**A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA NO DEPARTAMENTO DE PESSOAL**

Rafaela Inês Capelletti²

**RESUMO**

As mudanças constantes na área trabalhista exigem do empregador muita cautela e principalmente controle interno. E é por causa destas mudanças que as empresas estão se adequando a estas situações e ressaltam a necessidade de se ter um controle interno eficaz. Sendo assim a auditoria interna vem para auxiliar o entendimento das rotinas de trabalho evitando procedimentos inadequados e ajudando manter um bom funcionamento do setor. O auditor interno tem um papel importante nas rotinas de trabalho, pois verifica a execução das normas trabalhistas evitando futuras ações trabalhistas. O estudo apresentado tem por objetivo expor a importância da auditoria, a necessidade de se ter um controle eficaz diante das rotinas trabalhistas e a importância da verificabilidade de um auditor no setor. Para elaborar este estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, trabalhos de conclusão de curso, e periódicos científicos. Desenvolveu-se neste estudo o conceito de auditoria interna a importância de se ter cuidado no serviço realizado dentro do setor de departamento de pessoal, as consequencias que isso pode acarretar e finalizando com uma análise da importância da auditoria interna no setor de departamento de pessoal.

Palavras-chave: auditoria – departamento de pessoal – auditor

**INTRODUÇÃO**

Devido a mudanças ocorridas freqüentemente na área trabalhista às empresas estão buscando investir em prevenções, aprimorar os controles é essencial neste momento em que a competitividade estáem alta.

A auditoria funciona como uma ferramenta de apoio para o empregador, levando em consideração que são tempos de mudanças é essencial que se faça controles eficazes, verificações intensas, avaliações de metodologias utilizadas.

Esta ferramenta busca uma melhor harmonização entre gestores e colaboradores da empresa, tornando assim as atividades da empresa mais transparentes em relação aos colaboradores diretos e indiretos da organização.

Ter uma auditoria operante e eficaz na empresa com dados e informações fidedignas e relevantes para os interessados traz como grande beneficio uma melhor qualidade e melhores resultados na empresa visto que os funcionários da empresa terão um maior grau de confiança nos dados divulgados da empresa.

O objetivo desse artigo é evidenciar a relevância de um auditor no departamento de pessoal da organização, tendo em vista a dificuldade de se encontrar um profissional capacitado em auditoria de recursos humanos.

O artigo apresentado consiste em mostrara auditoria voltada a área de recursos humanos nas empresas, o conceito de auditoria, a importância do papel do auditor nas atividades voltadas à área trabalhista e as constantes mudanças desta área.

**1 AUDITORIA OPERACIONAL**

A auditoria compreende em verificar procedimentos realizados pelo empreendedor e através desta verificabilidade produzir um relatório de recomendação.

[...] a auditoria exerce sua ação preventiva, saneadora e moralizadora, para confirmar a veracidade dos registros e a confiabilidade dos comprovantes, com o fim de opinar sobre a adequação das situações e informações contidas nas demonstrações contábeis, na salvaguarda dos direitos dos proprietários, dos financiadores do patrimônio, do próprio fisco e, até, da sociedade em geral. (FRANCO, 2013, p.31).

Dessa forma podemos observar que a auditoria examina documentações e informações, identificando falhas na gestão e proporcionando uma solução.

Para Franco (2013), o fim principal da auditoria é a confirmação dos registros. Ela contribui para confirmar os próprios fins, pois analisa a adequação dos registros, dando a administração, ao fisco e aos proprietários a convicção de que as demonstrações ou informações contábeis refletem, ou não, a situação do patrimônio em determinada data.

De acordo com Lisboa (2010), a auditoria tem por fim desenvolver um plano de ação que auxilie a organização a alcançar seus objetivos, adotando maneiras eficazes para se obter bons resultados.

Oliveira et al. (2008) defende que a auditoria operacional é o instrumento de controle e de verificação sistemática das atividades operacionais. Ela verifica os controles internos da empresa, analisando os riscos envolvidos.

Analisa seus procedimentos executados pelo empregador estão de acordo com as regras internas da empresa e principalmente se estão de acordo com o que a legislação estabelece

**2 O PAPEL DO AUDITOR**

Para Oliveira et al. (2008) o auditor deve ter muito cuidado e zelo na realização dos trabalhos e na apresentação de suas conclusões, tomando cuidado para que suas opiniões sejam imparciais.

O profissional de auditoria pode ser responsabilizado pela prestação de serviço inadequada e que venha prejudicar terceiros ou clientes. (HOOG, et al. 2008).

A palavra-chave para todo o auditor é profissionalismo, e essa qualidade engloba execução das tarefas eficaz e eficientemente. (O’HANLON, 2005, p.44)

O’Hanlon menciona ainda que o auditor deve executar uma auditoria com base nos critérios estabelecidos, obtendo evidências objetivas e que jamais devem apresentar conselhos aos empregadores.

O Conselho Federal de Contabilidade – CFC, na resolução nº 781/95, NCB TI01 -3.3.4, coloca que o trabalho do auditor ou de uma equipe seja executado por profissionais capacitados e com treinamentos requeridos nas circunstâncias.

Segundo a NBC PI 01 da Resolução nº. 1329/11 define os requisitos do auditor:

1. **Competência Técnico Profissional**.

O auditor deve manter seu nível de competência profissional pelo conhecimento atualizado, assumir a responsabilidade pela auditoria, obter conhecimento das atividades da empresa na qual irá auditar e principalmente recusar o serviço caso não esteja capacitado para desenvolvê-lo.

1. **Independência**
2. **Responsabilidade do Auditor na Execução do Trabalho**

O auditor deve ter cuidado ao realizar o trabalho e demonstrar através de seus papeis de trabalho que seus exames foram conduzidos de forma a atender as Normas de Auditoria.

1. **Honorários**

O auditor deve estabelecer e documentar seus honorários de acordo com o serviço a ser prestado.

1. **Guarda da Documentação**

O auditor deve conservar a boa guarda pelo prazo de cinco anos toda documentação.

1. **Sigilo**
2. **Responsabilidade pela Utilização do trabalho do auditor interno**

A responsabilidade do auditor não será modificada.

1. **Informações Anuais aos Conselhos Regionais de Contabilidade**

O auditor tem um prazo pra encaminhar informações sobre seus clientes, seu pessoal técnico

As Normas estabelecidas para os auditores servem de apoio, para a realização de seu trabalho, elas oferecem suporte para que o trabalho do auditor seja de acordo e de qualidade. (CFC, 2013, p. 1235)

**3 CONTROLES INTERNOS**

Os controles internos servem para auxiliar o gestor na busca de sua missão, visando sempre conhecer a ocorrência dos fatos. (CAVALHEIRO, et al, 2007).

Segundo as Normas Internacionais de Contabilidade (1997), o auditor deve compreender os controles internos, e a partir disso planejar a auditoria e desenvolver uma abordagem de auditoria eficaz, e através do julgamento profissional ele deve avaliar o risco e projetar procedimento de auditoria que provem que esse risco foi reduzido.

Define-se por controle interno:

Os instrumentos da organização destinados a vigilância, fiscalização e verificação administrativa, que permitam prever, observar, dirigir ou governar os acontecimentos que se verificam dentro da empresa e que produzam reflexos em seu patrimônio. (FRANCO, et al, 2001, p. 267)

Portanto Franco et al ressalta que o controle interno faz parte da gestão da empresa sendo considerada uma ferramenta essencial pois abrange fatos ocorridos e detecta possíveis erros e fraudes nos setores.

De acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade ( 1998 ) os controles internos tem por prioridade atingir seus objetivos, por exemplo:

1 Que as transações sejam executadas de acordo com a autorização da administração.

2 Que as transações sejam registradas no valor correto.

3 Que acessos dos ativos sejam permitidos apenas com a autorização da administração.

Os auditores precisam se certificar que os colaboradores tem claras responsabilidades. A gerencia deve estar ciente de que os requisitos do processo e da legislação estão sendo cumpridos, assim como necessidades e expectativas de outras partes interessadas. (O’HANLON, 2005, p. 40)

**4 GESTÃO DE PESSOAS**

A gestão de pessoas procura ajudar o empreendedor a desempenhar funções administrativas, como: planejar, organizar, dirigir e controlar,realizando seu trabalho através de pessoas que formam sua equipe e alcançando metas e objetivos. (CHIAVENATO, 2010, p.12).

Basicamente, as organizações são constituídas de pessoas.Não há como negar. Por outro lado, as organizações constituem para as pessoas um meio pelo qual elas podem alcançar muitos e variados objetivos pessoais com um mínimo de custo, tempo, esforço e de conflito, os quais jamais poderiam ser alcançados apenas pelo esforço individual e solitário. (CHIAVENATO, 2009. p.1).

Sem organizações e sem pessoas não haveria gestão de pessoas. (CHIAVENATO, 2010, p.7)

A gestão de pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações, pois depende da cultura que existe em cada organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e outras variáveis. ( CHIAVENATO, 2010, p.8).

**CONCLUSÃO**

O trabalho apresenta a importância da auditoria na área de recursos humanos,visando proporcionar resultados e uma maior confiança entre os colaboradores envolvidos na organização.A auditoria voltada a recursos humanos ainda não esta evidenciada de forma como deveria por vários fatores entre eles a desinformação e o custo inicial para sua implantação.

Quando a auditoria é feita de forma equivocada ou de forma a ocultar fatos , pode fazer a organização tomar decisões equivocadas, alem de levar a erros na área de administração resultados por uma má auditoria não levando em conta critérios de auditoria reconhecidos tendo como balizador a imparcialidade na apuração dos fatos.

Um dos principais pilares da auditoria no setor de recursos humanos ,é verificar procedimentos e normas internas da organização,autuando como juiz para possíveis irregularidades apuradas na elaboração nos procedimentos contábeis nos registros de empregados e suas respectivas normas e leis que normatizam o setor.

Auditoria voltada a recursos humanos exige profissionais com nítido conhecimento da área de recursos humanos e todas suas responsabilidades que acompanha essa atividade por se tratar de interesses múltiplos e que podem se acaso acontecer erros trazer prejuízos enormes a organização.Entretanto se comprovado a má prestação de serviço do auditor na organização este poderá ser responsabilizado pelos seus atos.A escassez desse tipo de profissional é um dos grandes entraves para uma maior presença desse profissional nas organizações com vistas ao controle e verificação do setor de recursos humanos,devido as constantes mudanças no comportamento das empresas e o auto grau de exigência cada vez mais presente por setores internos e externos na organização ,a auditoria voltada a recursos humanos tem uma perspectiva de aumento de profissionais se preparando em atuar na área de auditoria com ênfase em recursos humanos.

**REFERÊNCIAS**

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Normas Brasileiras de Contabilidade:** Auditoria Independente, Auditoria Interna, Perícia Contábil. Agosto, 2013.

FRANCO, HilarioErnesto Marra. **Auditoria Contábil: Normas d auditoria, procedimentos e papeis de trabalho, programas de auditoria, relatórios de auditoria.** São Paulo: Atlas, 2013.

Almeida, Marcelo Cavalcanti**. Auditoria: um curso moderno e completo.** São Paulo: Atlas, 2012.

LISBOA, Ibraim**.Manual de Auditoria Interna - Conceitos e Práticas para Implementar a Auditoria Interna.** Salvador, 2010.

HOOG, Wilson Alberto Zappa; CARLIN, Everson Luiz Breda. **Manual de Auditoria Contábil das Sociedades Empresárias:** De acordo com o novo Código Civil Lei 10.406/02 Curitiba: Juruá, 2008.

OLIVEIRA, Luís Martins et al. **Curso Básico de Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2008.

O’HANLON, Tim. **Auditoria da Qualidade:** Com base na ISSO 9901:2000 – Conformidade Agregando Valor. São Paulo: Saraiva, 2005.

CAVALHEIRO, Jader Branco et al. **Aorganização do Sistema de Controle Interno Municipal**. 4ª Ed, RS, 2007.

FRANCO, H; MARRA. E. **Auditoria contábil**: normas de auditoria, procedimentos e papéis de trabalho, programas de auditoria, relatórios de auditoria. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto**. Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 7ª Ed. Barueri, SP: Manole, 2009.