

AUDITORIA TRABALHISTA NAS EMPRESAS, UMA ANÁLISE DE COMO REDUZIR O PASSIVO TRABALHISTA

LABOR AUDIT IN BUSINESS, AN ANALYSIS OF HOW TO REDUCE LABOR LIABILITY

José Joacaz Vieira Lima¹, Juliana de Sá Gonçalves¹

Faculdade de Integração do Sertão – FIS, Serra Talhada – PE, Brasil¹

Resumo

Auditoria trabalhista examina os direitos e deveres dos empregadores e dos empregados - com base na legislação trabalhista e previdenciária, do contrato até o desligamento da empresa -, emite relatórios com possíveis irregularidades e identifica soluções para melhoria da situação atual. O objetivo geral deste trabalho foi analisar como a auditoria trabalhista ajuda a avaliar se as rotinas de trabalho estão sendo desenvolvidas corretamente de acordo com a legislação trabalhista e previdenciária, evitando assim, possíveis reclamações trabalhistas ou até mesmo multas de órgãos fiscalizadores. A justificativa para realização deste estudo surgiu no contato com o tema, despertando a curiosidade em aprofundar os conhecimentos sobre as possíveis medidas para evitar um passivo trabalhista nas empresas. Para isso, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, exploratória e descritiva através de materiais referentes a auditoria trabalhista. E foi possível concluir que utilização da auditoria trabalhista como ferramenta possibilita examinar e identificar falhas, propor correções, e apresentar medidas preventivas, reduzindo assim o chamado passivo trabalhista e evitando que a empresa seja processada e pague multas. Espera-se que este trabalho seja um instrumento de estudo e desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema proposto e que possa facilitar a compreensão tanto das pessoas da área de contabilidade quanto os que de alguma forma se identificam com o assunto.

Palavras-chave: Auditoria. Passivo. Trabalhista.

Abstract

Labor audit examines the rights and duties of employers and employees - based on labor and social security legislation, from contract to company shutdown - issues reports with possible irregularities and identifies solutions to improve the current situation. The general objective of this paper was to analyze how the labor audit helps to evaluate if the work routines are being developed correctly according to the labor and social security legislation, thus avoiding possible labor claims or even fines from supervisory bodies. The justification for this study arose in the contact with the subject, arousing the curiosity to deepen the knowledge about the possible measures to avoid a labor liabilities in the companies. For this, we used bibliographical, exploratory and descriptive research through materials related to labor audit. And it was possible to conclude that using the labor audit as a tool makes it possible to examine and identify failures, propose corrections, and present preventive measures, thus reducing the so-called labor liabilities and preventing the company from being processed and paying fines. It is hoped that this work will be an instrument for the study and development of new researches on the proposed theme and that will facilitate the understanding both of the accounting people and those who somehow identify with the subject.

Keywords: Audit. Passive. Labor.

Introdução

Constantemente, novas ferramentas e tecnologias são criadas e/ou aprimoradas de forma rápida e influenciadora na gestão empresarial. Em meio a esses avanços, mesmo que o empreendedor tenha planejado e calculado cautelosamente todas as ações voltadas para o gerenciamento correto dos setores de sua empresa, principalmente o de recursos humanos, é difícil prever os possíveis riscos ou falhas durante o processo.

O setor de recursos humanos, que está ligado direta e indiretamente aos outros setores, de forma a atuar como conciliador nas relações entre funcionários e empresa. Em todo processo, há a probabilidade de riscos ou falhas, e diante de tais ocorrências, cabe a empresa ser ágil e estratégica visando a correção das mesmas e a adoção de medidas preventivas.

Uma das ferramentas utilizadas para examinar e identificar falhas, propor correções, e apresentar medidas preventivas, é a auditoria trabalhista, que constitui um importante instrumento para fiscalizar os documentos e registros da empresa. Diminuindo a possibilidade de a empresa ser autuada, e consequentemente evitando o chamado passivo trabalhista.

Assim, a auditoria examina as operações trabalhistas, do contrato até o desligamento da empresa, emite relatórios com possíveis irregularidades e identifica melhorias. Abrangem também as revisões dos cálculos de folhas de

pagamentos, INSS, FGTS, Registro e jornada de trabalho, Rescisão de contrato trabalhista, Férias e Décimo terceiro salário.

Diante do exposto surge a seguinte problemática: Quais são as medidas necessárias para que a auditoria trabalhista nas empresas proporcione uma redução no passivo trabalhista?

O objetivo geral é analisar como a auditoria trabalhista ajuda a avaliar se as rotinas trabalhistas estão sendo desenvolvidas corretamente de acordo com a legislação trabalhista e previdenciária, evitando assim, possíveis reclamações trabalhistas ou até mesmo multas de órgãos fiscalizadores.

A metodologia utilizada para realizar o estudo em questão foi a bibliográfica, descritiva e exploratória. A pesquisa tem como base fontes variadas, ou seja, de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, revistas e endereços eletrônicos.

A relevância desse estudo para a sociedade é apresentar a importância da auditoria trabalhista tanto para os empregadores quanto para os empregados, garantindo os direitos dos funcionários e assegurando que a empresa não venha ter um passivo trabalhista no futuro. Para o curso de Ciências Contábeis e a comunidade em geral, o produto deste trabalho pode aumentar o acervo de fonte de estudo e pesquisa na área de auditoria trabalhista.

Resultados e Discussões

Etimologicamente a palavra "auditoria" tem a sua origem no verbo latino *audire*, que significa "ouvir", e que conduziu à criação da palavra "auditor" (do latim *auditor*) como sendo aquele que ouve. Isto pelo fato de que nos primórdios da auditoria os auditores tiraram as suas conclusões fundamentadamente com base nas informações verbais que lhes eram transmitidas.

A auditoria tem sua

importância reconhecida há milênios. Segundo Sá (2010, p. 21), os primeiros vestígios surgiram na antiga Suméria, e foram comprovados por meio de provas arqueológicas de inspeções e verificações de registros a mais de 4.500 anos antes de Cristo.

Nesse período, foram encontradas outras formas de auditoria em livros como de *Althasastra*, e *Kautilya*, na

na Índia. Desse modo, é possível deduzir que a denominação auditor é antiga, porém não é fácil saber ao certo quando se deu sua origem nem tão pouco a data precisa em que a mesma se consagrou, apenas admitindo-se que pode ter sido adotada em meados do século XVIII, na Inglaterra, no reinado de Eduardo I.

Franco e Marra (2009, p. 39) explicam que o surgimento da auditoria ocorreu com o interesse na confirmação dos dados contábeis devido ao aparecimento das grandes empresas e pela cobrança do imposto de renda.

O surgimento da auditoria no Brasil está relacionado com a imigração de empresas internacionais em territórios brasileiros. Attie (2010) explica que a evolução da auditoria está primariamente relacionada com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente, uma vez que investimentos também internacionais foram aqui implantados e compulsoriamente tiveram de ter suas demonstrações contábeis auditadas. O conceito de auditoria é uma revisão das demonstrações contábeis e financeira. A auditoria destina-se a determinar se as operações da empresa auditada estão ocorrendo de forma correta. Dentro dos vários conceitos encontrados, é possível perceber alguns pontos em comum entre as definições dos doutrinadores. Attie (2010, p. 5) caracteriza a auditoria como uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado.

Já Franco e Marra (2000, p. 26), definem a auditoria como a técnica contábil que, através de procedimentos específicos que lhe são peculiares, examinam registros e

documentos, realizam inspeções, a fim de obter informações e confirmações relacionadas ao controle de uma entidade.

Crepaldi (2010, p. 25), em um conceito ao qual considera bastante simples, explica que a auditoria é o levantamento, o estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade.

Conexo aos pensamentos desses doutrinadores é possível identificar a auditoria como um ramo da ciência contábil, que registra e analisa todos os processos que podem interferir no patrimônio de uma empresa. Sendo assim, a função da auditoria é de examinar tais registros, bem como as operações que acontecem na empresa que divergem da contabilidade.

A auditoria é aplicada ao sistemático exame dos registros, demonstrações e de quaisquer informes ou elementos de consideração contábil, visando apresentar opiniões, conclusões críticas e orientações sobre situações ou fenômenos patrimoniais da riqueza onde se enquadram todas as sociedades industriais, comerciais, agrícolas ou de serviços. Existem variados tipos de auditoria, dentre eles estão: auditoria externa e interna; auditoria operacional; auditoria de gestão; auditoria de sistemas informatizados, auditoria trabalhista a qual é o real foco desta pesquisa.

AUDITORIA INTERNA E EXTERNA

De acordo com o porte de uma empresa, faz-se necessário que ela possua um controle administrativo mais amplo, em face disso surge à necessidade de utilização da auditoria interna. Para Paz, Cruz e Peruzzi

(2015), a auditora interna está relacionada com a administração da empresa, porque com a expansão dos negócios os administradores das grandes empresas sentiram a necessidade de verificar se as normas e procedimentos internos estavam sendo seguidos pelos seus empregados.

Conforme afirma Almeida (2010) entre os objetivos da Auditoria Interna estão incluídos a verificação do cumprimento das normas internas; o aprimoramento das normas internas vigentes; a verificação da necessidade de novas normas internas e execução de Auditoria nas demonstrações contábeis em áreas operacionais.

Com a implantação da auditoria interna, surge a figura do auditor interno, o profissional contratado pela empresa, ajudando-a a alcançar maior desempenho nas metas, planos, políticas e objetivos da empresa. Segundo Lins (2011, p.4), a auditoria interna é conduzida por um funcionário da própria empresa na qual a auditoria é executada e em geral envolve avaliação de desempenho, controles internos, sistemas de computação, qualidade de serviço e produtos, etc.

Crepaldi (2010, p. 53) também traz um conceito para o auditor interno, pontuando que:

O auditor interno é um dos representantes de mais alto nível da administração. Ele deve-se colocar em tal disposição dentro da empresa, de modo que não seja controlado por aqueles sobre os quais está informada. Sua atividade ampla, cobrindo todos os departamentos e funções e as avaliações que apresentar é alta direção da empresa, deve ser objetiva e sem injunção ou interferências.

O fator que deve ser observado na auditoria interna é que o auditor não deve ser subordinado a nenhum dos outros cargos - seja administrativo ou do departamento contábil, apenas a presidência da empresa, para que

tenha maior independência dentro da entidade e assim posso executar seu trabalho sem interferências.

Almeida (2010, p. 5), reforça ainda a importância da autonomia do auditor interno dentro da empresa, visando alcançar melhores resultados.

O auditor interno é um empregado da empresa, e dentro de uma organização ele não deve estar subordinado aqueles cujo trabalho examina. Além disso, o auditor interno não deve desenvolver atividades que ele possa vir um dia examinar (como por exemplo, elaborar lançamentos contábeis), para que não interfira na sua independência.

Por outro lado, surge a auditoria externa, uma ferramenta para proporcionar maior segurança aos investidores, com o objetivo de averiguar a veracidade das demonstrações contábeis dispostas pela empresa. Por este motivo o auditor externo não deve possuir vínculo empregatício com a empresa ou parentesco.

Para Crepaldi (2010), a auditoria externa constitui o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão do parecer sobre a adequação como que estes representam a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e as origens e aplicações de recursos da entidade auditada consoantes as normas brasileiras de contabilidade.

Neste tipo de auditoria, o auditor externo trabalha para uma empresa terceirizada e independente. De acordo com Paz, Cruz e Peruzzi (2015), sua intervenção é ajustada em contrato de serviço devendo julgar a extensão e a profundidade que deve dar o exame bem como a procedência e validade das provas para tirar suas conclusões e oferecer seu parecer no final sobre as matérias examinadas. Segundo Crepaldi (2010)

o auditor externo necessita planejar adequadamente seu trabalho, avaliando o sistema de controle interno relacionado com a parte contábil e proceder à revisão analítica das contas do ativo, passivo, despesas e receitas, a fim de estabelecer a natureza, datas e extensão dos procedimentos de auditoria, colher as evidências comprobatórias das informações das demonstrações financeiras e avaliar essas evidências.

Apesar de terem algumas características em comum na questão da análise dos documentos da empresa, as auditorias internas e externas se diferenciam por vários fatores e vale ressaltar que a necessidade da auditoria externa não extingue a importância da auditoria interna, enquanto a segunda contribui e auxilia a empresa, preocupando-se diretamente com a interceptação e prevenção de fraude, a primeira atende as necessidades de terceiros no que diz respeito à fidedignidade das informações financeiras.

AUDITORIA TRABALHISTA

O conceito de auditoria trabalhista assemelha-se a definição de auditoria, segundo a afirmação de Teixeira (2009) ao relatar que a auditoria trabalhista é uma ferramenta de auxílio a administração, focada na análise e avaliação da integridade, confiabilidade dos sistemas estabelecidos; e de Santos (2009) ao afirmar que sua principal característica, que distingue a auditoria trabalhista das demais ramificações, é a prevenção e não fiscalização.

Em complementação aos conceitos apresentados, no que se refere à auditoria, Gil (2000, p. 13) destaca que “ela possui uma função organizacional de revisão, avaliação e emissão de opiniões quanto ao ciclo

administrativo (planejamento/execução/controle) em todos os momentos/ambientes das entidades”.

Gonçalves (2012) salienta outra característica que diferencia a auditoria trabalhista das demais vertentes. Ao afirmar que os exames nesta área tratam de procedimentos e eventuais problemas com funcionários e com isso tira o foco exclusivamente de questões numéricas e de resultados, o que nos coloca diante de uma postura menos ortodoxa e de mais sensibilidade.

No que se refere a atuação do auditor na empresa, ele deverá manter uma postura mais “humana”, demonstrando aos funcionários que seu trabalho é de orientação e observação, com o objetivo de emitir um parecer sobre irregularidades no cumprimento da legislação, para que o empregador possa aplicar medidas corretivas, quando necessário.

A auditoria trabalhista tem como foco a análise da vida funcional dos empregados, desde a assinatura do contrato de trabalho até o seu desligamento da empresa, possibilitando a identificação de possíveis falhas administrativas e/ou contábeis que venham a causar prejuízos ao empregador e/ou ao empregado. Defendendo assim os interesses dos dois lados da organização: do empregador e do empregado.

Teixeira (2009) apresenta alguns objetivos a serem obtidos com a auditoria trabalhista como, prevenir e melhorar a atividade de administração dos funcionários; diminuir erros e prejuízos por intermédio de autofiscalização, pois a falta de fiscalização no departamento de pessoal e recursos humanos dá impressão de negligência o que pode ocasionar pequenos erros, que de início são involuntários, entretanto, podem tornar-se uma brecha para

fraudes, desvios, furtos, pagamentos indevidos e outras irregularidades, acarretando prejuízos à empresa; servir como ferramenta de orientação técnica e assessoramento.

Por isso é imprescindível o controle interno metucioso sobre os procedimentos adotados pela empresa, para que haja uma boa administração de pessoal, bem como evitar a possibilidade de algum funcionário alegar desconhecimento de normas. O controle interno também possibilita ao empregador acompanhar o desenvolvimento do departamento, e caso haja irregularidades, ele ganha mais tempo para corrigi-los.

Passivo e reclamações trabalhistas

Passivo trata-se das obrigações e dívidas que a empresa possui com terceiros, a exemplo de salários, impostos, empréstimos bancários, férias, 13º salário e outros, que no momento em que a dívida vencer será exigida ou reclamada a liquidação da mesma. Neste momento a empresa será autuada, ou seja, poderá ser multada ou processada.

De acordo com Rocha e Silva, (2011) quando o empregador deixa de pagar uma obrigação social, ou, não efetua qualquer direito trabalhista, ou seja, uma contribuição que incide sobre os salários pagos (décimo terceiro, férias, INSS, descanso semanal remunerado, fundo de garantia dentre outros) estará gerando um passivo trabalhista.

Hermanson (2009) elenca algumas práticas que acabam gerando um passivo trabalhista. Nos quais os tipos mais comuns de descumprimento dos direitos trabalhistas são a falta de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, a falta de pagamento das horas extras, o não recolhimento dos

encargos sociais sobre a parte variável do salário, em especial, das comissões, entre outros.

Para Santos (2003) o passivo trabalhista representa o conjunto de valores que a empresa deve pagar a terceiros, geralmente decorrentes de compromissos e/ou dívidas assumidos. Pereira (2008) complementa caracterizando o passivo trabalhista como, decorrente de inúmeras reivindicações trabalhistas realizadas contra as organizações.

A cobrança desse passivo geralmente não é imediata e será requisitada apenas na ocorrência de algumas situações como denúncia perante o Ministério do Trabalho por parte do empregado, ocasionando uma possível fiscalização do Ministério Público ou do INSS, quando couber. Vale salientar que as fiscalizações poderão ocorrer independentes de indagação de funcionários.

O passivo trabalhista pode ser dividido em dois tipos: o passivo normal que envolve as obrigações da empresa com os funcionários, a exemplo do salário, pagamento de férias, fundo de garantia, entre outros e o passivo oculto que ocorre quando a empresa não se atenta às mudanças na legislação, e acaba por adotar procedimentos impróprios; ou até mesmo por incapacidade técnica do departamento de pessoal, gerando assim um prejuízo financeiro para a empresa.

Procedimentos de Auditoria Trabalhista que Reduzem o Passivo Trabalhista

O contrato de trabalho é um documento que formaliza o vínculo empregatício, no qual são definidas as obrigações e deveres para com a empresa de forma clara e precisa, garantindo uma relação transparente e evitando problemas futuros.

Conforme o art. 442 - Consolidação das Leis do trabalho, decreto Lei 5452/43 "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".

Por ser o instrumento que detalha os deveres e direitos tanto do empregado como do empregador, ele requer uma minuciosa e cautelosa elaboração. Sabendo disto é crucial para a empresa que o auditor analise e verifique cada cláusula, atentando, por exemplo, se o acordo de compensação com os funcionários que aderiram está por escrito e se os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais foram realizados de acordo com a legislação (VIEIRA e NEVES, 2015).

Salário

O salário é uma quantia fixa quando se trata da base salarial, pois nunca poderá ser inferior ao salário mínimo ou piso profissional, entretanto pode ser variável quando se tem acréscimos sobre o valor fixo, bem como abonos e adicionais (horas extras, noturno, insalubridade ou periculosidade).

De acordo com [CLT - Decreto Lei nº 5.452/43, art. 76](#),

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Todos os valores que o funcionário receber da empresa deverão constar na folha de pagamento. Gonçalves e Dutra (2018) destacam que os procedimentos de auditoria no processo de elaboração da folha

deverão envolver a verificação das bases de cálculo da folha de pagamento, jornada de trabalho, bem como as demais obrigações acessórias que envolvam o processo de elaboração da folha de pagamento. Sendo assim, o auditor deverá observar se a empresa está pagando o valor referente ao apontado no cartão ponto, com adicional de horas extras e adicionais noturno quando o funcionário trabalhar em uma dessas condições.

Contribuições Sociais

Trata-se das contribuições sociais os descontos de INSS e FGTS, 13º salário, férias e indenização, estes tomam como base para cálculo o valor da remuneração. Com base no art. 457 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43 "Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber".

Neste caso, o auditor deverá conferir se os descontos na folha de pagamento estão sendo calculados corretamente, analisar e somar as verbas trabalhistas que têm incidência de FGTS como abonos, verificar se as férias não gozadas pelo funcionário foram pagas pela empresa e observar se o valor do 13º salário pago é referente a quantidade de meses trabalhados (VIEIRA; NEVES, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No desenvolver desta pesquisa, foram expostos argumentos que justificam e comprovam que a diante dos conceitos apresentados, que foi possível perceber que é imprescindível o auxílio da auditoria interna e/ou externa (a depender do porte da empresa) para análise minuciosa de documentos e registros, permitindo a identificação e a correção de erros que possam vir a causar prejuízos tanto para o empregador quanto para o empregado.

Além das medidas sugeridas nos procedimentos, pelo auditor, a empresa poderá adotar a alternância de funções, possibilitando o controle e a identificação de erros, solucionando-os de maneira hábil e evitando possíveis fraudes e desvios. O objetivo geral deste trabalho foi alcançado e evidenciado de acordo com a apresentação das características da auditoria trabalhista e considerando as legislações vigentes, provando que a figura do auditor na empresa (seja ele interno ou externo), ao obter êxito entre o planejado e o executado, oferece à empresa melhorias que vão desde a redução de custos até a forma da

relação funcional entre empregador e empregado.

O estudo bibliográfico ampliou o conhecimento do tema em questão, pois há uma considerável quantidade de artigos, livros, revistas e sites que abordam o mesmo, trazendo concepções complementares as ideias defendidas neste artigo, e permitindo o contato com diferentes autores e seus diferentes posicionamentos.

Assim conclui-se que a utilização da auditoria trabalhista como ferramenta possibilita redução do chamado passivo trabalhista. Pois a utilização dessa ferramenta evita que a empresa seja autuada, ou seja, processada e conseqüentemente vindo a pagar multas.

Espera-se que este trabalho seja um instrumento de estudo e desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema proposto e que a exposição dos assuntos de forma clara e objetiva possa facilitar a compreensão tanto das pessoas da área de contabilidade quanto os que de alguma forma se identificam com o assunto e não são da área.

Referências

- ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. Auditoria: um curso moderno e completo. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ATTIE, William. Auditoria conceitos e aplicações. 5ed. São Paulo: Atlas S/A, 2010.
- BRASIL. Congresso. Senado. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho - Clt. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.
- CASTRO, Domingos Poubel de. Auditoria: contabilidade e controle interno no setor público. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. Auditoria contábil: teoria e prática. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. Auditoria contábil. 2. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- GALO, Gisele Cristiane; BARBOSA, Roseli Aparecida de Oliveira. Auditoria interna e externa. 15 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, Ivaiporã, 2009.
- GIL, Antonio de L. Auditoria operacional e de gestão. 5ªed. São Paulo: Atlas, 2000.
- GONÇALVES, N. O. Auditoria trabalhista: aspectos práticos. São Paulo: IOB, 2012.
- GONÇALVES, Carolina Tarouco; DUTRA, Pablo de Macedo. Proposta de Implantação da Auditoria Trabalhista em uma Prestadora de Serviços Administrativos e Educacionais em Caxias do Sul. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/anaiscontabeis/article/view/1352/pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2018.
- HAMES, Gisele. A importância da auditoria interna no processo decisório das organizações: uma revisão de literatura. 2004. 42 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina - Ufsc, Florianópolis, 2004. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis295604>>. Acesso em: 05 abr. 2018.
- LORENZONI, Rafaela; VIEIRA, Eloir Trindade Vasques. O controle interno e a auditoria como ferramenta de desenvolvimento nas micro e pequenas empresas. Revista gestão e desenvolvimento em contexto- GEDECEN. Vol 1, nº 1, 2013.
- MACHADO, Ana Cristina; STAUB, Angelo; SCHUH, Clari. Auditoria Trabalhista: Um estudo de caso em uma empresa industrial. Disponível em: <<http://www.domalberto.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/Auditoria-Trabalhista-Um-estudo-de-caso-em-uma-empresa-industrial.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2018.
- PAZ, Elaine da Silva; CRUZ, Rosa Natani Rodrigues da; PERUZZI, Marcelo Henrique de Abreu. Auditoria interna x auditoria externa: Uma análise comparativa. Conexão Eletrônica, Três Lagoas-ms, v. 12, n. 1, p.1-13, jun. 2015. Disponível em: <<http://revistaconexao.aems.edu.br/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1143>>. Acesso em: 12 nov. 2018.
- PEREIRA, Sávio Delano Vasconcelos. A importância da gestão do risco do passivo trabalhista nas finanças das organizações. Revista Novas Ideias, v.1, n.1, p. 93-112, Janeiro-junho/2008.
- REITER, Ana Paula. A auditoria interna como instrumento de prevenção e minimização dos riscos trabalhistas em uma indústria localizada no vale do taquari. 159 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário Univates, Lajeado, 2014. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/780/1/2014AnaPaulaReiter.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2018.
- ROCHA, J. E.; SILVA, S. C.; A auditoria como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista oculto. RBC, N. 190. 2011
- SÁ, Antônio L. de. Curso de auditoria. 10 Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- SANTOS, Danilo Ramos dos. A importância da auditoria trabalhista. 2009. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/auditoriatrabalhista.html> - Acesso em: 12 de nov. de 2018.
- SANTOS, José Luiz dos; et al. Introdução à contabilidade: atualizada pela minirreforma tributária, Lei nº 10.637/02. São Paulo: Atlas, 2003.
- VIEIRA, Ronaldo Bernardino; NEVES, Anne Isabelly Pereira das. Manual de auditoria trabalhista. Curitiba: CRV, 2015.

Conflito de interesse

Os autores declaram não haver conflito de interesse.

DOI: <https://doi.org/10.37115/2675-0945.2019.v1i1p11-19>

Recebido em: 10/01/2019

Aprovado em: 20/02/2019