios e quotas-partes de multas ou receitas;
- V - Comissões e corretagens.

O IRRF é recolhido pela empresa ou empregador e repassado à Receita Federal mensalmente. As alíquotas do IRRF variam de acordo com a faixa de rendimento, começando de 0% até 27,5%, conforme estabelecido pela Receita Federal (Figura 4).

Figura 4 –Tabela do IR para Ano-Base 2026.

Tabela do IR para Ano-base 2026		
Faixa de rendimento mensal	Desconto de IR	Economia anual estimada
Até R\$ 5.000	Isenção total	R\$ 4.356,89
Até R\$ 5.500	Desconto de 75%	R\$ 3.367,68
Até R\$ 6.000	Desconto de 50%	R\$ 2.378,47
Até R\$ 6.500	Desconto de 25%	R\$ 1.389,26
Até R\$ 7.350	Desconto de 10%	R\$ 978,62
Acima de R\$ 7.350	Aplicação da alíquota de 27,5%	-

Fonte: Governo Federal (2026).

A Figura 4 refere-se ao novo desconto de IR na folha de pagamento. De acordo com a tabela, contribuintes com rendimentos até R\$ 5.000,00, estão totalmente isentos do desconto de IR na sua folha. Agora para os rendimentos superiores a esse

valor que é R\$7.350,00, conforme verifica-se na tabela, aplica-se um desconto graduais de 75%, 50%, 25% e 10% conforme a faixa salarial. E para salários acima de R\$ 7.350,00 a aplicação ocorre sem a faixa de descontos graduais, e aplicando a alíquota máxima de 27,5%. E suma, quem ganha mais, paga mais.

A contribuição de natureza previdenciária é, de certa forma, uma segurança para o colaborador, que terá amparo quando necessitar de afastamento ou aposentadoria. O desconto referente ao IRRF considera os rendimentos dos empregados conforme a tabela progressiva; enquanto o FGTS, embora não seja descontado diretamente do salário do empregado, é recolhido pela empresa para fins de rescisão e benefícios futuros (SOUZA, 2021).

Além dos descontos obrigatórios, há aqueles facultativos, como vale-transporte, contribuição sindical e empréstimos consignados. Esses descontos “representam escolhas feitas pelo trabalhador, muitas vezes visando maior conforto e segurança, como no caso de planos de saúde e previdência privada” (ALMEIDA, 2019, p. 67). Os valores a serem descontados são previamente acordados entre empregador e empregado, e devem ser devidamente informados na folha de pagamento para garantir a devida transparência.

A correta aplicação dos descontos evita problemas trabalhistas e viabiliza o devido respeito aos direitos dos colaboradores, porque “erros na gestão dos descontos podem gerar descontentamento entre os funcionários e até mesmo processos judiciais” (LIMA, 2019, p. 145); sendo necessário um controle rigoroso a ser realizado pelo setor de Recursos Humanos. Assim, a aplicação precisa dos descontos é imprescindível para a harmonia e confiabilidade dentro da empresa.

2.7 A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL

A importância da auditoria trabalhista no DP é que os auditores analisem a informações minuciosamente para que as empresas não venham sofrer passivos trabalhistas. Segundo o autor Brandão (2014) os principais pontos a serem analisados na empresa para futuros processos trabalhistas são a Auditoria na Admissão, na qual o contrato de trabalho acorda de compensação de Horas, Salário Família, Dependentes para Desconto de IR (Imposto de Renda) retido na fonte, Exames Médicos (Admissional, Periódico, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e

Demissional), Utilização de Vale Transporte, Ficha de Registro de Empregados. Além dos seguintes itens:

- Jornada de Trabalho: Cartão 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 (RCT), Cálculos, Cumprimento da data base, Prazos de Pagamento, Estabilidade de Colaboradores;
- Folha de Pagamento: Conferência da Folha de Pagamento com o Cartão Ponto, Cálculo de Horas Extras (HE's), 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 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
- Férias: Férias Indenizadas e não gozadas, Média 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.

Em tese o autor continua defendendo que é relevante ter um auditor trabalhista na empresa, uma vez que este profissional desempenha um papel estratégico dentro da empresa, na prevenção de riscos trabalhistas e garantindo a conformidade com a legislação vigente. Dessa forma, a auditoria trabalhista não apenas assegura maior transparência e organização administrativa, mas também fortalece a governança corporativa, promove segurança jurídica e auxilia a empresa na adoção de práticas preventivas, reduzindo significativamente a probabilidade de autuações, multas e ações judiciais futuras.

3 METODOLOGIA

A metodologia científica é definida como um conjunto de procedimentos utilizados nas investigações científicas, com o objetivo de descobrir a verdade sobre os fatos, sempre considerando os aspectos positivos (MAGALHÃES, 2007). Para garantir o desenvolvimento adequado da pesquisa, serão adotados os seguintes procedimentos metodológicos: pesquisa bibliográfica, pesquisa descritiva, estudo de caso e uma abordagem qualitativa. Esses métodos permitirão uma análise abrangente e aprofundada do tema em questão, contribuindo para a obtenção de resultados significativos e confiáveis.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A metodologia do presente estudo é caracterizada como bibliográfica e descritiva, através de um estudo de campo empregado de uma abordagem qualitativa, que consegue investigar Auditoria Interna trabalhistas dentro de três escritórios de contabilidade no município do Pará. Gil (2002, p. 44) ressalta que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Essa familiaridade é essencial para que o problema seja formulado de maneira clara e precisa (GIL, 2002, p.44).

Já Demo (2000, p. 21), fala que a pesquisa bibliográfica ajuda na análise dos fatos, levanta e analisa os dados, considerando sempre o controle de ordem empírica, oferecendo maior consistência para os argumentos construídos, e mesmo que ténue a base factual, os significados estão sujeitos ao referencial teórico, bem como facilitam a aproximação do investigador à prática

Um estudo deve ser elaborado embasado em livros e outros materiais existentes que fundamentam o tema proposto, essa prática formula o problema da pesquisa de forma clara ajudando os pesquisadores a preencherem lacunas acerca de duvidas existentes.

O estudo baseia-se na pesquisa descritiva, abrangendo diretamente um estudo de campo através de um questionário apresentado mediante entrevista com uso de

questionário auto administrado ao escritório de contabilidade. Com o intuito de obter respostas para a formulação dos resultados, o mesmo é composto de dados textuais. Segundo Gil (2002), são inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

3.2 ABORDAGEM DA PESQUISA

À pesquisa qualitativa, conforme destacado por Lakatos e Marconi (2009), tem como objetivo principal levantar dados que expliquem as razões por trás dos comportamentos, julgamentos e expectativas de uma amostra específica. Essa abordagem permite uma compreensão mais profunda do ambiente empresarial em questão, ao coletar dados descritivos que revelam a estrutura e o funcionamento desse contexto.

Além disso, à pesquisa qualitativa explora informações mais subjetivas, levando em conta as características individuais dos entrevistados, o que enriquece a análise e amplia a compreensão do fenômeno estudado. Gil (2002), ressalta que essa abordagem é essencial para uma interpretação mais contextualizada e rica dos resultados, proporcionando *insights* valiosos sobre os fenômenos em questão.

Como observado por Minayo (2001, p 14), “a pesquisa qualitativa permite a investigação de fenômenos sociais em seu contexto natural, valorizando a subjetividade dos participantes”. Assim, a metodologia adotada possibilita uma compreensão mais ampla sobre a importância da auditoria trabalhista na melhoria dos processos internos e na prevenção de passivos trabalhistas.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo se caracteriza por uma abordagem qualitativa (Gil, 2002), fundamentada em um estudo de caso múltiplo que investiga a realidade de três escritórios de contabilidade situados no estado do Pará (PA). A opção por esta metodologia se justifica pela necessidade de explorar, de maneira profunda e detalhada, as percepções e os processos internos relativos ao papel da auditoria trabalhista na conformidade do Departamento Pessoal. Através deste recorte, é possível compreender como

a teoria da auditoria se manifesta nas práticas cotidianas dessas organizações contábeis (MINAYO, 2001).

A primeira unidade de análise localiza-se no município de Itaituba, correspondendo à empresa Luks Contabilidade *Compliance* Empresarial LTDA. Com uma trajetória de seis anos no mercado, o escritório demonstra uma estrutura voltada para o acompanhamento técnico das relações laborais. A respondente desta unidade possui 25 anos de idade, formação superior completa e exerce a função de Auxiliar de Departamento Pessoal há três anos, o que confere ao estudo a perspectiva de uma profissional que lida diretamente com a operacionalização das rotinas e as exigências do eSocial.

Em continuidade ao mapeamento regional, a pesquisa abrangeu a Consult Contabilidade, situada no município de Novo Progresso. Esta instituição possui três anos de atuação, representando a perspectiva de empresas mais jovens que buscam consolidação no mercado contábil paraense. A participante deste núcleo possui 24 anos e ensino médio completo, atuando há três anos nos setores de Departamento Pessoal e Recursos Humanos, o que permite observar como o acúmulo de funções impacta a necessidade de controles internos e auditorias preventivas.

A terceira vertente do estudo de caso múltiplo concentra-se na empresa O N da Silva Contabilidade, estabelecida no município de Altamira. Diferente das unidades anteriores, este escritório apresenta um perfil de maturidade institucional elevada, somando 23 anos de experiência no mercado de contabilidade. O participante desta unidade é um profissional do sexo masculino, de 53 anos, com ensino superior completo e uma carreira consolidada de 27 anos na função de contador, trazendo à pesquisa o olhar experiente de quem acompanhou as diversas transições da legislação brasileira.

A diversidade observada entre os participantes, cujas idades variam de 24 a 53 anos e os tempos de atuação de 3 a 27 anos, enriquece a análise qualitativa ao confrontar diferentes gerações de profissionais contábeis. Essa variação de perfis é essencial para identificar se a percepção sobre a auditoria trabalhista sofre alterações significativas conforme o tempo de experiência do profissional ou o porte e maturidade do escritório em que as atividades são desempenhadas. A amostragem, portanto, busca representar o cenário contábil do interior do Pará de forma abrangente.

Conforme destaca Gil (2002), o estudo de caso permite ao pesquisador uma análise minuciosa de um ou poucos objetos, de modo que se obtenha um conhecimento amplo sobre o fenômeno estudado. No contexto desta pesquisa, a caracterização dessas três empresas serve como alicerce para investigar as falhas mais recorrentes e os desafios na implementação de normas de conformidade. A pluralidade de realidades entre Itaituba, Novo Progresso e Altamira fortalece a validade dos dados coletados através dos questionários.

A abordagem qualitativa aqui empregada valoriza a subjetividade dos participantes, conforme preceitua Minayo (2001), permitindo que os fenômenos sociais sejam investigados em seu contexto natural. Ao coletar as respostas dos responsáveis pelo Departamento Pessoal, o estudo transcende a mera verificação de documentos, alcançando as dificuldades práticas enfrentadas, como as resistências a mudanças e as falhas de comunicação com os clientes. Esse nível de detalhamento é fundamental para sugerir melhorias viáveis na gestão de riscos.

Neste sentido, a fundamentação teórica que precede a análise prática demonstra que a auditoria não deve ser vista apenas como um mecanismo de fiscalização, mas como uma ferramenta estratégica de prevenção. A caracterização das empresas selecionadas reflete essa dualidade: enquanto escritórios mais jovens focam na adaptação tecnológica, os mais antigos buscam a manutenção da segurança jurídica acumulada ao longo de décadas. Ambas as visões convergem para a importância do *compliance* nas relações laborais.

As condições em que a pesquisa foi realizada garantem o anonimato e a finalidade estritamente acadêmica do estudo, respeitando os princípios éticos da investigação científica em que as obrigações acessórias, como o eSocial, já se encontram plenamente integradas à rotina contábil, permitindo uma avaliação atualizada das competências exigidas dos profissionais de Departamento Pessoal.

Por fim, a estruturação desta caracterização permite avançar para a fase de análise dos resultados, onde as convergências e divergências entre as três unidades serão confrontadas. A partir deste panorama multifacetado do Pará, o trabalho busca responder à problemática central sobre como a auditoria interna pode mitigar passivos financeiros e garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores dentro das organizações contábeis.

3.4 COLETA DE DADOS

O instrumento da pesquisa é uma das partes principais do trabalho, sendo fundamental para que o pesquisador levante dados iniciais e avalie a problemática em questão. Quanto aos procedimentos metodológicos, a coleta de dados foi realizada por meio de um questionário aplicado a três profissionais de Contabilidade do estado do Pará que executam atividades no setor do Departamento Pessoal de escritórios contábeis.

Dessa forma, os mesmos serão questionados, com o intuito de realizar um levantamento detalhado sobre os impactos da auditoria no cumprimento das normas e na organização interna da empresa. Gil (2002) destaca que “essa técnica é eficaz em pesquisas que buscam aprofundamento nas respostas e análises das percepções dos questionados”. As questões serão formuladas para explorar como a auditoria contribui para a gestão de conformidade trabalhista, identificar possíveis lacunas nos processos auditados e analisar o impacto dessas práticas na empresa.

A coleta de dados por meio de questionários permitiu não apenas a identificação de pontos críticos nos processos internos, mas também possibilitará aos participantes expressar suas percepções sobre a importância da auditoria trabalhista na prevenção de passivos e no alinhamento às normas vigentes.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

Segundo Moreira (2019), o objetivo principal da análise de dados de determinada fonte, seria destacar informações úteis e tomar decisões. Nessa pesquisa, o questionário possibilitou que as perguntas fossem feitas para os escritórios de contabilidade com ênfase ao setor pessoal, que é o departamento pessoal conhecido por DP.

A coleta de dados foi realizada após os três (3) escritórios de contabilidade terem respondido. Luks Contabilidade, Consult Contabilidade e O N da Silva Contabilidade, após o recebimento do questionário, foi feita a análise dos dados contidos em cada um, uma vez que cada participante expressou sua opinião a respeito das perguntas contidas no mesmo, permitindo assim identificar as diferentes formas de percepção de cada um que foi questionado.

Em relação a coleta e análise dos dados obtidos, foram elaboradas perguntas em relação a auditoria trabalhista e sua conformidade com legislação no setor do departamento pessoal nos escritórios de contabilidade. Por fim, foi feita a análise das respostas de cada questionados, verificando o seu entendimento em relação ao tema abordado nas perguntas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente seção dedica-se à análise detalhada dos dados coletados por meio da aplicação de questionários estruturados junto a três escritórios de contabilidade situados no estado do Pará.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

O primeiro participante, representante da empresa Luks Contabilidade em Itaituba (P I), é do sexo feminino, possui 25 anos e formação superior completa. O segundo participante, da Consult Contabilidade em Novo Progresso (P N), é do sexo feminino, possui 24 anos e atua no setor de DP. Por fim, o terceiro participante, (O N) da Silva Contabilidade em Altamira (P A), é do sexo masculino, possui 53 anos e exerce a função de contador com 27 anos de experiência.

4.2 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIO

Ao serem questionados na primeira pergunta sobre o que compreendem acerca da auditoria no Departamento Pessoal, os participantes responderam (Quadro 1):

Quadro 1 – Primeiro questionamento do questionário estruturado

P I	<i>“Corresponde a um processo para análise das rotinas trabalhistas executadas na empresa, na qual será identificado se os processos estão sendo realizados da maneira correta.”</i>
P N	<i>“Um processo de análise das rotinas trabalhistas realizadas pela empresa ou pelo escritório de contabilidade com o objetivo de conferir se todas as obrigações legais estão sendo cumpridas corretamente, como registros de funcionários, folha de pagamento, encargos trabalhistas, férias, rescisões e envio de informações ao eSocial.”</i>
P A	<i>“Auditoria é fundamental para o acompanhamento e cumprimento das execuções operacionais e entrega de obrigações, conforme o planejado.”</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

De acordo com Quadro 1, os profissionais destacaram sobre seu conhecimento acerca da auditoria no departamento pessoal. Um dos principais temas mencionados foi relacionado ao papel da auditoria no que tange à análise das rotinas trabalhistas

executas nas empresas, no qual esse procedimento visa é conferir se todas as obrigações legais estão sendo cumpridas corretamente, como registros de funcionários, folha de pagamento, encargos trabalhistas, férias, rescisões e envio de informações ao e social, sendo esse procedimento fundamental para o acompanhamento e cumprimento das execuções operacionais e entrega de obrigações

Dessa maneira, foi mencionado que a auditoria é fundamental para o acompanhamento e cumprimento das entregas de obrigações conforme planejado, tornando perceptível que os profissionais compartilham a compreensão de que a auditoria não se limita a uma revisão superficial, mas constitui um processo analítico profundo das rotinas trabalhistas e do fluxo de informações para órgãos competentes. Essas respostas, destacam que a auditoria desenvolve um papel fundamental e necessário para identificar distorções que o cotidiano operacional muitas vezes acaba por ocultar, servindo como uma ferramenta de governança que valida o cumprimento do planejamento estratégico e das obrigações legais impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

De fato, no cenário contábil atual, a fidedignidade dos dados é o ativo mais valioso de uma organização. Conforme observado nas respostas, a auditoria é o meio pelo qual se garante que registros de funcionários, folhas de pagamento e encargos sociais não sejam apenas números em um sistema, mas reflexos exatos da conformidade com a legislação trabalhista. Portanto, a compreensão da auditoria como um mecanismo fundamental de acompanhamento e cumprimento das execuções operacionais é o que diferencia uma gestão reativa de uma gestão preventiva, permitindo que o escritório da contabilidade ofereça não apenas um serviço de processamento, mas uma consultoria de integridade e segurança patrimonial aos seus clientes.

Verifica-se a convergência para a ideia de que a auditoria é um mecanismo de validação técnica indispensável. Segundo Silva (2019), a auditoria interna visa avaliar os controles internos para que as operações sejam executadas em conformidade com as políticas e regulamentações. Complementarmente, Iudícibus (2018), reforça que o objetivo principal é atestar a fidedignidade das informações, assegurando que estas atendam aos princípios contábeis aceitos.

Na segunda questão, abordou-se a como a auditoria trabalhista pode contribuir para a conformidade do Departamento Pessoal em um escritório de contabilidade, e quais os impactos dessa prática na gestão de riscos e prevenção de passivos trabalhistas (Quadro 2):

Quadro 2 – Segundo questionamento do questionário estruturado

P I	<i>“A auditoria vai verificar os erros e inconsistências, permitindo que a empresa faça as devidas correções, assim evitando problemas futuros. A prática dessa gestão reduz processos trabalhistas, além de contribuir para uma boa organização e segurança na rotina do profissional do departamento pessoal.”</i>
P N	<i>“Contribui para garantir que todas as rotinas do departamento pessoal estejam sendo realizadas de acordo com a legislação trabalhista. No escritório de contabilidade, ela funciona como uma forma de controle interno, analisando documentos, processos e informações enviadas aos órgãos governamentais, ajudando a identificar erros e ao detectar essas falhas antecipadamente, o escritório pode corrigi-las antes que gerem multas, processos trabalhistas ou prejuízos para os clientes. Além disso, a auditoria auxilia na gestão de riscos, pois permite que o escritório tenha mais segurança nas informações prestadas e maior controle sobre as rotinas trabalhistas, reduzindo a possibilidade de passivos trabalhistas futuros.”</i>
P A	<i>“Pode contribuir trazendo segurança e prevenção de riscos as empresas e aos colaboradores no que diz respeito a garantia dos seus direitos.”</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Nesse contexto, reforçando a premissa de que a auditoria trabalhista atua como um escudo preventivo contra a insegurança jurídica que permeia as relações laborais no Brasil. Ao analisar as respostas, fica evidente, que a auditoria se fundamenta na capacidade de transformar a gestão do Departamento Pessoal de um setor puramente operacional para uma unidade de inteligência e controle de riscos. Ao classificar a auditoria como um controle interno capaz de antecipar falhas antes que estas se convertam em sanções pecuniárias ou litígios desgastantes.

Portanto, concorda-se que o impacto primordial desta prática não reside apenas no cumprimento da lei, mas na proteção direta da saúde financeira do escritório e de seus clientes, visto que a detecção precoce de inconsistências é o único caminho viável para evitar multas e prejuízos que muitas vezes são irreversíveis.

Essa percepção de mitigação de danos é sustentada por Oliveira (2020), que afirma que auditorias periódicas reduzem significativamente o risco de litígios e passivos trabalhistas. Ademais, Costa (2020), destaca que o risco de um passivo elevado pode comprometer a liquidez da empresa, tornando a auditoria uma ferramenta vital para a saúde financeira e estabilidade econômica.

O terceiro questionamento foi relacionado sobre como os processos de auditoria trabalhista são implementados no escritório de contabilidade, e quais são os principais desafios enfrentados (Quadro 3).

Quadro 3 – Terceiro questionamento do questionário estruturado

P I	<i>“Os processos são implementados por meio da análise de documentos e rotinas do Departamento Pessoal, como contratos de trabalho, folha de pagamento, ficha de registro de empregados, controle de ponto, férias, rescisões e também pela verificação da correta transmissão das informações ao eSocial. Um dos principais desafios nesse processo é a falta de comunicação entre a empresa e o profissional responsável pelo Departamento Pessoal. Muitas vezes, o empregador não fornece todas as informações necessárias ou as envia de forma incorreta, o que pode resultar em registros incompletos, divergências de dados e inconsistências nas informações transmitidas ao eSocial.”</i>
P N	<i>“Geralmente o escritório de contabilidade faz uma auditoria de forma periódica, revisando os procedimentos realizados pelo departamento pessoal e verificando se estão de acordo com a legislação vigente, tendo em mente 1 responsável para implementar e gerir esse sistema de conferência. Pra mim as constantes mudanças na legislação trabalhista são um dos maiores desafios, a grande quantidade de informações que precisam ser conferidas e, em alguns casos, a falta de organização ou documentação adequada por parte das empresas clientes, o que pode dificultar a análise e conferência dos dados.”</i>
P A	<i>“O processo de auditoria requer planejamento, análise executória e conclusão e os desafios são as resistências as mudanças propostas para conformidade preventiva.”</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Dessa forma, manifesta-se plena concordância com as dificuldades relatadas pelos participantes, especialmente no que tange à barreira humana e comunicacional que frequentemente compromete a eficácia técnica da auditoria. Ao observar os relatos, fica evidente que o maior desafio não reside apenas na complexidade dos cálculos, mas na fragilidade do fluxo de informações entre o cliente e o escritório de contabilidade.

Concorda-se, que a falta de organização ou o envio de documentos incorretos por parte do empregador anula o propósito preventivo da auditoria, forçando o profissional de Departamento Pessoal a atuar de forma reativa e corretiva, o que eleva drasticamente o risco de inconsistências no eSocial. Entende-se que em conformidade preventiva muitas vezes é vista pelo cliente como uma burocracia adicional, e não como uma segurança patrimonial.

Portanto, defende-se que a implementação de processos de auditoria deve vir acompanhada de uma reeducação cultural do tomador de serviço, estabelecendo protocolos rígidos de comunicação para que a fidedignidade dos dados seja preservada desde a origem.

Verifica-se que a rapidez das mudanças legislativas, mencionada pelo o questionado, exige um nível de organização que muitas empresas ainda não possuem. Com a análise feita através das respostas, acredita-se que o profissional contábil deve assumir o papel de gestor desse sistema de conferência, mitigando a “incompletude” e o “excesso de leis” citados por Oliveira (2006) através de métodos rigorosos de planejamento e análise executória.

Entende-se que os desafios relatados, como registros incompletos e divergências de dados, são sintomas de uma governança ainda em estágio de maturação, o que justifica a necessidade de que a auditoria interna atue, como sugere Franco (2018), na correção imediata dessas falhas administrativas. Em suma, a auditoria só alcança sua plenitude quando consegue transpor o desafio da resistência cultural, transformando a relação com o cliente em uma parceria de conformidade, na qual a transparência e a pontualidade na entrega de documentos tornam-se pilares inegociáveis do processo.

A falta de comunicação e a resistência cultural mencionadas são obstáculos clássicos na governança. Franco (2018), observa-se que a auditoria deve atuar na melhoria de processos internos e na correção de falhas administrativas para evitar que se tornem passivos. Paralelamente, Oliveira (2006) aponta que a complexidade e o excesso de leis no Brasil exigem que apenas profissionais “iniciados” consigam interpretá-las corretamente, o que justifica os desafios relatados.

Na quarta questão, investigou-se os benefícios diretos da conformidade, por meio do seguinte questionamento: “Quais benefícios a auditoria trazem para a conformidade com as leis trabalhistas e como ela contribui para a prevenção de passivos trabalhistas?” (Quadro 4).

Quadro 4 – Quarto questionamento do questionário estruturado:

P I	<i>“Ao verificar as rotinas do departamento pessoal, vai ser analisado se está sendo realizada conforme a legislação trabalhista e com isso contribui para correção de informações, evitando possíveis multas ou até mesmo processo judicial.”</i>
P N	<i>“A auditoria trabalhista traz diversos benefícios para a empresa e para o escritório de contabilidade. Entre os principais estão a garantia de que as rotinas trabalhistas estão sendo realizadas corretamente, o cumprimento das leis trabalhistas e a redução de erros nos processos do departamento pessoal. Além disso, contribui para a prevenção de passivos trabalhistas, pois identifica possíveis irregularidades antes que elas se transformem em processos judiciais ou multas. Dessa forma, a empresa pode corrigir as falhas, evitando prejuízos financeiros e problemas legais.”</i>

	<i>Outro benefício importante é o aumento da segurança nas informações prestadas aos órgãos fiscalizadores e maior organização das rotinas do departamento pessoal.”</i>
P A	<i>“Segurança e tranquilidade por saber que os processos executórios operacionais estão observando as regras da legalidade de forma a não gerar passivos trabalhistas, além de prevenir eventuais questionamentos sobre a correta execução dos serviços”.</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Nesse sentido com os benefícios elencados pelos profissionais questionados, compreende-se que a auditoria trabalhista funciona como o alicerce fundamental para a estabilidade de qualquer organização contábil. Ao analisar as respostas verifica-se que a percepção de “segurança e tranquilidade” mencionada pelo contador de Altamira é o resultado direto de um processo que não apenas corrige erros, mas institui uma cultura de exatidão.

Portanto, que a capacidade da auditoria de identificar irregularidades antes que estas se convertam em sanções pecuniárias ou processos judiciais é o que garante a sustentabilidade financeira do escritório e a preservação do patrimônio dos seus clientes.

Por esse motivo, os ganhos vão além do financeiro, abrangendo a organização das rotinas e a prevenção de questionamentos sobre a execução dos serviços. Evidencia-se que a conformidade não deve ser encarada apenas como o cumprimento de um dever, mas como um diferencial estratégico que eleva a credibilidade da empresa no mercado, construindo, conforme aponta Almeida (2018), um ambiente de trabalho pautado na transparência e na integridade absoluta das relações de trabalho.

Pinheiro (2021) sustenta esses achados ao afirmar que a auditoria garante eficiência operacional e colabora para o melhoramento das rotinas do Departamento Pessoal. Almeida (2018), acrescenta que tal prática não apenas protege a empresa de sanções, mas contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais ético e transparente.

A quinta questão trouxe à tona as lacunas e falhas identificadas anteriormente, por meio da pergunta: “Existe alguma lacuna ou falha identificada nas auditorias anteriores? Como elas impactaram o escritório?” (Quadro 5).

Quadro 5 – Quinto questionamento do questionário estruturado

P I	<i>“Sim, na sua grande maioria é identificada inconsistência nos processos de folha de pagamento, principalmente na base de cálculo. Essas falhas podem afetar a organização das rotinas do Departamento Pessoal e exigir maior atenção na conferência dos processos.”</i>
P N	<i>“Em algumas auditorias trabalhistas existem falhas como erros em cálculos de folha de pagamento, inconsistências no registro de jornada de trabalho, atraso no envio de informações ao eSocial ou recolhimento incorreto de encargos trabalhistas. Essas falhas podem impactar o escritório e seus clientes por meio da aplicação de multas, necessidade de retificação de informações e até riscos de processos trabalhistas. Por isso, a auditoria é fundamental para identificar e corrigir essas inconsistências, garantindo maior segurança nas rotinas do departamento pessoal.”</i>
P A	<i>“As lacunas existentes e/ou falhas geralmente acontece devido as exigências e mudanças das normas e regras trabalhistas, que necessitam de adequação do próprio tomador dos serviços e de sistema adequados. Esses desafios têm mudado nos últimos tempos com rapidez das informações e conscientização dos tomadores dos serviços. Os impactos gerados são aumento de custos que muitas vezes não são absorvidos pelos os tomadores dos serviços.”</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Neste ponto, os problemas técnicos relatados pelos participantes, uma vez que as falhas em bases de cálculo e no registro de jornada constituem os gatilhos mais frequentes para a geração de passivos financeiros vultosos. Ao analisar as respostas, fica claro que a recorrência de erros na folha de pagamento não deve ser encarada apenas como uma falha humana isolada, mas como um reflexo direto da complexidade tributária brasileira, que exige processos de conferência triplicada, o impacto dessas inconsistências vai muito além do simples retrabalho; ele fere a credibilidade institucional do escritório perante o cliente e os órgãos fiscalizadores.

Acredita-se que a lacuna mais grave identificada na pesquisa é a dificuldade de o tomador de serviço acompanhar o rigor do eSocial, o que acaba por sobrecarregar o Departamento Pessoal com dados incompletos ou incorretos. Por esse motivo, que os custos operacionais gerados por essas falhas, que muitas vezes não são absorvidos pelos clientes, representam um prejuízo direto à eficiência do escritório.

Diante do exposto, a auditoria deve focar prioritariamente no saneamento dessas inconsistências de base de cálculo, pois, conforme sustenta Silva (2021), a gestão inadequada de descontos e encargos é o principal combustível para o descontentamento do colaborador e a consequente judicialização da relação de trabalho e Santos (2019), complementa que uma folha bem estruturada impede a ocorrência de irregularidades capazes de gerar penalidades legais pesadas.

Finalmente, na sexta questão, todos os respondentes (Itaituba, Novo Progresso e Altamira) declararam que “Concordam” (Quadro 6) com a essencialidade da auditoria para a adequação às novas exigências da legislação.

Quadro 6 – Sexto questionamento do questionário estruturado:

P I	<i>“Concordo”.</i>
P N	<i>“Concordo”</i>
P A	<i>“Concordo”</i>

Fonte: Quadro (2026).

Diante da unanimidade observada na sexta questão, a auditoria interna deixou de ser um diferencial competitivo para tornar-se um requisito de sobrevivência no atual mercado contábil. Ao analisar, verifica-se que os participantes refletem o amadurecimento da percepção profissional no estado do Pará, na qual se compreende que a conformidade trabalhista é um “alvo móvel”, sujeito a constantes atualizações por meio de Medidas Provisórias e notas técnicas do eSocial.

Dessa forma, a Auditoria está diretamente ligada à confiança que ela proporciona para a tomada de decisões e para a prestação de contas perante os clientes. Acredita-se que a concordância unânime dos profissionais de Itaituba, Novo Progresso e Altamira válida a tese central deste trabalho: a de que o papel do auditor interno é o de um guardião da integridade corporativa em um cenário de alta complexidade burocrática.

Concorda-se que a adequação às novas exigências não é apenas uma tarefa técnica, mas um compromisso ético com a fidedignidade dos dados e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Portanto, auditoria deve ser realizada de forma ininterrupta, pois, conforme sustenta Barbosa (2020), a rapidez da evolução legislativa não permite amadorismos, exigindo que o contador utilize a auditoria como bússola para navegar com segurança nas constantes transformações do Direito do Trabalho brasileiro e Costa (2020), finaliza reforçando que as auditorias devem ser periódicas para que as empresas possam identificar falhas e adequar práticas às novas normas.

4.2 SUGESTÃO PARA EMPRESA

A implementação de uma cultura de conformidade nos escritórios de contabilidade deve, primeiramente, focar na mitigação das inconsistências em bases de cálculo de tributos e encargos sociais, uma das falhas mais críticas apontadas na pesquisa.

Sugere-se a instituição de protocolos de conferência dupla para rubricas de INSS, FGTS e IRRF, garantindo que os parâmetros do sistema estejam alinhados às atualizações constantes da legislação previdenciária e tributária. Essa medida é essencial para evitar o recolhimento incorreto de encargos e os atrasos no envio de informações, que podem resultar em multas severas e riscos de processos trabalhistas para os clientes.

No tocante à operacionalização do eSocial, é imperativo que os escritórios adotem um cronograma de auditoria periódica e preventiva, realizando revisões sistemáticas antes do fechamento definitivo da folha de pagamento. A análise deve abranger desde a conferência do registro de jornada de trabalho até o cumprimento da data-base para rescisões e férias, assegurando que as transmissões aos órgãos governamentais ocorram com fidedignidade. Conforme observado em Novo Progresso, a auditoria atua como uma forma de controle interno que permite corrigir falhas antecipadamente, protegendo a reputação do escritório perante seus tomadores de serviço.

Outro ponto de vulnerabilidade identificado reside na comunicação entre o cliente e o profissional de Departamento Pessoal, muitas vezes marcada pela entrega de informações incompletas ou incorretas. Sugere-se a criação de canais de atendimento estruturados e manuais de orientação para os clientes, estabelecendo prazos rígidos e *checklists* de documentos obrigatórios para cada evento trabalhista. Ao educar o tomador de serviço sobre a importância da qualidade dos dados enviados, o reduz significativamente as divergências de dados e os registros incompletos que comprometem a auditoria final.

Para superar a resistência às mudanças propostas pela auditoria preventiva, observada especialmente no cenário de Altamira, recomenda-se a promoção de *workshops* e treinamentos de conscientização. É fundamental que tanto os colaboradores internos quanto os gestores das empresas clientes compreendam que a auditoria não possui caráter punitivo, mas sim protetivo, visando garantir a segurança e a

tranquilidade jurídica das operações. A transparência sobre os riscos de passivos trabalhistas elevados auxilia na quebra de barreiras culturais e facilita a implementação de novos padrões de conformidade.

Considerando a rapidez das informações e as constantes mutações nas regras trabalhistas, o investimento em sistemas de auditoria automatizados e integrados torna-se uma necessidade estratégica. *Softwares* que realizam o cruzamento automático de dados e alertam sobre inconsistências operacionais permitem que o profissional de DP tenha uma atuação mais analítica e menos mecânica. Conforme relatado pelo contador em Altamira, a adequação tecnológica é o caminho para absorver as novas exigências sem onerar excessivamente o custo operacional, garantindo a competitividade do negócio.

Além da tecnologia, a qualificação continuada da equipe técnica deve ser incentivada, com foco nas recentes modalidades contratuais e temas como o teletrabalho. As auditorias trabalhistas devem apresentar dinamicidade para acompanhar essas mudanças, transformando-se em um recurso de orientação que traz benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização. Uma equipe bem treinada é capaz de identificar oportunidades de melhoria na gestão de custos com pessoal, equilibrando a produtividade com o rigor legal exigido.

Propõe-se, ainda, que os escritórios formalizem seus programas de *compliance* trabalhista, alinhando as práticas do Departamento Pessoal aos princípios éticos da governança corporativa. Essa integração fortalece a ética corporativa e reforça os valores da cultura organizacional perante o mercado e os colaboradores. Quando o funcionário percebe que a empresa adota práticas justas e coerentes com a lei, há um impacto positivo direto na motivação e na redução de conflitos internos, promovendo um clima organizacional saudável.

Por fim, as empresas devem ver a auditoria como um processo contínuo e não esporádico, fundamental para a estabilidade e o crescimento sustentável a longo prazo. A correta gestão dos proventos e descontos, aliada a um controle rigoroso de segurança e medicina do trabalho, protege a empresa de litígios e reforça a imagem de responsabilidade social. Seguindo estas diretrizes, os escritórios de Itaituba, Novo Progresso e Altamira poderão consolidar sua função estratégica de guardiões da integridade patrimonial e jurídica de seus clientes.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu analisar de forma aprofundada o papel fundamental da auditoria interna na conformidade trabalhista dentro do Departamento Pessoal, especialmente no contexto de escritórios de contabilidade situados no Pará. Ao longo do estudo, confirmou-se que a auditoria transcende a mera conferência de números, consolidando-se como uma ferramenta estratégica de prevenção de riscos e proteção do patrimônio das organizações e de seus clientes.

O cumprimento do primeiro objetivo específico possibilitou a identificação das falhas mais recorrentes no setor, com destaque para as inconsistências nas bases de cálculo de encargos sociais e erros no processamento da folha de pagamento. Tais achados, obtidos através do estudo de caso múltiplo, revelam que a complexidade da legislação brasileira e a rapidez das informações exigem um estado de vigilância constante por parte dos profissionais contábeis.

Quanto aos impactos legais e financeiros, restou demonstrado que a ausência de conformidade resulta em passivos trabalhistas elevados que podem comprometer a liquidez e a sustentabilidade das empresas. A auditoria, portanto, atua como um filtro essencial que identifica irregularidades antes que estas se transformem em autuações fiscais ou litígios judiciais, garantindo segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

A análise comparativa entre os escritórios de Itaituba, Novo Progresso e Altamira evidenciou desafios comuns, como a resistência cultural às mudanças e a falha de comunicação com os tomadores de serviço. Estes obstáculos reforçam a necessidade de que a auditoria seja implementada de forma periódica e integrada a programas de *compliance*, promovendo uma cultura organizacional pautada na ética e na transparência das relações laborais.

Como sugestão para as empresas analisadas, destaca-se a urgência na adoção de protocolos de conferência dupla e o investimento em tecnologias que automatizem o cruzamento de dados com o eSocial. A educação continuada dos clientes também se apresenta como um caminho viável para mitigar a entrega de informações incorretas, otimizando o fluxo de trabalho do Departamento Pessoal.

Por fim, este trabalho conclui-se que o objetivo geral foi plenamente atingido, demonstrando que a auditoria trabalhista é o meio indispensável para assegurar a

fidedignidade das informações e a integridade do patrimônio organizacional. A pesquisa deixa claro que, em um cenário de constantes mudanças legislativas, a auditoria interna não é um luxo operacional, mas uma necessidade vital para a sobrevivência e o crescimento sustentável de qualquer organização contábil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos. **Penalidades e impactos financeiros da não conformidade trabalhista**. 1 Ed. São Paulo: Editora Foco, 2022.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria abordagem moderna e completa**. 9 Ed. São Paulo:Atlas, 2019

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: um curso moderno e completo. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Abordagem Moderna e Completa**. 9 Ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Um curso moderno e completo**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BRANDÃO, Antônio Marcelo. **Auditoria nos Procedimentos Departamento de Pessoal**. 2014 Disponível em:< <http://www.eventosrh.com.br/servicos/td/consultoria.php?consultoriaid=1&filid=1>> Acesso em 12 dez 2025.

BARBOSA, Júlia. **Legislação trabalhista e seus impactos no cenário atual**: um guia prático. 2 Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.

COSTA, Maria. **Gestão do Departamento Pessoal: responsabilidades e desafios**. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

COTRIM, Antônio Carlos *et al.* **Contabilidade: fundamentos e prática**. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DEMO, P. **Pesquisa e construção do conhecimento**: metodologia científica no caminho de Habermas. 1 Ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2000.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23 Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANCO, Hilário. **Auditoria: uma abordagem integrada**. 8 Ed. São Paulo: Atlas, 2017

FRANCO, Hilário. **Auditoria Contábil**. 4 Ed. São Paulo,2018

FERREIRA, João. **Compliance trabalhista e a cultura organizacional**: desafios e boas práticas. 1 Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FERREIRA, Paulo. **Compliance e auditoria**: a relação entre conformidade e gestão empresarial. 3 Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IIA. Instituto dos Auditores Internos do Brasil. **Definição de auditoria interna**. 2021. Disponível em: <<https://iiabrasil.org.br//ippf/definicao-de-auditoria-interna>>. Acesso em: 11 nov. 2025.

IUDÍCIBUS, Sérgio. **Teoria da Contabilidade**. 11 Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 8 Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; MARTINS, Eliseu. **Contabilidade Introdutória**. 10 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Renata. **Auditoria Trabalhista e seus principais objetivos**. 3 Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2019.

LINS, L. S. **Auditoria**. 4 Ed. Barueri: Grupo GEN, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597011807/>. Acesso em: 12 dez 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 39 Ed. Editora Saraiva, São Paulo, 2020.

MOREIRA, J. C. **Análise de Dados**: Modelagem e interpretação. Atlas. São Paulo, 2019.

MAGALHÃES, João Pedro de. An analysis of the relationship between metabolism, developmental schedules, and longevity using phylogenetic independent contrasts. **Biogerontology**, [S.l.], v. 62, n. 2, p. 149–160, 2007.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 10 Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Ricardo. **Ética e transparência nas relações de trabalho**: a importância do compliance. 5 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento**: Pesquisa Qualitativa em Saúde. 7ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

OLIVEIRA, Marina. **Auditoria trabalhista**: prevenção e conformidade nas relações de trabalho. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

OLIVEIRA, C. A. de. **Origem da auditoria e conceitos básicos**. Goiânia: Faculdade Delta, 2019. Disponível em: <http://www.faculdadedelta.edu.br/downloads_alunos/1345746737_Conteudo_01.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2025.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de Prática Trabalhista**. 35 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Denise Silva. **A Importância da Auditoria Interna no processo de gestão das organizações em um ambiente globalizado e cada vez mais competitivo**. 2006.

PEREIRA, A. M. **Contribuição da auditoria para a melhoria nos controles internos**. 2019, Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2019.

PINHEIRO, João. **O impacto das auditorias na eficiência dos processos internos**. São Paulo: Editora FGV, 2021.

RODRIGUES, Karina Furtado. **Desvelando o conceito de transparência**: seus limites, suas variedades e a criação de uma tipologia. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito Constitucional Positivo**. 38 Ed. São Paulo. Malheiros, 2021.

SILVA, Soyonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de trabalhos**: São Paulo. 2019

SANTOS, André. **Auditoria e gestão de riscos**: o papel das auditorias trabalhistas na prevenção de riscos legais. 2 Ed. São Paulo: Gen Atlas, 2017.

SANTOS, Jose Aparecido dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhistas**: dos Conceitos à elaboração das contas. 5 Ed. São Paulo. Editora Juruá, 2019

SANTOS, E.; REZENDE, C. A influência da auditoria interna no processo decisório organizacional. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA, Jussara**, v. 2, n. 2, p. 19-19, 2019. Disponível em: <https://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/87>. Acesso em: 25 de set 2025.

SANTOS, Ticiane. **Contabilidade em múltiplos olhares**: elas em movimento. Brasília: CFC (Conselho Federal de Contabilidade). 2021.

SILVA, João. **Auditoria Trabalhista: Práticas e Fundamentos**. São Paulo: Editora Contábil, 2020.

SILVA, Roberto. **Auditoria Trabalhista**: conceitos e práticas. São Paulo: Editora Manole, 2020.

SILVA, Tatiane. **Gestão de riscos trabalhistas**: estratégias para prevenção de passivos. Curitiba: Juruá, 2021.

SOUZA, Fernanda; PEREIRA, Lucas. **Auditoria Trabalhista**: prevenindo riscos e promovendo a conformidade nas empresas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.

SOUZA, Maria; PEREIRA, Carlos. **Gestão de riscos trabalhistas**. Rio de Janeiro: Editora Jurídica, 2021.

RIBEIRO, Ariovaldo dos Santos; MELLO, Fabiana Aparecida. **Contabilidade Internacional**. São Paulo: Atlas, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar, de forma voluntária, da pesquisa intitulada: **“O PAPEL DA AUDITORIA INTERNA NA CONFORMIDADE TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Um estudo de caso em três escritório de contabilidade no Pará”**, desenvolvida por Esteves Pereira da Silva, como requisito para a conclusão do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Objetivo da pesquisa:

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a importância da auditoria interna trabalhista em conformidade com o departamento pessoal, verificando práticas, controles e possíveis melhorias nos processos organizacionais.

Procedimentos:

A participação nesta pesquisa consistirá no preenchimento de um questionário com perguntas relacionadas ao tema proposto.

Riscos e desconfortos:

A pesquisa apresenta riscos mínimos, podendo haver apenas eventual desconforto ao responder alguma pergunta. O participante poderá deixar de responder qualquer questão, caso não se sinta à vontade.

Benefícios:

Os resultados da pesquisa poderão contribuir para o aprimoramento dos processos internos das organizações, especialmente na área trabalhista e de departamento pessoal.

Sigilo e confidencialidade:

As informações fornecidas serão tratadas com total confidencialidade. A identidade do participante não será divulgada em nenhuma hipótese, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Participação voluntária:

A participação é totalmente voluntária, podendo o participante desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Consentimento:

Declaro que fui informado(a) sobre os objetivos da pesquisa, bem como sobre a forma de participação, e concordo voluntariamente em participar.

Assinatura do participante

Nome do participante

Nome do participante

Assinatura do pesquisador

Data

APÊNDICE B – Questionário



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, no entanto o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para os participantes, e você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar do estudo: **O PAPEL DA AUDITORIA INTERNA NA CONFORMIDADE TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO PESSOAL: Um estudo de caso em três escritórios de contabilidade no Pará.** que tem como objetivo analisar auditoria trabalhista como ferramenta de prevenção de riscos no Departamento Pessoal

**QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
APLICADO COM O RESPONSÁVEL PELA EMPRESA**

NOME DA EMPRESA: _____
A EMPRESA É DO RAMO: _____
QUANTO TEMPO ESTÁ NO MERCADO? _____

DATA DE PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO: _____
HORÁRIO: _____
SEXO: () Masculino () Feminino
IDADE: _____

ESCOLARIDADE:
() Ensino Fundamental
() Ensino Médio incompleto
() Ensino Médio
() Ensino Superior Incompleto
() Ensino superior completo

FUNÇÃO NA EMPRESA: _____
TEMPO DE ATUAÇÃO: _____

QUESTÕES:

1. O que você compreende sobre auditoria no departamento pessoal?

2. Como a auditoria trabalhista pode contribuir para a conformidade do Departamento Pessoal em um escritório de contabilidade, e quais os impactos dessa prática na gestão de riscos e prevenção de passivos trabalhistas?

3. Como os processos de auditoria trabalhista são implementados no escritório de contabilidade? Quais são os principais desafios enfrentados?

4. Quais benefícios a auditoria traz para a conformidade com as leis trabalhistas e como ela contribui para a prevenção de passivos trabalhistas?

5. Existe alguma lacuna ou falha identificada nas auditorias anteriores? Como elas impactaram o escritório?

6. A auditoria trabalhista é essencial para que o departamento pessoal se adeque as novas exigências da legislação trabalhistas?

- () Concordo
() Discordo
() Concordo Parcialmente

Agradecemos a contribuição na nossa pesquisa!