



AUDITORIA OPERACIONAL E A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM UMA PREFEITURA¹

OPERATIONAL AUDIT AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A PREFECTURE

Tamy Aléxia Heldt², Marcelo Luís Didoné³

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Ciências Contábeis da Unijuí.

² Egressa do Curso de Ciências Contábeis.

³ Professor e Coordenador do Curso de Ciências Contábeis.

INTRODUÇÃO

A auditoria de acordo com Gil (2000) é classificada como a função organizacional para fins de revisão, avaliação e emissão de opinião no que diz respeito ao ciclo administrativo nos diversos momentos e ambientes das entidades, pode ser dividida em auditoria operacional e de gestão. Para isso, são aplicadas algumas técnicas e procedimentos, sendo elas: exame físico de documentos, contagens físicas, comparação de registros, análise de registros, observação de procedimentos, aplicação de questionários, realização de entrevistas, determinação de amostras, realização de levantamentos, entre outras.

A auditoria operacional aplicada ao setor de recursos humanos, tem como objetivo verificar os dados que contemplam a folha de pagamento, bem como as férias, além das rescisões, contratos, entre outros. Para execução da auditoria, é necessário a utilização dos procedimentos e técnicas de auditoria para que dessa forma seja realizada a verificação do correto cumprimento perante as legislações trabalhista e previdenciária (OLIVEIRA, 2017).

O objetivo do estudo foi analisar se os controles internos praticados pelo setor de recursos humanos da prefeitura são eficientes em relação ao cumprimento das legislações trabalhista e previdenciária vigentes.

Desse modo, o trabalho teve como intuito a realização de uma auditoria operacional no setor de recursos humanos em uma prefeitura, localizada em um município da região Noroeste do estado do Rio Grande do Sul, tendo como finalidade a verificação da consistência dos controles internos praticados nessa área em relação ao cumprimento das legislações trabalhista e previdenciária vigentes. Além disso, a elaboração desta pesquisa teve como propósito final a ampliação dos conhecimentos relacionados à área de recursos humanos.

METODOLOGIA

Do ponto de vista de sua natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada, conforme destaca Andrade (2010) tem em vista a aplicação prática, portanto, tem como objetivo contribuir na finalidade prática do estudo, a qual tende a solucionar problemas concretos, bem como pode resultar no descobrimento de princípios científicos que possibilitem o desenvolvimento do conhecimento em determinada área.

Enquanto, que do ponto de vista da abordagem do problema é classificada como qualitativa, tendo em vista que não se utilizou de modelos estatísticos para a realização da pesquisa, mas utilizou-se de procedimentos adotados no setor de recursos humanos, com o intuito de verificar a conformidade das operações perante a legislação trabalhista e previdenciária vigentes (MARTINS; THEÓPHILO, 2016). Do ponto de vista dos objetivos define-se que é descritiva, visto que conforme Michel (2015) fez a descrição da processualidade do setor de recursos humanos da prefeitura, com o intuito de verificar se os controles internos estão em conformidade com o que estabelece a legislação trabalhista e previdenciária vigentes.

Foram utilizados na pesquisa os métodos de coleta de dados documental, pois utilizou-se documentos fornecidos pela prefeitura, tais como recibos de pagamento, guias de recolhimento referente a folha de pagamento, contratos de trabalho, entre outros documentos (SORDI, 2017). Além disso, de acordo com Zamberlan, *et al.* (2019) é importante salientar que na elaboração da pesquisa também foi aplicada uma entrevista com o responsável pelo setor de recursos humanos, bem como foi aplicado o método de observação para entender como são operacionalizadas as rotinas que contemplam o setor de recursos humanos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para dar início a execução da auditoria foi realizada uma análise em relação a documentação disponibilizada pelo responsável do setor de recursos humanos da prefeitura, onde a partir disto foi elaborado o programa de auditoria, constando os objetos que foram examinados. Na sequência, foram preparados os papéis de trabalho, os quais apresentam os resultados obtidos através da aplicação das seguintes técnicas de auditoria: inspeção de documentos, correlação das informações, realização de entrevistas, elaboração de fluxogramas e conferência dos cálculos. Por fim, foi elaborado o relatório de auditoria, onde foram destacadas as constatações e recomendações acerca de cada papel de trabalho.

A partir dos exames realizados, identificaram-se algumas irregularidades e diante disso, recomenda-se que: a prefeitura exija que os seus funcionários realizem os exames admissionais e complementares dentro do prazo estabelecido, ou seja, antes da admissão. Também é recomendado que ocorra a publicação das portarias de nomeação com ampla publicidade, dentro do prazo estabelecido pela legislação. Em relação ao Termo de Posse, recomenda-se que conste em arquivo individualizado por funcionário, assinado por ambas as partes, com as informações necessárias.

Além disso, também se recomenda que os espelhos pontos devam estar devidamente assinados e organizados por setor, facilitando a verificação, caso ocorram futuras auditorias. Com relação aos salários dos funcionários que não estavam de acordo com o estipulado no plano de carreira, recomenda-se que se realize a adequação dos mesmos. Já em relação ao triênio é recomendado que se analise a quantidade de direito de cada funcionário, e efetue o pagamento da diferença de forma retroativa a aqueles que não estavam recebendo a quantidade correta de triênios.

Além destes, é recomendado que se configure o sistema para que calcule corretamente os valores de IRRF descontados em folha de pagamento dos funcionários, conforme determina a legislação vigente. Referente a transmissão das informações obrigatórias do Cadprev é recomendado que a prefeitura realize o envio dentro dos prazos legais. Já em relação aos exames demissionais recomenda-se que sempre sejam realizados, para a verificação da aptidão do funcionário antes de realizar a exoneração, cumprindo com o que determina a norma regulamentadora.

Alerta-se quanto à observância do cumprimento do Estatuto do Servidor Público e demais legislações relacionadas, as quais regulamentam quanto a realização dos cálculos e prazos dos envios das obrigações acessórias. Salienta-se ainda que a prefeitura deve continuar cumprimento com o que determina as legislações e enviando as obrigações acessórias perante os órgãos competentes, Caixa Econômica Federal e Receita Federal, evitando assim futuras pendências com fiscalizações, além de reclamatórias trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A auditoria é um instrumento muito importante para as entidades, devido ao fato de auxiliar na gestão das operações realizadas nos diversos setores, tendo como foco a averiguação



e prevenção de eventuais erros e fraudes, certificando-se que as operações estão em conformidade com o que determinam as legislações trabalhista e previdenciária vigentes. Portanto, o presente trabalho teve como finalidade a execução de auditoria operacional no setor de recursos humanos em uma prefeitura.

Primeiramente, foi realizado um estudo sobre os referenciais teóricos que tratam sobre a contabilidade, auditoria, auditoria operacional no setor de recursos humanos, além das legislações trabalhista e previdenciária vigentes do período auditado na pesquisa, através de pesquisas bibliográficas em livros, artigos e *sites*.

Na aplicação do estudo, foi realizada análise da documentação disponibilizada da folha de pagamento, onde a partir disto foi elaborado o programa de auditoria, foram preparados os papéis de trabalho e elaborado o relatório de auditoria.

A realização deste trabalho teve o intuito de aprofundar os conhecimentos relativos à auditoria, mais precisamente na área de recursos humanos, o qual foi adquirido no decorrer da graduação, de forma satisfatória. Por fim, salienta-se que o trabalho foi de grande valia, tanto para mim, como para a entidade auditada, tendo em vista que prefeitura poderá utilizar as constatações e recomendações destacadas no relatório de auditoria, para avaliar a eficiência dos seus controles internos acerca do setor de recursos humanos, além de corrigir as irregularidades detectadas e prevenir que outras ocorram.

Palavras-chave: Auditoria Operacional. Recursos Humanos. Controles Internos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos de graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2010. 158 p.

GIL, Antonio L. **Auditoria operacional e de gestão: qualidade da auditoria**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000. 171 p.

MARTINS, Gilberto A. THEÓPHILO, Carlos R. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 3 ed. São Paulo: Atlas, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2016. 239 p.

MICHEL, Maria H. Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3 ed. São Paulo: Atlas, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2015. 283 p.



OLIVEIRA, Aristeu. Cálculos trabalhistas. 29 ed. São Paulo: Atlas, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2017. 658 p.

SORDI, José O. Desenvolvimento de projeto de pesquisa. São Paulo: Saraiva, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2017. 170 p.

ZAMBERLAN, Luciano *et al.* Pesquisa em ciências sociais aplicadas. Ijuí: Editora Unijuí, *E-book* Biblioteca Virtual Unijuí, 2019. 208 p.