FASIPE – CUIABÁ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

AMANDA GUIA MUNIZ DE ALMEIDA

A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NO DEPARTAMENTO PESSOAL EM ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE

Cuiabá/MT
2025

AMANDA GUIA MUNIZ DE ALMEIDA

A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NO DEPARTAMENTO PESSOAL EM ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis, da Faculdade de Cuiabá - FASIPE, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Josimar da Silva Lima

Cuiabá/MT

2025

AMANDA GUIA MUNIZ DE ALMEIDA

A RELEVÂNCIA DA AUDITORIA INTERNA NO DEPARTAMENTO PESSOAL EM ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Ciências Contábeis - FASIPE, Faculdade de Cuiabá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em: ____/____/_____

Professor(a) Orientador(a): Profº. Esp. Josimar da Silva Lima
Departamento de Ciências Contábeis – FASIPE

Professor(a) Avaliador(a): Profº. Esp. Giovana César Scherner
Departamento de Ciências Contábeis – FASIPE

Professor(a) Avaliador(a): Profª. Ma. Hell Hans Coelho
Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Profº. Esp. Daniel Labaig de Miranda
Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis

Cuiabá/MT

2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho imensamente aos meus pais. A minha mãe, com seu amor e sabedoria, me ajudou a ver a vida com leveza, mesmo nas dificuldades. Seu encorajamento foi uma fonte constante de força. Ao meu pai, agradeço por me ensinar que a distância não é um obstáculo para quem tem sonhos e determinação. Sua crença em meu potencial e suas lições sobre perseverança foram essenciais para minha jornada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, tenho total gratidão, por ter me concedido a capacidade de chegar aonde estou e de desenvolver este trabalho, sem me deixar desistir mesmo quando tudo parecia impossível.
Agradeço a minha família, ao qual é a fortaleza em minha vida.
Agradeço ao meu orientador, Prof. Josimar Lima, pelo suporte e por compartilhar os conhecimentos fundamentais que me permitiram alcançar este resultado.
Aos professores e a todos os acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Fasipe CPA.

EPÍGRAFE

“A forma como uma organização gerencia seu capital humano reflete-se inevitavelmente em seus resultados financeiros, pois os números são o espelho da humanidade que os gera.”
- Edwards Deming.

ALMEIDA, Amanda Guia Muniz de. **A relevância da auditoria interna no departamento pessoal em organizações de saúde.** Ano. 2025. 55p. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Cuiabá - FASIPE

RESUMO

A auditoria interna no departamento pessoal das organizações de saúde desempenha um papel essencial na garantia da conformidade legal, na mitigação de riscos e na promoção da eficiência organizacional. A presente pesquisa tem por objetivo apresentar a importância da auditoria interna no departamento pessoal, destacando seus principais procedimentos e impactos nas organizações de saúde. Na abordagem deste trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória, com aplicação de um estudo de caso em uma empresa do setor de saúde, com foco na análise de processos como folha de pagamento, encargos trabalhistas e obrigações acessórias. Conforme os resultados obtidos, verifica-se que a auditoria interna contribui significativamente para o fortalecimento dos controles internos, sendo capaz de detectar falhas pontuais, como a ausência de contratos arquivados e assinaturas em documentos admissionais, que, se não corrigidas, podem resultar em litígios trabalhistas. Por outro lado, os resultados evidenciaram um elevado grau de conformidade em áreas sensíveis da gestão de pessoas, como o controle de jornada, concessão de férias e recolhimento de encargos trabalhistas, com registros adequadamente preenchidos e prazos legais rigorosamente cumpridos. Tal panorama reforça a relevância da auditoria interna como mecanismo preventivo, contribuindo de forma substancial para a organização financeira da entidade, sobretudo no que se refere à correta apuração e ao recolhimento tempestivo de tributos e encargos sociais, como INSS e FGTS, além do cumprimento das obrigações acessórias. Destaca-se, ainda, a sinergia entre os procedimentos de auditoria e a gestão de riscos aplicada ao setor pessoal, por meio da identificação sistemática de potenciais inconformidades, da análise de seus impactos operacionais e legais, e do monitoramento contínuo dos processos. Essa abordagem integrada evidencia não apenas a função fiscalizadora da auditoria, mas também seu papel estratégico na consolidação de uma cultura organizacional orientada à prevenção, à conformidade e ao aperfeiçoamento contínuo, por meio da capacitação permanente dos profissionais envolvidos e da promoção de boas práticas institucionais. Conclui-se que a auditoria interna é um instrumento essencial não apenas para o diagnóstico de inconformidades, mas também para a construção de uma cultura organizacional baseada na legalidade, responsabilidade e melhoria contínua, promovendo segurança jurídica, eficiência administrativa e sustentabilidade institucional nas organizações de saúde.

Palavras-chave: Auditoria interna. Departamento pessoal. Organizações de saúde. Conformidade. Gestão de riscos.

ALMEIDA, Amanda Guia Muniz de. **The relevance of internal auditing in the personnel department of healthcare organizations.** Year. 2025. 55 pages. Undergraduate Thesis – Faculdade de Cuiabá – FASIPE.

ABSTRACT

Internal auditing within the personnel department of healthcare organizations plays a vital role in ensuring legal compliance, mitigating risks, and promoting organizational efficiency. This research aims to present the relevance of internal auditing in the personnel sector, highlighting its main procedures and impacts on healthcare institutions. The study employed an exploratory bibliographic approach combined with a case study in a healthcare company, focusing on processes such as payroll, labor charges, and ancillary obligations. The findings reveal that internal auditing significantly strengthens internal controls, being capable of identifying specific failures, such as missing archived contracts and unsigned admission documents, which, if unaddressed, could lead to labor disputes. Conversely, a high level of compliance was observed in critical areas of personnel management, including timekeeping, vacation allocation, and the collection of labor charges, with properly completed records and strict adherence to legal deadlines. This scenario reinforces the role of internal auditing as a preventive mechanism, contributing substantially to the financial organization of the entity, particularly regarding the accurate calculation and timely payment of social charges and taxes, such as INSS and FGTS, as well as compliance with ancillary obligations. Moreover, the synergy between audit procedures and risk management in the personnel department is notable, through the systematic identification of potential nonconformities, analysis of their operational and legal impacts, and continuous monitoring of processes. This integrated approach highlights not only the audit's supervisory role but also its strategic contribution to fostering an organizational culture oriented toward prevention, compliance, and continuous improvement, supported by ongoing staff training and the promotion of institutional best practices. It is concluded that internal auditing is an essential tool not only for diagnosing irregularities but also for building a culture of legality, accountability, and continuous enhancement, thereby promoting legal security, administrative efficiency, and institutional sustainability in healthcare organizations.

Keywords: Internal auditing. Personnel department. Health. Compliance. Risk management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. FLUXOGRAMA PARA MAPEAMENTO DOS RISCOS 36
Figura 2. ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL 43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. ETAPAS ESSENCIAIS DO PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DA AUDITORIA INTERNA 43
Quadro 2. DOCUMENTOS AUDITADOS NO DEPARTAMENTO PESSOAL 44
Quadro 3. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NA ADMISSÃO..... 46
Quadro 4. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NOS CONTROLES DAS JORNADAS .. 47
Quadro 5. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NAS FÉRIAS 48
Quadro 6. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NOS AFASTAMENTOS 49
Quadro 7. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA DOS ENCARGOS E DESCONTOS..... 49
Quadro 8. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA DA FOLHA DE PAGAMENTO 50
Quadro 9. PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA DA RESCISÃO CONTRATUAL 51

LISTA DE SIGLAS

3E's. - Eficiência, Eficácia e Efetividade

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DCTFWEB – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos

DP – Departamento Pessoal

ESOCIAL – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FPAS – Fundo de Previdência e Assistência Social

GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e de Informações à Previdência Social

IBGC – Instituto Brasileiro de Governanças Corporativas

IFAC – Federação Internacional de Contadores

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF – Impostos de Renda Retido na Fonte

ISO - Organização Internacional de Normalização

MTE – Ministério de Trabalho e Emprego

NBC – Normas Brasileiras de Contabilidade

NBC TA - Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente

NBC TI – Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Auditoria Interna.

NRs – Normas Regulamentadoras

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 13

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA 13

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA 14

1.3 OBJETIVOS 15

1.3.1 Objetivo geral 15

1.3.2 Objetivos Específicos 15

1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA 15

1.5 METODOLOGIA 16

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO 16

2. REFERENCIAL TEÓRICO 17

2.1 ASPECTOS GERAIS DA AUDITORIA 17

2.2 BASEAMENTO DE NORMAS DA AUDITORIA 18

2.3 AUDITORIA EXTERNA 21

2.4 AUDITORIA INTERNA 22

2.5 AUDITORIA INTERNA COMO FATOR DE INTERDEPENDÊNCIA 23

2.6 PAPEL DO AUDITOR NAS RELAÇÕES INTERNAS 24

2.7 DEPARTAMENTO PESSOAL APLICADO A ÁREA DA SAÚDE 25

2.8 AUDITORIA TRABALHISTA 27

2.8.1 Processos auditáveis 28

2.8.2 Admissão 28

2.8.3 Contratação de benefícios 28

2.8.4 Controle de ponto 29

2.8.5 Férias e rescisão 29

2.8.6 13° salário e encargos trabalhistas 30

2.8.7 Obrigações Acessórias 30

2.8.8 Folha de pagamento e jornada de trabalho 31

2.8.9 Os descontos 32

2.8.10 Horas extras 32

2.8.11 Adicionais 33

2.9 PRÁTICAS DE AUDITORIA INTERNA NO SETOR DE SAÚDE 33

2.9.1 A AUDITORIA INTERNA E O ESOCIAL NA ÁREA DA SAÚDE 35

2.9.2 GESTÃO DE RISCOS NO SETOR PESSOAL 35

2.9.2.1 Identificação de riscos 36

2.9.2.2 Avaliar a existência dos riscos 36

2.9.2.3 Acompanhamento e monitoramento 37

2.9.2.4 Comunicação dos riscos 37

2.9.2.5 Responsabilidades de formação 37

2.9.2.6 Planejamento de auditoria nos processos 38

3. METODOLOGIA DA PESQUISA 40

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS 42

4.1 IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA 42

4.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 42

4.3 PLANEJAMENTO ADOTADO NA AUDITORIA 43

4.4 DOCUMENTOS ANALISADOS NA AUDITORIA 44

4.5 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – ADMISSÃO 45

4.6 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - CONTROLE DE JORNADA 46

4.7 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – FÉRIAS 47

4.8 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – AFASTAMENTOS 48

4.9 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - ENCARGOS E DESCONTOS 49

4.10 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - FOLHA DE PAGAMENTO 50

4.11 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - RESCISAO CONTRATUAL 51

4.12 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 51

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 53

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 55

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a auditoria, com foco específico na vertente interna do setor de departamento pessoal, com o objetivo de avaliar se os processos realizados por uma empresa do ramo da saúde seguem as exigências legais e normativas pertinentes à sua atuação.

Durante a pesquisa, foi abordado a auditoria contábil trabalhista como um meio de fortalecimento das funções executivas e de planejamento dos processos internos do departamento pessoal, visando a obtenção de informações precisas, confiáveis.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

Com a evolução das relações sociais e a crescente complexidade do mercado de trabalho, tornou-se indispensável aprimorar o vínculo entre os empregadores e empregados, bem como garantir a correta aplicação das leis que regulamentam as atividades laborais. A necessidade de assegurar condições justas e equilibradas nas relações de trabalho levou a constantes revisões nas normas e legislações vigentes, exigindo das empresas um acompanhamento contínuo dessas mudanças.

A contabilidade, enquanto ciência, oferece ferramentas norteadoras para garantir a transparência e a correta gestão dos processos financeiros e operacionais dentro das empresas. Nas vastas áreas da contabilidade, o setor de departamento pessoal desempenha um papel fundamental ao garantir que as práticas trabalhistas estejam em conformidade com a legislação, incluindo a elaboração da folha de pagamento e o cumprimento dos encargos sociais.

Para que se tenha a eficácia dos processos do departamento pessoal, a auditoria interna, em conjunto com os controles internos desempenha um papel fundamental para identificar e mitigar riscos, além de fomentar uma administração mais eficaz e clara. Baseando-se nesta ideia, Fernández-Laviada (2007), destaca que o controle interno é essencial para que as empresas desenvolvam uma gestão eficaz e segura, afim implementar procedimentos

confiáveis. É por meio deste cenário, que a Auditoria interna surge como um mecanismo que reforça a segurança desses processos, identificando possíveis inconsistências e promovendo a correção de falhas. O profissional contábil, com suas habilidades técnicas e conhecimento aprofundado da legislação, atua como o principal agente fiscalizador, sendo o responsável por analisar e garantir a conformidade das operações internas.

Esse papel ganha ainda mais relevância nas organizações da saúde, onde a administração de pessoal é especialmente complexa devido ao alto fluxo de colaboradores e à natureza crítica dos serviços prestados. Nesse setor, a fiscalização interna assegura que os procedimentos trabalhistas, desde contratações até a rotina de gestão, estejam em plena conformidade e transparência. Assim, O auditor não só verifica a adequação financeira, mas também minimiza riscos e custos trabalhistas, protegendo a estabilidade institucional. Como aponta Saisse (2005), falhas na gestão de pessoas podem gerar passivos e consequências desfavoráveis para a organização.

Luiz Eduardo *et al.* (2022) explica que o foco principal da contabilidade deve ser a obtenção de dados precisos e abrangentes sobre as operações, direitos e deveres das empresas. Nesse contexto, o controle interno assume uma função vital na auditoria, indo além da automação dos processos. Sua efetividade é amplamente influenciada pela colaboração dos funcionários, que são fundamentais para salvaguardar os ativos e garantir a exatidão das informações. A credibilidade das práticas contábeis, especialmente nas áreas fiscal e contábil, é crucial para assegurar a integridade e a clareza das operações organizacionais. Esse aumento na importância da precisão e transparência está impulsionando a crescente adoção da terceirização dessas atividades, bem como a avaliação rigorosa por auditores.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

No Brasil, as empresas da área da saúde privada estão muito sucessíveis a irregularidades trabalhistas, pois, decorrem de combinações de registros incorretos da jornada, descansos inadequados na categoria, não pagamentos das horas extras, aplicação incorreta dos controles aos riscos à saúde ocupacional e sobretudo, legislação trabalhista brasileira. Essas falhas impactam no cálculo das contribuições previdenciárias (INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expondo as entidades a diversos passivos trabalhistas.

Neste certame, o presente trabalho apresenta a seguinte problemática: Qual a importância da auditoria interna para garantir a conformidade dos processos do departamento pessoal nas organizações de saúde?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Apresentar a importância da auditoria interna para garantir a conformidade dos processos do departamento pessoal nas organizações de saúde.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar um levantamento bibliográfico sobre o tema estudado, evidenciando a importância da aplicação da auditoria interna nos processos do departamento pessoal nas organizações de saúde

- Exemplificar os principais procedimentos de auditoria interna trabalhista nos departamentos pessoais.

- Aplicar uma pesquisa exploratória para apresentar na prática o papel da auditoria interna perante o processo de folha de pagamento de uma empresa da saúde.

1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O tema escolhido deve-se em virtude da crescente complexidade das relações trabalhistas e da necessidade de garantir a conformidade legal nas organizações. Como profissional atuante do departamento pessoal, tenho testemunhado a importância da auditoria interna para a eficácia dos processos, que abrangem desde a admissão de colaboradores, a folha de pagamento e apuração dos encargos. Essa vivência prática despertou em mim o desejo de aprofundar o conhecimento sobre a auditoria trabalhista, considerando que ela não apenas assegura a regularidade dos processos, além de promover a clareza e a honestidade nas atividades realizadas.

A relevância desse tema para a área de Ciências Contábeis é indiscutível, uma vez que a auditoria interna se insere no contexto de controle e gestão financeira das organizações. A contabilidade não se restringe apenas a análise de números; envolve a avaliação de processos e a identificação de riscos que podem impactar diretamente a saúde financeira das empresas. A auditoria interna, nesse sentido, proporciona uma visão crítica sobre a gestão de recursos humanos, garantindo que a organização opere de forma eficaz e em conformidade com as normas legais, evitando problemas futuros e promovendo uma cultura de responsabilidade.

Tratar da fiscalização da área da saúde, é fundamentada por conta da complexidade e da importância de cumprir com as legislações trabalhistas e fiscais brasileiras, como a legislação trabalhista, incluindo a CLT e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. Assim a auditoria interna não só promove uma gestão ética e responsável, mas também assegura a transparência nas relações trabalhistas. Ademais, este trabalho não é apenas uma contribuição acadêmica, mas uma oportunidade de impactar positivamente as organizações e, por extensão, a sociedade.

1.5 METODOLOGIA

Esta pesquisa é classificada como um estudo bibliográfico exploratório de abordagem qualitativa, com base em um estudo único para apresentar o papel da auditoria interna trabalhista uma empresa do setor de saúde.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O projeto desta pesquisa é estruturado em quatro seções principais. Inicialmente, a introdução abordará o tema, apresentando os objetivos e a problemática da pesquisa. A segunda seção fornecerá o referencial teórico, detalhando o papel desempenhado pela auditoria interna no setor pessoal. Em seguida, a terceira seção descreverá a metodologia aplicada ao objeto de estudo. Finalmente, a quarta seção apresentará o cronograma para a execução da pesquisa, o levantamento de dados e a conclusão da análise. O trabalho será encerrado com a apresentação das referências bibliográficas, que são essenciais para a base do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste referencial teórico será explorado os aspectos gerais da auditoria interna, cujo conceito central está voltado para as práticas desenvolvidas pelos profissionais do departamento pessoal nas instituições de saúde, bem como destacar sua relevância ao longo de todo o ciclo dos processos, desde a admissão de funcionários até a administração da folha de pagamento, a apuração de impostos e o cumprimento das obrigações acessórias. Ademais, nesta pesquisa será enfatizado os benefícios e desafios enfrentados pelo setor ao implementar controles internos.

2.1 ASPECTOS GERAIS DA AUDITORIA

Ao tratar de sua originalidade, o autor Costa (2010) destaca que a auditoria teve seus primeiros indícios na revolução industrial na Grã-Bretanha, compreendido pelo século XIX, ao qual teve necessidade de sua origem em resposta ao aumento do número de empresas industriais e comerciais, e que atualmente se caracteriza como a consequência para procedimentos contábeis e controles internos eficazes. Em discussão recente pelo IBGC (2018), a auditoria teve a sua expansão significativa somente na segunda metade do século XX, cuja compreensão de seu papel e sua integração na governança das organizações tiveram compreensões limitadas e falhas.

Embora estas dificuldades tenham surgido, Pinheiro (2010) e Teixeira (2006), asseveram que a auditoria moderna tem se aperfeiçoado às novas realidades sociais e econômicas, se tornando uma ferramenta essencial para promover mudanças perante as organizações mediante as normas vigentes, além disso seguindo os princípios dos 3E's. Desta forma, compreende-se que auditoria desde seu surgimento vem desempenhando um papel exponencial perante os processos da contabilidade, mesmo que originalmente seus aspectos se voltaram para o âmbito financeiros e contábeis, hodiernamente este papel se estendeu para as práticas de gestão, com o intuito de minimizar riscos e ter o efetivo controle das operações.

Como sustenta Moreira (2014) ao considerar a evolução significativa no decorrer de décadas, cuja atribuição primária predominantemente foi na intenção de detecção de fraudes. Mas que, no entanto, ela passou cumprir responsabilidades em que avalia a confiabilidade e precisão de todas as informações de cunho financeiro que as empresas projetam.

Oliveira (2006) explana os aspectos fundamentais, ao destacar que em meio de atuação, a auditoria se realiza em sua maioria com ênfase nas internas, independentes e governamentais. Cada uma dessas áreas desempenha um papel distinto e crucial na avaliação e segurança da integridade dos processos internos; em sua esfera interna o foco principal é realizar o controle das operações dentro da própria organização; ao se tratar das independentes, ao contrário da anterior esta visa uma perspectiva externa, sem vínculo com a organização em que será auditada; por conseguinte, a auditoria em âmbito governamental se diferencia das demais pois sua concentração é a fiscalização da aplicação dos recursos públicos. Entretanto, em relação à sua implementação, Rodrigues (2007) explica que a obrigatoriedade é apenas para entidades específicas, como instituições bancárias, companhias de capital aberto e entidades governamentais, mas caso haja interesse pelas demais companhias, está prática poderá ser adotada.

2.2 BASEAMENTO DE NORMAS DA AUDITORIA

Conforme o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), as normas de auditoria interna consistem em orientações essenciais que visam garantir a padronização, qualidade e confiabilidade dos relatórios elaborados pelos auditores, com o objetivo de nortear de maneira eficiente as atividades conduzidas pelos profissionais dessa área. O objetivo principal dessas normas é assegurar que o auditor conduza seus exames de maneira estruturada, observando aspectos legais, técnicos e éticos, com a finalidade de fornecer uma opinião sólida e fundamentada sobre as demonstrações financeiras de uma organização.

Dada a importância da auditoria para a transparência e segurança das informações contábeis, essas normas são essenciais para que o auditor possa atuar com competência e responsabilidade, principalmente no setor de saúde, onde a complexidade das operações exige rigor ainda maior.

Elas foram desenvolvidas com o objetivo de fornecer diretrizes claras e precisas para a execução das auditorias, assegurando que os procedimentos adotados sigam padrões consistentes e confiáveis. No Brasil, essas normas são regulamentadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que, por meio de resoluções como a 1.203/2009, estabelece os

requisitos mínimos que devem ser seguidos para assegurar a qualidade das auditorias. O cumprimento dessas normas é fundamental para que o auditor possa emitir opiniões embasadas e, ao mesmo tempo, proteger a integridade das demonstrações financeiras auditadas.

Conforme a NBC TA 200 – Objetivos Gerais do Auditor Independente e da Realização da Auditoria, essa norma é vista como uma das mais importantes para a prática da auditoria. Ela direciona o auditor no exercício de sua profissão, garantindo que suas atividades respeitem princípios éticos e técnicos, além de orientar na produção de relatórios e na emissão de opiniões fundamentadas em sua análise da entidade auditada. Essa norma orienta sobre os objetivos gerais da auditoria, o comportamento ético do auditor, e o processo de obtenção de evidências

Sob a abordagem de outra norma definida, a NBC TA 300 cujo direcionamento é o Planejamento da Auditoria de Demonstrações Contábeis, consolida-se como a norma que orienta o auditor a desenvolver um plano detalhado para a execução do trabalho, levando em consideração o conhecimento prévio da entidade auditada, o ambiente econômico em que ela opera, e os riscos inerentes à sua atividade. O planejamento é uma etapa essencial para assegurar que o auditor identifique as áreas de maior risco e determine os procedimentos a serem aplicados. Além disso, a norma exige que o planejamento seja documentado adequadamente, demonstrando que o auditor adotou uma abordagem sistemática e criteriosa ao longo de todo o processo.

Em consonância a esta norma, o auditor deve planejar a auditoria considerando tanto o contrato firmado quanto o conhecimento prévio sobre as atividades da entidade. O planejamento adequado permite que o auditor identifique os riscos potenciais e determine as características e o alcance dos procedimentos que deverão ser aplicados. Nessa fase, o auditor estabelece as áreas críticas da auditoria, determinando o foco de seu trabalho e assegurando que todos os aspectos importantes sejam devidamente abordados. Outro ponto crucial é o conceito de relevância, que envolve a análise de eventos e transações significativos que podem influenciar as demonstrações contábeis. A norma orienta o auditor a avaliar o impacto desses eventos e a ajustar seus procedimentos conforme necessário. A relevância é um dos princípios fundamentais que norteiam a auditoria, uma vez que o auditor deve concentrar seus esforços nos itens que podem provocar distorções materiais nas demonstrações financeiras, permitindo que ele forneça uma opinião precisa e confiável sobre a situação da empresa.

O risco de auditoria é um aspecto constantemente monitorado pelo auditor. Trata-se do risco de que o auditor emita um parecer incorreto devido a falhas nas demonstrações contábeis, sejam elas decorrentes de erro ou fraude, a NBC TA 315 – Identificação e Avaliação

dos Riscos de Distorção Relevante por Meio do Entendimento da Entidade e do seu Ambiente, é a norma que enfatiza a necessidade de o auditor compreender profundamente a empresa, seu ambiente de controle e os riscos que possam afetar as demonstrações financeiras. No contexto das organizações de saúde, essa análise é particularmente importante, pois o setor está sujeito a regulamentações específicas e possui particularidades operacionais que podem impactar diretamente o modo pelo qual os riscos são reconhecidos e mensurados.

A norma também define os procedimentos que o auditor deve adotar sob a ferramenta dos controles internos da empresa, verificando se eles são eficazes na prevenção e detecção de erros e fraudes. Além do planejamento e da avaliação de riscos, as normas de auditoria incluem diretrizes sobre a supervisão e controle de qualidade do trabalho realizado.

A NBC TA 220 – Controle de Qualidade da Auditoria de Demonstrações Contábeis, estabelece que o auditor deve supervisionar a equipe envolvida na auditoria, garantindo que todos os procedimentos sejam executados de acordo com o plano estabelecido e as normas aplicáveis. A supervisão é uma forma de assegurar que o trabalho realizado esteja em conformidade com os padrões de qualidade exigidos e que os resultados obtidos sejam consistentes com as evidências coletadas. A norma também exige que o auditor mantenha um controle rigoroso da documentação de auditoria, permitindo que o processo seja auditável e passível de revisão. A supervisão é fundamental para garantir que o trabalho da equipe seja de alta qualidade e que as conclusões sejam baseadas em evidências concretas e robustas. Além disso, a documentação adequada do trabalho é um requisito essencial, uma vez que a auditoria deve ser rastreável e sujeita a revisões futuras.

Outro aspecto fundamental nas normas de auditoria é a emissão de relatórios e pareceres, contido na NBC TA 700, norma que trata da elaboração da opinião e da apresentação do relatório pelo auditor independente sobre as Demonstrações Contábeis, no que diz respeito a abordagem do dever do auditor de fornecer um parecer imparcial e transparente sobre as demonstrações financeiras da organização auditada. Ela especifica as condições em que o auditor pode emitir uma opinião sem ressalvas, com ressalvas, desfavorável, ou optar por não emitir uma opinião, baseando-se nas conclusões alcançadas durante o processo de auditoria.

Sob a avaliação do âmbito interno, a previsão na NBC TA 265 – (Comunicação de Deficiências de Controle Interno), tem o propósito de avaliar a efetividade e a adequação dos controles internos para prevenir e detectar erros ou fraudes. No contexto das organizações de saúde, a auditoria dos controles internos é especialmente importante, dado o grande volume de dados sensíveis e as complexidades das operações

Embora as normas mencionadas anteriormente sejam mais voltadas para a auditoria independente, a NBC TI 01 traz princípios específicos para a auditoria interna, que é uma ferramenta essencial para garantir o cumprimento das políticas e controles internos das organizações. A auditoria interna, regida por esta norma, permite que as organizações de saúde avaliem de forma contínua e independente suas práticas administrativas e contábeis, identificando falhas e implementando melhorias. Essa norma é crucial para garantir que as atividades do departamento pessoal, entre outros setores, estejam em conformidade com as regulamentações e procedimentos internos.

Neste contexto, as normas de auditoria regulamentadas pelo CFC, fornecem uma estrutura clara e abrangente para que os auditores possam desempenhar suas funções com segurança, transparência e qualidade, elas orientam o auditor em todas as fases da auditoria, desde a sua preparação até a apresentação do relatório final, garantindo que as auditorias sejam conduzidas com profissionalismo e responsabilidade. Seja na auditoria independente ou na auditoria interna, o cumprimento dessas normas é fundamental para garantir a fidedignidade das informações da organização auditada e garantir que o auditor atue com responsabilidade e compromisso, assegurando que as informações contábeis de uma organização, especialmente no setor de saúde, sejam confiáveis e atendam aos requisitos legais e normativos.

2.3 AUDITORIA EXTERNA

Ao procedimento de auditoria externa compete ao profissional independente sem relação direta com a entidade auditada, efetuar o trabalho de análise, a fim de garantir a correção das informações, além de agregar mais clareza e segurança aos investidores e demais partes interessadas. Segundo Kania e Fitriany (2019), a auditoria externa desponta como um dos elementos fundamentais a serem considerados para a detecção de práticas contábeis inadequadas, agindo como um terceiro neutro que assegura a transparência no mercado. De maneira semelhante, Mafra *et al. (2017)* esclarece que a auditoria independente tem a responsabilidade de verificar a exatidão das informações financeiras das entidades.

Conforme as conclusões alcançadas por Pereira et al. (2021) este processo é um importante instrumento de convergência dos interesses das partes envolvidas, permitindo o aumento da transparência e da confiança recíproca. Portanto, a tematização de como se dá a comunicação e a interpretação das informações traz benefícios à sociedade, e pode ampliar o debate para novos modelos de governança corporativa e para o desenvolvimento do mercado de capitais. De fato, quando usuários da informação estão cientes de que os dados estão sujeitos

à revisão independente, eles sentem mais confiança para investir e participar, tornando o mercado de capitais mais robusto e dinâmico.

2.4 AUDITORIA INTERNA

Conforme a resolução do CFC nº 986/03 de 2018, NBC TI 01, a auditoria interna fica atribuída a uma série de procedimentos estruturados, que diante de exames e realização de diversas análises em conjunto das avaliações, visa observar sua integridade, conformidade, eficiência e expertise para a economia dos processos executados. Além dos sistemas de informação, busca controles internos e gestão de riscos, com o objetivo de auxiliar a administração da organização.

Neste entendimento, a auditoria interna constitui-se de um papel importante para as empresas em todas as suas esferas e departamentalizações, pois busca a qualificações das informações que serão apresentadas por todos os processos que norteiam uma organização.

A Federação Internacional de Contadores (IFAC), traz a definição de auditoria interna como a análise feita pela organização para avaliar seus próprios processos, para aprimorar a eficácia dos sistemas de gestão e controle organizacional.

O controle interno, na opinião de Silva Jr. (2000) é inerente e consonante aos processos voltados a administração e contábil, onde sua objetividade é garantir que os funcionários cumpram as políticas estabelecidas pela gestão superior, e consequentemente cumprir a com a preservação dos ativos, bem como a sua proteção total, para que as operações sejam registradas de forma assertiva.

Conforme observado por Christopher (2009), a garantia de eficiência e neutralidade sob as decisões do auditor estão diretamente ligados ao nível de desempenho para manter sua independência ao auditar processos. Neste mesmo sentido e observação, Attie (1998), descreve que é fundamental o auditor manter a independência, o que inclui a obrigação de reportar a um nível executivo superior e evitar participar de atividades que possam ser objeto de sua própria revisão. Ao qual, sob ótica da função da auditoria interna, Gramling (2004) sustenta que a principal responsabilidade é avaliar e melhorar toda a administração dos riscos organizacionais, bem como a eficiência dos mecanismos de controle interno

Para Al-Twaijry (2003) para assegurar a qualidade e a precisão dos processos de auditoria, é de suma importância de ser ter uma equipe de auditoria bem treinada, qualificada e experiente, certificando que os processos sigam as diretrizes e regulamentos apropriados. A perspectiva do autor, sem dúvidas, reforça a necessidade que atualmente é vivenciada, pois esse

conjunto de habilidades e conhecimentos permite que a equipe conduza auditorias com eficácia e precisão.

De acordo com os preceitos legais da NBC TI 01 – 12.1.3.1, a auditoria interna deve ajudar a administração na prevenção de fraudes e erros, assim deixar sempre registrado a sua observação para correção, e relatar forma prudentemente as irregularidades cometidas.

Segundo pressupõem Mello (2002), a auditoria em seu âmbito interno como uma função independente que fornece suporte à administração, com observância em revisar e analisar a eficácia, adequação dos sistemas de controle, além de avaliar o desempenho dos departamentos em relação aos seus objetivos e diretrizes. Ao executar o processo de vistoria, o profissional ficará responsável de realizar testes para coletar evidências e chegar a conclusões, portanto para Mello (2002), é imprescindível que os procedimentos internos sejam organizados, realizem testes, verifique se sistemas operacionais estejam alinhados com o planejamento. Somente dessa forma, as informações financeiras e outros dados produzidos pela unidade refletirão com precisão os resultados esperados e poderão ser considerados confiáveis e adequados.

Nesta execução do processo, Silva, Aresi e Breda (1997) o auditor deve operar sem limitações impostas pela empresa, ou seja, o seu acesso tem que ser irrestrito nas informações dos departamentos e áreas da organização, ao ocorrer casos de temas que não abrangem a sua especialização ou metodologia poderá recorrer a outros profissionais qualificados para auxílio, a fim de emitir relatórios precisos e digno de confiança.

2.5 AUDITORIA INTERNA COMO FATOR DE INTERDEPENDÊNCIA

Na concepção dos autores Lima (2007), Rossiter (2007) e Basioulds (2012), há a reiteração de que a interdependência nas atividades dos auditores internos é um aspecto significativo a ser considerado nos estudos sobre auditoria. Diante deste exposto de deias, a interdependência entre a auditoria interna e os diferentes setores de uma organização é um fator chave para garantir a eficácia do sistema de controle interno. A auditoria interna, por sua própria natureza, depende das informações fornecidas pelos diversos departamentos da empresa para realizar seu trabalho de forma adequada. Sem essa troca de informações e cooperação, o auditor não conseguiria avaliar corretamente os processos, identificar riscos ou recomendar melhorias. Portanto, essa relação de interdependência cria um ambiente colaborativo, onde a auditoria e os setores auditados trabalham juntos para fortalecer os controles e a governança corporativa.

Para que a auditoria interna seja eficiente, é necessário que o auditor tenha acesso irrestrito e preciso às informações dos departamentos. Esse acesso permite que ele compreenda o funcionamento de cada setor, identifique possíveis falhas nos controles internos e proponha soluções. Os departamentos, por sua vez, também se beneficiam desse processo, pois as recomendações da auditoria ajudam a aprimorar a gestão, a reduzir riscos e a corrigir possíveis desvios. Essa troca contínua de conhecimento e feedback cria um ciclo de aprimoramento dentro da organização, no qual ambos os lados se fortalecem mutuamente.

Além da interdependência com os setores operacionais, a auditoria interna também mantém uma relação próxima com a alta administração. Rossiter (2007) esclarece que as diretrizes internacionais têm como objetivo assegurar a eficácia e a confiabilidade dos procedimentos, ao mesmo tempo em que incentivam a interdependência na auditoria interna.

O papel da auditoria é fornecer análises e relatórios que ajudem os gestores a tomar decisões estratégicas mais fundamentadas, o que é possível apenas se houver uma boa comunicação e alinhamento entre as partes. Por outro lado, a administração depende da auditoria para garantir que as políticas internas e os processos estejam sendo seguidos corretamente, identificando áreas que precisam de melhorias. Esse equilíbrio entre auditoria e gestão reforça a governança e de certa forma contribui diretamente na tomada de decisões.

Outro elemento importante da interdependência é a comunicação clara entre a auditoria interna e os setores auditados. A colaboração vai além de apenas receber informações; é preciso que haja um entendimento mútuo sobre os processos auditados e as necessidades de cada área. Quando essa comunicação é eficiente, o auditor consegue fazer recomendações mais direcionadas e aplicáveis, e os departamentos conseguem adotar essas medidas de forma mais eficaz

2.6 PAPEL DO AUDITOR NAS RELAÇÕES INTERNAS

Fonseca, Jorge e Nascimento (2020), enfatizam que auditores exercem um papel essencial na promoção da conformidade e integridade dos assuntos internos de uma empresa. Esse profissional é responsável por verificar a veracidade das demonstrações financeiras, detectar fraudes, examinar os controles internos e verificar o cumprimento de leis e regulamentos. A pesquisa tornou-se ainda mais importante para as empresas de saúde devido à forte demanda em áreas como folha de pagamento, administração de benefícios e contratos de trabalho. As diretrizes estabelecidas pelas Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) para a atuação do auditor estipulam que os auditores devem observar os princípios éticos, de

objetividade e de independência, que são os principais requisitos para o eficaz desempenho de suas funções.

A auditoria interna, que é conduzida por auditores pertencentes à própria estrutura da empresa, tem como foco a melhoria contínua dos processos. Seu objetivo é revisar e monitorar as atividades da organização para garantir a eficiência e a conformidade com as políticas internas e externas. Em contraste, Attie (2011) destaca que o auditor externo não possui conexão de vínculo, cuja sua função principal é validar as demonstrações financeiras e assegurar que a empresa cumpre as normas contábeis e regulatórias vigentes.

No caso das organizações de saúde, a auditoria externa pode garantir que as práticas trabalhistas e financeiras do departamento pessoal estão em conformidade com a legislação, incluindo normas específicas de saúde e regulação do trabalho. A NBC TI destaca que o auditor externo deve manter uma visão isenta, reportando suas conclusões de forma clara e objetiva aos stakeholders e investidores, o que fortalece a confiança dos investidores e demais partes interessadas na empresa.

Almeida (2013) sustenta que, enquanto a auditoria interna atua continuamente no aperfeiçoamento dos processos além de atuar na detecção e mitigação de falhas, a auditoria externa oferece uma visão independente e imparcial, validando a conformidade das operações com as normas legais. Ambas são essenciais para garantir a eficácia e a integridade operacional de uma instituição de saúde, garantindo que o departamento pessoal opere de forma eficaz, ética e dentro das diretrizes estabelecidas. Ao seguir as recomendações da NBC TI, o trabalho do auditor, seja interno ou externo, contribui para uma gestão mais transparente e segura, especialmente em setores críticos como o de saúde.

2.7 DEPARTAMENTO PESSOAL APLICADO A ÁREA DA SAÚDE

Os pioneiros da gestão de pessoal foram fundamentais para a formação da Seção de Pessoal nas organizações, conforme observado por French (1970), esta seção evoluiu para o que chamamos de Departamento, ao qual em sua afirmação abrange uma variedade de funções, como relações trabalhistas e aspectos legais, refletindo as diferentes denominações que as empresas adotaram com a combinação de atividades relacionadas à saúde, segurança, educação e gestão de colaboradores.

Frequentemente, as decisões são influenciadas por uma variedade de necessidades, que se estendem por vários níveis administrativos. De acordo com Reis (2022), essas decisões englobam aspectos da gestão de pessoal, como a definição da carga horária, a distribuição de

funções e os processos de contratação e demissão. Além disso, discutem questões de Finanças Corporativas, que incluem a estrutura de capital, as táticas de investimento e a distribuição de dividendos. Além disso, é essencial para a promoção do bem-estar e da satisfação dos funcionários, fatores que impactam diretamente na produtividade e no clima organizacional.

Segundo Armstrong *et al.* (2014), gestão de pessoas possui processos desafiadores e a necessidade de se estabelecerem como uma função estratégica nas empresas, particularmente no contexto de transformação e inovação. Além das responsabilidades de gestão, há a função essencial na prevenção de riscos, pois as organizações estão sujeitas a diferentes leis e normas que, se não forem seguidas adequadamente, podem acarretar penalidades, processos judiciais e impactos de desfavorecimento na imagem da empresa.

Dessa forma, a administração eficiente desse departamento requer uma avaliação constante dos procedimentos, identificando possíveis falhas e assegurando a conformidade com todos os requisitos dentro dos prazos determinados. Conforme Oliveira A. (2014), a interação entre os órgãos governamentais e todos os envolvidos no cenário empresarial, aliada às responsabilidades trabalhistas, atribui uma função crucial ao departamento contábil e, particularmente, ao setor de pessoal do departamento de pessoas. Esta ligação é crucial não só para assegurar a legalidade, mas também para fomentar a eficácia administrativa nas organizações contemporâneas. Portanto, a cooperação entre esses departamentos é crucial para o bom funcionamento das organizações atuais.

Na área da saúde, a função do departamento pessoal adquire características ainda mais relevantes, considerando as especificidades desse setor, como hospitais e clínicas, que operam em um ambiente regulado, onde a observância das leis trabalhistas e das normas de saúde é crítica. Isso inclui o cumprimento de regulamentações específicas, como a adequação às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que estabelecem diretrizes para a segurança e saúde do trabalhador. Este por sua vez, na visão de Ferreira, Moura, Saraiva e Figueiredo (1999), cuja criação do Ministério do Trabalho marcou a oficialização da intervenção do Estado nas relações laborais entre empregadores e empregados.

O funcionamento do departamento pessoal na área da saúde envolve uma série de atividades que garantem o suporte adequado aos profissionais e à instituição como um todo. Isso inclui a gestão da folha de pagamento, onde o DP deve assegurar que todos os encargos trabalhistas e previdenciários sejam corretamente calculados e recolhidos, evitando assim problemas com a Receita Federal e com a Previdência Social. Segundo afirmação de Santos et al. (2021) Os profissionais que atuam no setor de saúde devem estar atentos às especificidades

das legislações que regulam sua atuação, garantindo o observância das legislações trabalhistas vigentes e a garantia dos direitos dos colaboradores. Isso incluindo, as leis que regem o trabalho de profissionais de saúde, como médicos, enfermeiros e técnicos, que muitas vezes possuem carga horária diferenciada e exigências específicas de qualificação.

Ademais, torna-se fundamental que esses profissionais se mantenham atualizados quanto às alterações legais e às práticas mais eficazes na gestão de pessoas, o que demanda constante aprimoramento por meio de capacitações e eventos específicos do segmento. Ao considerar a importância do departamento pessoal, observa-se o sustentamento dos estudos dos autores Santos, Nascimento e Oliveira (2018), gestão de pessoas teve o seu surgimento ao enfoque tradicional e burocrático que predominava anteriormente, ao qual busca-se não apenas contribuir para a realização das metas organizacionais, mas também valorizar o capital humano dentro da empresa. A atuação do departamento pessoal é, portanto, um fundamento crucial para a prosperidade e a continuidade das organizações.

2.8 AUDITORIA TRABALHISTA

Segundo Garcia e Vier (2016), a auditoria trabalhista desempenha uma função fundamental para o setor de Departamento Pessoal, a qual garante que todos os serviços relativos à administração de pessoal sejam executados na eficiência e na legalidade, desde a admissão de colaboradores até a apuração dos impostos, esta auditoria assegura que a entidade cumpra todas as exigências legais e burocráticas.

Luiz Eduardo et al. (2022) salienta que a adequação de controles internos na gestão de pessoas é fundamental para minimizar as consequências de fragilidades e inconsistências nas relações de trabalho, que deve ser fiscalizada, considerando a complexidade da legislação e o caráter protetivo da Justiça do Trabalho, além dos riscos referentes à administração dos recursos humanos. Este acompanhamento minucioso é fundamental para evitar eventuais erros que possam redundar em multas e complicações administrativas.

Por fim, o profissional de contabilidade que atua na auditoria trabalhista deve ter um conhecimento profundo da legislação vigente e das normas contábeis aplicáveis. Exigências como habilidades analíticas, atenção aos detalhes e capacidade de identificar inconsistências são fundamentais. Essa atuação não apenas contribui para a conformidade legal da organização, como assegura uma organização de trabalho mais justo, promovendo a confiança entre colaboradores e a administração.

2.8.1 Processos auditáveis

De acordo com Garcia e Vier (2016), a auditoria interna no departamento pessoal tem um papel crucial no monitoramento e controle dos procedimentos que envolvem a gestão de colaboradores, para garantir o cumprimento da legislação trabalhista e evitar passivos judiciais. Entre os processos mais relevantes para serem auditados estão o controle de ponto, o gerenciamento de férias e rescisões, além dos encargos trabalhistas. A seguir, detalhamos como esses processos podem ser auditados para assegurar a conformidade e eficiência no departamento pessoal de uma organização de saúde

2.8.2 Admissão

A admissão de funcionários é o ponto de da relação empregatícia e envolve diversas formalidades legais que precisam ser cumpridas. De acordo com o art. 41 da CLT, o empregador deve registrar o funcionário desde o primeiro dia de trabalho, informando dados como função, salário e jornada de trabalho.

A auditoria interna desse processo verifica se todos os documentos necessários foram coletados, incluindo certidões, comprovantes de residência e exames médicos admissionais. Além disso, é responsabilidade do auditor garantir que o envio das informações ao eSocial tenha sido feito de forma correta e dentro dos prazos estabelecidos pela legislação, evitando passivos futuros.

O primeiro item que deve ser observado na auditoria trabalhista é a admissão de novos trabalhadores. Nessa fase, deve-se verificar a regularidade da documentação apresentada, verificar se os contratos de trabalho oferecidos estão elaborados de acordo com as exigências da legislação e garantir que o registro de cada um deles esteja correto. Uma auditoria efetiva nessa fase evita futuros problemas como contratações irregulares ou falta de registro de direitos trabalhistas.

2.8.3 Contratação de benefícios

A contratação de benefícios é outro aspecto vital a ser monitorado. A auditoria deve avaliar se os benefícios oferecidos, como vale-transporte, assistência médica e seguro de vida, estão sendo geridos de acordo com as políticas internas e a legislação vigente.

Além disso, é importante confirmar se todos os colaboradores têm acesso aos benefícios a que têm direito, garantindo a equidade e a satisfação dos funcionários. Esses benefícios são regidos por legislação específica, como a Lei 7.418/1985, que regulamenta o

vale-transporte, garantindo que o desconto máximo em folha de pagamento não ultrapasse 6% do salário do empregado.

No caso de assistência médica e odontológica, o auditor também avalia se os contratos estão sendo cumpridos e se os subsídios concedidos aos funcionários estão dentro dos parâmetros legais. Qualquer falha na concessão de benefícios pode acarretar insatisfação dos colaboradores e potenciais passivos trabalhistas.

2.8.4 Controle de ponto

Conforme dispõe o artigo 74, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, as organizações com mais de vinte funcionários são obrigadas a documentar sua jornada de trabalho, com a opção de optar por trabalho manual, mecânico ou eletrônico. A monitorização da pontualidade dos funcionários é crucial para uma gestão eficaz do trabalho, que engloba a programação de horas extras, períodos de descanso e períodos de lazer. O controle adequado desse processo evita fraudes, como a manipulação de horários de entrada e saída, e garante o pagamento correto de horas trabalhadas.

Auditar o controle de ponto envolve verificar a conformidade com a Portaria 671/2021, que estabelece regras para os sistemas de ponto eletrônicos, como a inviolabilidade dos registros e a sua manutenção por, pelo menos, cinco anos. A auditoria verifica se o sistema utilizado pela empresa está devidamente configurado para impedir alterações indevidas nos horários registrados. Além disso, é fundamental conferir se as horas extras, adicionais noturnos e intervalos intrajornada estão sendo aplicados corretamente, conforme estipulado pela legislação vigente

2.8.5 Férias e rescisão

A concessão de férias e a execução de rescisões contratuais são processos que envolvem diversas normas legais têm efeito direto sobre os direitos dos empregados. A auditoria interna deve verificar se os prazos estão sendo respeitados e se o cálculo do valor pago ao funcionário inclui o exemplo do adicional de um terço constitucional, garantido pelo art. 7º, XVII da Constituição Federal.

De acordo com a lei, a auditoria deve assegurar que todos os direitos dos empregados sejam preservados durante o procedimento de término do contrato de trabalho. Isso envolve garantir o recebimento correto do saldo salarial, do aviso prévio, do 13o salário proporcional, das férias vencidas e proporcionais, além da penalidade de 40% sobre o Fundo de Garantia por

Tempo de Serviço (FGTS), conforme estabelecido pelo artigo 18 da Lei 8.036/90. Ademais, é crucial que a auditoria confirme se o pagamento das verbas rescisórias é efetuado em até 10 dias após o término do contrato, conforme estabelecido pela Lei 13.467/2017. A quebra deste prazo pode acarretar penalidades para a organização, destacando a relevância de uma auditoria interna eficiente neste cenário.

2.8.6 13° salário e encargos trabalhistas

Os encargos trabalhistas representam uma parte significativa das obrigações legais de qualquer organização, e sua correta gestão é fundamental para evitar passivos financeiros e complicações fiscais. Entre os principais encargos a serem auditados estão o FGTS, o INSS e o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

A auditoria interna deve verificar se os cálculos desses encargos estão sendo feitos corretamente e se os valores estão sendo recolhidos dentro dos prazos estabelecidos. A nova legislação determina que o FGTS ficará sob recolhimento até o dia 20 a cada mês posterior, conforme a Lei 14.438/22, e a sua ausência ou atraso pode resultar em multas e correções monetárias. Já as contribuições previdenciárias, regidas pela Lei 8.212/91, precisam ser corretamente calculadas tanto para a parte patronal quanto para a parte descontada do empregado. O pagamento do 13º salário é regulamentado pela Lei 4.090/1962, cuja obrigatoriedade será a todos os trabalhadores formais. A auditoria desse processo garante que os prazos estão sendo cumpridos e que os valores pagos estão corretamente calculados, levando em consideração a remuneração do empregado. O auditor também verifica a proporcionalidade do 13º salário para funcionários que não trabalharam durante todo o ano, como nos casos de admissões recentes ou afastamentos. A conformidade com essas exigências previne passivos trabalhistas e garante que a empresa não seja alvo de ações judiciais.

A auditoria verifica não só a precisão dos cálculos, mas também a regularidade dos pagamentos ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a correta retenção do IRRF, de acordo com a tabela progressiva do imposto. Além disso, a auditoria deve conferir se os informes de rendimentos estão sendo entregues corretamente aos funcionários para tenham condições de atender às suas responsabilidades tributárias junto à Receita Federal.

2.8.7 Obrigações Acessórias

As obrigações acessórias consistem em documentos que as organizações precisam encaminhar regularmente a vários órgãos reguladores, tais como a Receita Federal, a instituição

financeira pública responsável pelo FGTS e o órgão competente pelas relações de trabalho, com o objetivo de comunicar informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. A auditoria interna nesses processos busca garantir que todas as informações prestadas estejam em conformidade com a legislação vigente, evitando penalidades e multas. Em exemplo, a DCTFWeb (Declaração de Débitos e Créditos Fiscais) sucedeu a GFIP em nível federal. Desde 2018, a coleta de contribuições para a previdência tornou-se um dos processos de auditoria mais importantes.

A auditoria verifica o correto preenchimento da DCTFWeb, assegurando que todas as informações relacionadas à folha de pagamento e aos débitos previdenciários tenham sido enviadas adequadamente e dentro dos prazos estipulados. O não envio ou envio incorreto dessa declaração pode gerar multas e problemas de regularidade fiscal. Além da DCTFWeb, a auditoria deve acompanhar o envio de informações ao eSocial, sistema que unifica a prestação de dados trabalhistas, fiscais e previdenciários.

O eSocial abrange uma ampla gama de eventos, como admissões, rescisões, férias, afastamentos, recolhimento de FGTS e INSS, além de incluir aspectos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A auditoria deve garantir que as informações prestadas estão corretas, consistentes e compatíveis com os outros sistemas da empresa, uma vez que qualquer inconsistência pode resultar em sanções severas.

2.8.8 Folha de pagamento e jornada de trabalho

O controle de jornada e a folha de pagamento também são processos críticos que necessitam de auditoria. A gestão da jornada de trabalho precisa obedecer às normas estabelecidas pela legislação trabalhista, incluindo o correto registro de horas extras e faltas. A auditoria da folha de pagamento envolve a verificação da precisão nos cálculos de salários, descontos e encargos sociais, assegurando que todos os colaboradores sejam remunerados corretamente e que as obrigações fiscais sejam cumpridas.

As verbas salariais representam a totalidade dos valores devidos ao empregado em troca da prestação de serviços. No contexto da CLT, o salário-base é o valor fixo pago ao colaborador, acrescido de outros elementos variáveis, como adicionais e comissões, conforme previsto no artigo 457 da CLT. No caso das organizações de saúde, essas verbas também incluem o pagamento por plantões médicos e horas trabalhadas em condições insalubres ou perigosas.

Em caso de término do contrato de trabalho, os empregados também têm o direito de receber as verbas rescisórias, incluindo a compensação pelo aviso prévio, o saldo salarial, bem como as férias vencidas e proporcionais, conforme estabelecido no artigo 477 da CLT. A correta gestão dessas verbas é essencial para evitar litígios e passivos trabalhistas.

2.8.9 Os descontos

Os descontos efetuados na folha de pagamento são regulamentados também são regulamentados pela CLT e variam conforme a natureza da relação contratual. Além disso, há os descontos relativos ao imposto de renda retido na fonte (IRRF), que incide sobre a remuneração mensal dos colaboradores. Os descontos previdenciários são obrigatórios e visam a contribuição do empregado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme estabelecido no artigo 195 da Constituição Federal. A aplicação correta dos descontos é fundamental para evitar sanções fiscais e trabalhistas.

As faltas e atrasos também afetam a composição da folha de pagamento. Segundo o artigo 473 da CLT, o empregado possui direito a determinadas ausências justificadas, como em casos de casamento, falecimento de parentes próximos ou consultas médicas durante a gestação. No entanto, quando as faltas são injustificadas, a empresa pode descontar o valor correspondente do salário, além de influenciar o cálculo das férias e do 13º salário.

Da mesma forma, os atrasos podem resultar em descontos proporcionais no salário. A gestão eficaz dessas ocorrências é necessária para garantir a conformidade com a legislação e evitar questionamentos futuros.

2.8.10 Horas extras

As horas extras são uma parte importante da gestão da folha de pagamento, principalmente no setor de saúde, onde a demanda por serviços pode exigir que os empregados excedam sua jornada de trabalho habitual. A contabilização correta dessas horas é imprescindível para evitar problemas de ordem trabalhista, uma vez que o não pagamento adequado pode gerar passivos consideráveis para a organização.

Seguindo preceitos da legislação, no artigo 59 da CLT, o trabalhador que executar horas extras deve receber um adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de

trabalho. Já para as horas extras realizadas em domingos ou feriados, o adicional a ser aplicado é de 100%.

2.8.11 Adicionais

Nas organizações de saúde, isso é comum para profissionais que trabalham em laboratórios, salas de cirurgia e áreas de isolamento, onde há risco de contaminação. Portanto, a insalubridade é concedida aos funcionários que exercem suas funções em locais que oferecem perigos à saúde, particularmente aqueles que implicam a exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos.

De acordo com o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esse adicional é dividido em três faixas distintas: o mínimo, que equivale a 10% do salário; o médio, que equivale a 20%; e o máximo, que alcança 40%. Esses índices são estabelecidos com base no salário-mínimo da área onde o empregado se encontra. O não pagamento desse adicional pode resultar em sanções severas para a organização.

Profissionais que trabalham em áreas consideradas perigosas, como manuseio de substâncias inflamáveis ou exposição a radiação, têm direito ao adicional de periculosidade, conforme o artigo 193 da CLT. No setor de saúde, este adicional é comum para técnicos em radiologia e profissionais que manuseiam produtos químicos perigosos, cujo valor expresso é de 30%. No entanto, se o empregado exercer atividade em ambiente rural, o adicional será aplicado para o trabalho noturno realizado entre 21h e 5h. O controle eficiente dessas jornadas é crucial para que o pagamento seja realizado corretamente, evitando inconsistências na folha de pagamento.

2.9 PRÁTICAS DE AUDITORIA INTERNA NO SETOR DE SAÚDE

Em menção ao Relatório de Flexner, por Lembcke (1967), que surgiu em 1910, a auditoria no setor de saúde começou com o foco na inspeção da qualidade dos serviços médicos, analisando os registros de atendimentos aos pacientes. Inicialmente, essa auditoria era realizada exclusivamente por médicos. A partir desse relatório, tornou-se importante considerar igualmente a qualidade das instituições hospitalares e as práticas de outros profissionais da saúde. O campo da saúde no Brasil, incluindo as esferas pública e privada, é altamente complexo.

Além das demandas por qualidade no atendimento, as instituições precisam lidar com uma carga significativa de obrigações regulatórias e trabalhistas, que conforme indicado por

Santos e Barcellos (2009) a administração deste setor, seja em instituições públicas ou privadas, requer um monitoramento contínuo e cuidadoso. Isso significa que são essenciais mecanismos que ofereçam informações claras e úteis aos gestores, apoiando-os na tomada de decisões. A auditoria interna surge como uma peça essencial nesse cenário, ajudando a garantir que todas essas obrigações sejam cumpridas corretamente. No departamento pessoal, em especial, a auditoria se torna ainda mais crítica, pois é essa área que gerencia toda a relação entre a organização e seus colaboradores. Isso inclui desde o pagamento de salários até a garantia de que todas as normas de segurança no trabalho estão sendo seguidas. Se esses elementos não forem geridos corretamente, a instituição corre o risco de acumular passivos trabalhistas ou enfrentar multas.

A auditoria interna age como uma ferramenta preventiva, identificando problemas antes que eles se tornem maiores e garantindo a segurança financeira e reputação da organização. No contexto das organizações de saúde, o auditor deve não apenas verificar a conformidade com a legislação trabalhista, mas também garantir que os processos internos do departamento pessoal estejam bem documentados e operando de forma eficiente. A NBC TI é, portanto, um norteador para o auditor, assegurando que o seu trabalho traga valor real para a organização

Referente a importância do auditor capacitado no âmbito do departamento pessoal deste setor, é devido a sua responsabilidade para garantir que os processos de gestão de pessoal sejam transparentes e estejam em conformidade com a legislação. Ele analisa folhas de pagamento, verifica o cálculo correto de benefícios e analisa se as convenções coletivas estão sendo aplicadas corretamente. No setor de saúde, isso é especialmente importante devido à existência de adicionais específicos, como os de insalubridade e plantões.

O auditor, ao identificar inconsistências ou potenciais fraudes, contribui para que a empresa corrija esses problemas e evite ações trabalhistas ou fiscais. Apesar destas circunstâncias, Costa e Alevato (2010), contrapõem que há uma quantidade limitada de auditores devidamente qualificados, uma vez que existem poucos cursos de formação e profissionais que cumpram os requisitos necessários para a função. Essa situação resulta em uma auditoria que tende a se focar mais na identificação de desvios do que na busca por soluções para os problemas encontrados. No entanto, essa visão pode ser desafiada ao considerar que, ao investir em formação e capacitação adequadas, a auditoria poderia desempenhar um papel mais ativo e eficaz na melhoria dos processos organizacionais

2.9.1 A AUDITORIA INTERNA E O ESOCIAL NA ÁREA DA SAÚDE

Com a incorporação da Segurança e Saúde Ocupacional (SST) ao eSocial, a verificação desses procedimentos se tornou essencial especialmente crítica nas instituições de saúdes. De acordo com Vassoler (2015), a demanda por reforçar a defesa dos direitos laborais e combater fraudes motivou o Governo Federal a estabelecer o e-Social. Esta ação também teve como objetivo minimizar os danos na coleta de impostos. Foi crucial a cooperação entre entidades como a Receita Federal, a Previdência Social, o Ministério do Trabalho e a Caixa Econômica Federal para a realização deste projeto.

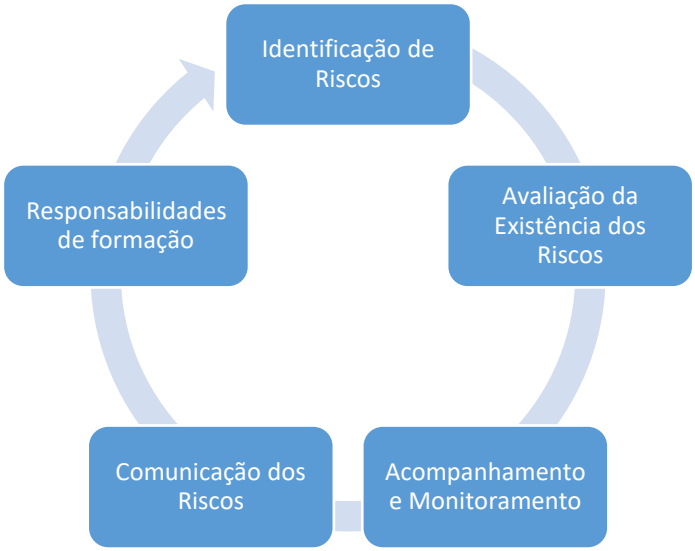
Portanto, o e-Social surgiu como uma alternativa para melhorar a administração e o envio de informações laborais pelos empregadores, incentivando maior transparência e eficácia no procedimento. O setor é caracterizado por altos níveis de exposição a riscos biológicos e físicos, o que torna fundamental o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 32, que trata da segurança nos serviços de saúde. A auditoria interna deve verificar se as informações de SST enviadas via eSocial, como exames médicos ocupacionais e laudos técnicos, estão corretas e atualizadas. Ademais, é crucial acompanhar a execução de programas compulsórios, como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), para garantir que estejam de acordo com a legislação em vigor.

A auditoria interna também deve considerar outras responsabilidades acessórias, como a DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), documento anual que comunica à Receita Federal todos os valores de Imposto de Renda que foram retidos na fonte sobre os salários pagos a empregados e fornecedores. Auditar a DIRF busca assegurar que os valores retidos e informados estejam corretos e que a empresa tenha cumprido todas as obrigações tributárias associadas. A auditoria dessa declaração visa garantir que todas as informações sobre a movimentação de empregados estejam corretas e em conformidade com a realidade da empresa.

2.9.2 GESTÃO DE RISCOS NO SETOR PESSOAL

A gestão de riscos é um aspecto crucial na administração das organizações de saúde, especialmente no que diz respeito ao departamento pessoal. Este setor não apenas é responsável por gerenciar a força de trabalho, mas também lida com diversas obrigações legais e regulatórias, que se não geridas adequadamente, podem resultar em penalidades financeiras e danos à reputação da instituição (SILVA et al., 2020). Apresenta-se um fluxograma que ilustra de forma cíclica e contínua os principais processos necessários para uma gestão eficaz:

Figura 1 – FLUXOGRAMA PARA MAPEAMENTO DE RISCOS



Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

2.9.3 Identificação de riscos

Primeiramente, deve-se realizar a identificação dos riscos que podem afetar o setor, incluindo falhas no cumprimento das obrigações trabalhistas, irregularidades nos registros de ponto, problemas na gestão de benefícios e encargos sociais, entre outros. As organizações devem realizar um mapeamento completo de seus processos e atividades, envolvendo todos os colaboradores, para garantir que todas as possíveis fontes de risco sejam contempladas (MOREIRA et al., 2021).

2.9.4 Avaliar a existência dos riscos

Após a identificação, insere-se a avaliação dos riscos potenciais, que envolve a análise dos impactos financeiros, legais e operacionais que cada risco pode gerar. Por exemplo, o não cumprimento das obrigações trabalhistas pode resultar em multas e processos judiciais, afetando a sustentabilidade financeira da organização (GONÇALVES; ALMEIDA, 2022). A Norma Brasileira de Contabilidade (NBC) TG 1000 orienta sobre a avaliação de ativos e passivos, podendo ser utilizada como referência para mensuração desses impactos.

2.9.5 Acompanhamento e monitoramento

É crucial o acompanhamento constante das práticas do departamento de pessoal para assegurar que as estratégias de mitigação estejam alcançando sucesso. A realização regular de auditorias internas pode auxiliar na detecção de falhas e garantir a adesão às leis e normas atuais. De acordo com Souza et al. (2021), o monitoramento contínuo é fundamental para a eficácia dos controles internos. A Resolução CFC nº 1.203/2009 estabelece que os auditores devem supervisionar e analisar a eficiência dos mecanismos internos de controle, o que se aplica diretamente ao monitoramento das atividades do departamento pessoal. Além disso, as organizações devem fomentar um ambiente de clareza e responsabilidade entre os colaboradores, incentivando a comunicação de quaisquer irregularidades.

2.9.6 Comunicação dos riscos

A comunicação eficaz dos riscos é vital para que todas as partes interessadas, desde a alta administração até os colaboradores do departamento pessoal, estejam cientes dos riscos identificados e das estratégias de mitigação implementadas. A ISO 31000 destaca a importância da comunicação na criação de um ambiente de trabalho colaborativo e seguro (BARBOSA; SILVA, 2023). A ISO 31000, que trata da gestão de riscos, destaca a importância da comunicação na criação de um ambiente de trabalho colaborativo e seguro.

2.9.7 Responsabilidades de formação

A formação e capacitação dos colaboradores que atuam no departamento pessoal são fundamentais para a efetiva gestão de riscos. É essencial que haja uma clara definição das responsabilidades de formação e capacitação contínua dos colaboradores, garantindo que estejam aptos a reconhecer e agir frente aos riscos identificados. Segundo Machado e Lima (2020), a promoção de uma cultura organizacional voltada para a prevenção e o controle é indispensável para o sucesso da gestão de riscos.

A falta de conhecimento sobre legislação trabalhista, normas contábeis e procedimentos de auditoria pode aumentar a exposição da organização a riscos. Portanto, é imprescindível que as organizações invistam em programas de capacitação contínua, abordando tanto as atualizações legais quanto as práticas mais eficazes na administração de riscos. De acordo com Silva e Andrade (2021), a capacitação contínua dos profissionais é essencial para que as organizações mantenham a conformidade regulatória e minimizem falhas operacionais decorrentes de desconhecimento técnico.

O alinhamento com as normas e diretrizes estabelecidas por órgãos reguladores e pela legislação vigente é fundamental para garantir a integridade e a responsabilidade nas operações do setor. Assim, a gestão de riscos se torna uma ferramenta estratégica que, além de evitar prejuízos, contribui para a sustentabilidade e o sucesso das organizações de saúde (Lopes; Santos, 2022).

2.9.8 Planejamento de auditoria nos processos

O planejamento de auditoria deve começar com a definição dos objetivos da auditoria, que incluem verificar a conformidade com a CLT e outras normas aplicáveis, bem como a integridade dos registros contábeis e financeiros.

Jesus (2006), em conjunto com Berretta, Lacerda e Calvo (2011), enfatiza que, no setor de saúde, os administradores identificaram que a adoção de um planejamento estratégico claro e bem estruturado promove uma gestão mais eficaz de suas operações. Essa visão estratégica não só aprimora os processos, mas também fortalece a qualidade contínua dos serviços prestados, garantindo uma organização mais eficiente dos recursos e processos, o que resulta em um atendimento de maior qualidade.

No que visa as diretrizes fundamentais para o planejamento de auditorias, a Norma Brasileira de Contabilidade e Auditoria (NBCTA) 300 estabelece eficácia e a eficiência dos processos auditáveis. Essa norma enfatiza a importância de um planejamento minucioso, que deve incluir a compreensão da entidade auditada, seus ambientes operacionais e os riscos associados. O auditor é orientado a desenvolver uma abordagem sistemática para identificar áreas críticas que requerem atenção especial, garantindo que todos os aspectos relevantes sejam considerados.

É importante que a auditoria abranja uma amostra representativa de documentos, incluindo contracheques, registros de ponto, recibos de férias e rescisões contratuais. A segunda etapa do planejamento envolve a coleta de informações e a análise preliminar da documentação. O auditor deve revisar os controles internos da organização e avaliar a eficácia dos sistemas utilizados para gerenciar a folha de pagamento.

Fernández-Laviada (2007), Rossiter (2007), Răvaş (2011) e Basioulds (2012) ressaltam que, na condução de auditorias internas, é fundamental reconhecer a importância dos auditores internos. Estes profissionais desempenham um papel crucial, auxiliando as empresas a alcançarem seus objetivos. Esse suporte é proporcionado através de uma análise minuciosa dos processos, da identificação de riscos, e da proposição de melhorias que levam a organização

em direção à eficiência e à conformidade. É fundamental verificar se o sistema de folha está devidamente parametrizado para calcular corretamente adicionais, horas extras e descontos.

A auditoria também deve identificar áreas de risco, como o pagamento de adicionais indevidos ou o não cumprimento das obrigações trabalhistas, sugerindo medidas corretivas quando necessário. Conclusão A folha de pagamento nas organizações de saúde é um processo complexo que envolve a gestão de várias verbas salariais, adicionais e descontos, conforme estabelecido pela CLT.

O planejamento adequado da auditoria na folha de pagamento permite que a organização identifique e mitigue riscos, garantindo a conformidade com as normas trabalhistas e prevenindo possíveis passivos financeiros e jurídicos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Ao longo deste trabalho, foi adotada uma abordagem de pesquisa bibliográfica exploratória, com o objetivo de compreender o tema de maneira profunda. Conforme o entendimento apontado por Gil (1994), a pesquisa bibliográfica é essencial para a construção de conceitos básicos e claros descritos durante a pesquisa científica, proporcionando um acesso abrangente de informações e permitindo que dados dispersos em múltiplas fontes fossem reunidos. Em complementação à exploratória, Selltiz et al. (1967) afirmam que esse tipo de estudo tem por finalidade auxiliar o pesquisador a conhecer melhor o seu problema, ampliando o conhecimento sobre o tema, principalmente quando não há uma compreensão sólida.

Quanto à tipologia, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo, que teve por finalidade o levantamento e a análise de informações contextualizadas, sendo que a plena compreensão desses dados, muitas vezes, surgiu posteriormente. Segundo Vieira e Zouain (2006) e Bardin (2011), a pesquisa qualitativa se caracteriza, justamente, pela ausência de análises quantitativas, uma vez que não possui dados estatísticos para coleta e obtenção de resultados.

Com ênfase na pesquisa qualitativa deste trabalho, voltada para a importância da auditoria interna, foram coletados dados informacionais de cada processo realizado no setor de departamento pessoal de uma determinada empresa, por meio de um estudo de caso único. De acordo com Creswell (2007), o ambiente natural serve como a principal fonte de dados, enquanto o pesquisador desempenha o papel de instrumento central na coleta dessas informações. Os dados obtidos foram, em sua maioria, de natureza descritiva, possibilitando uma investigação mais detalhada e contextualizada do fenômeno em questão.

Para a elaboração deste estudo de caso, foi conduzida uma pesquisa qualitativa, descritiva e baseada em análise documental. As informações bibliográficas para o referencial teórico deste estudo foram coletadas em artigos científicos das plataformas SciELO e SPELL.

A pesquisa foi conduzida de forma transversal, concentrando-se nas competências de janeiro, fevereiro e março de 2025. Esse recorte temporal permitiu avaliar com precisão os processos internos do departamento pessoal, oferecendo uma visão detalhada dos procedimentos adotados pela clínica em questões de auditoria interna e conformidade trabalhista.

O processo de auditoria foi organizado com o auxílio de uma checklist abrangente, cobrindo as principais obrigações trabalhistas e os processos internos a serem auditados. A auditoria interna seguiu os princípios da NBC TI 01, com aplicação de testes substantivos e analíticos, destacando-se a inspeção de documentos como o procedimento mais adequado ao estudo, uma vez que possibilitou a verificação direta de contratos de trabalho, folhas de pagamento, encargos sociais e obrigações acessórias, assegurando a conformidade com a legislação vigente, além disso, foram utilizados procedimentos analíticos que viabilizaram a comparação e análise de tendências e valores relacionados às remunerações e encargos, permitindo a identificação de eventuais inconsistências, sendo que, de forma complementar, também foram realizadas indagações junto aos responsáveis pelo setor com o objetivo de esclarecer dúvidas sobre procedimentos específicos, promovendo o alinhamento na compreensão dos processos auditados.

A pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações, sem que fossem coletados dados pessoais capazes de identificar os colaboradores participantes deste estudo. Ressalta-se que, para fins acadêmicos, o nome da empresa analisada foi mantido em caráter fictício, assegurando a preservação de sua identidade e o cumprimento das boas práticas de pesquisa.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

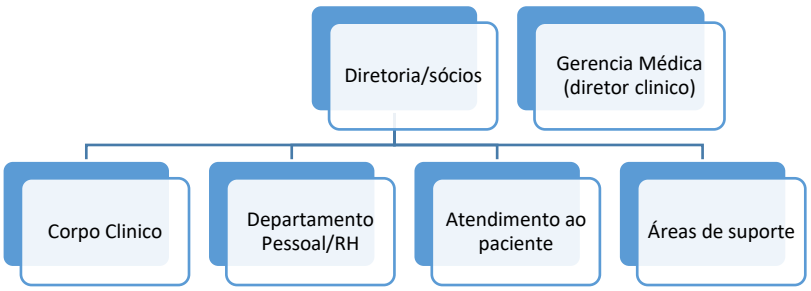
A organização selecionada para este estudo de caso, aqui denominada ficticiamente como Oftal Integrada LTDA, opera no segmento da saúde especializada, com ênfase em serviços oftalmológicos e exames clínicos. Fundada em Cuiabá - MT no ano de 2012, a instituição oferece atendimento ambulatoriais, consultas, exames diagnósticos e procedimentos cirúrgicos de pequeno porte, todos voltados a área da visão.

A organização atua sob o regime tributário do Lucro Presumido e encontra-se devidamente regularizada perante os órgãos competentes. A escolha desta empresa para a realização da auditoria interna justifica-se pela diversidade de funções, pela organização das rotinas administrativas e pelo volume compatível de movimentações na folha de pagamento, o que permite a execução de um estudo técnico e a aplicação pratica dos achados em cenários de organizações de pequeno e médio porte no setor da saúde.

4.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A instituição adota uma estrutura funcional simples, adequada à sua dimensão e ao porte da operação, visando à otimização da eficiência nas rotinas de atendimento, controle e suporte técnico. Durante o período auditado, correspondente ao primeiro trimestre de 2025, a Oftal Integrada LTDA manteve uma média de 20 colaboradores formalmente registrados, distribuídos entre os setores administrativo e assistencial/técnico. O quadro 1 apresenta a relação das principais funções presentes no quadro de colaboradores da empresa.

Figura 2 – ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL



Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.3 PLANEJAMENTO ADOTADO NA AUDITORIA

O planejamento é a fase inicial e mais crítica de qualquer trabalho de auditoria, estabelecendo a base para a execução eficaz e o atingimento dos objetivos. As Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas à Auditoria (NBCTAs) enfatizam a relevância de um planejamento robusto para a condução de auditorias de qualidade. Embora as NBCTAs, como a NBCTA 200 (Objetivos Gerais do Auditor Independente e a Condução de uma Auditoria em Conformidade com as Normas de Auditoria), sejam direcionadas à auditoria independente, seus princípios subjacentes de diligência, escopo e evidência são plenamente adaptáveis e essenciais para a auditoria interna. Tal aplicabilidade permite que o auditor interno conduza seus trabalhos com rigor, foco e eficiência, garantindo a coleta de informações relevantes e a identificação precisa de desvios.

Neste estudo, o planejamento da auditoria interna no departamento pessoal foi delineado em etapas sistemáticas, visando a verificação da conformidade com a legislação trabalhista e normas aplicáveis. A metodologia adotada priorizou a clareza dos processos e a objetividade na apresentação dos resultados, conforme detalhado no Quadro 1.

Quadro 1 – ETAPAS ESSENCIAIS DO PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

Etapa	Descrição Detalhada
Coleta de dados	Levantamento de documentos e informações pertinentes ao departamento pessoal da organização, incluindo registros de folha de pagamento, contratos de trabalho, recibos de salários, documentos de admissão e desligamento, comprovantes de pagamento de tributos sociais (INSS, FGTS). A coleta visou reunir todas as evidências necessárias para a análise subsequente
Revisão Documental	Esta etapa incluiu a análise da correta aplicação das leis e normas em todas as fases do ciclo de vida do colaborador, bem como a precisão dos cálculos de folha de pagamento e encargos sociais.

Etapa	Descrição Detalhada
Identificação de Não Conformidades	Análise crítica e detalhada das evidências obtidas na revisão documental para identificar quaisquer falhas, inconsistências, desvios de procedimentos ou não conformidades com a legislação.
Emissão de Relatório de Auditoria	Elaboração de um relatório formal e estruturado contendo os resultados da auditoria. Este relatório detalhou as não conformidades encontradas, sua natureza, causa raiz e o impacto potencial. Além disso, o relatório apresentou recomendações claras para aprimoramento dos procedimentos internos, sugestões de planos de ação corretivos e preventivos, e indicações para a melhoria da gestão de riscos no departamento pessoal.

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.4 DOCUMENTOS ANALISADOS NA AUDITORIA

Para assegurar a fidedignidade das informações levantadas e a aderência aos critérios legais e normativos, procedeu-se a análise de uma gama diversificada de documentos relacionados às práticas de departamento pessoal da Oftal Integrada LTDA. A seleção dos materiais pautou-se na relevância de cada item para o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e acessórias, bem como na sua utilidade para a verificação da conformidade dos procedimentos internos. O quadro 2 apresenta a relação dos principais documentos auditados, categorizados conforme os tópicos específicos dos escopo definido

Quadro 2 – DOCUMENTOS AUDITADOS NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Processo	Documento	Finalidade
Admissão	Exame Médico Admissional	Verificar a condição física e mental do funcionário no instante de sua saída.
	Ficha de registro	Verificar informações cadastrais e regularidade do vínculo empregatício
	Contrato de trabalho	Analisar tipo de contrato, cláusulas, prazo e condições estabelecidas
	Convenção Coletiva	Validar os enquadramentos sindicais e direitos aplicados conforme categoria profissional
	Comprovante de entrega de EPI (quando aplicável)	Comprovar fornecimento de equipamentos de proteção individual ao colaborador
Controle de Jornada	Cartões de pontos	Confirmar horários registrados, cálculo de horas extras, faltas e atrasos
Férias	Programação e recibos de férias	Confirmar o cumprimento do prazo legal de concessão e pagamento do adicional de 1/3

Processo	Documento	Finalidade
Afastamentos	Atestados médicos e documentos de afastamento	Comprovar os motivos e os períodos de ausência do colaborador
Encargos e descontos	Guias de INSS, IRRF e FGTS	Validar o recolhimento de tributos e encargos sociais dentro dos prazos legais
Folha de pagamento	Extratos mensais, recibos de salários e encargos	Avaliar cálculos de salários, descontos legais e encargos sociais
	Cálculo e pagamento do 13º salário	Verificar proporcionalidade, médias salariais e prazos legais de pagamento
	Adiantamentos salariais (se houver)	Conferir valores adiantados e deduções posteriores na folha mensal
	Relatórios de comissões (se houver)	Validar critérios de cálculo e correspondência com atividades realizadas
Rescisão Contratual	Termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT)	Verificar se os valores pagos estão de acordo com o tipo de desligamento
	Memória de cálculo e relatórios analíticos	Conferir os detalhes dos valores pagos nas verbas rescisórias
	Exame médico demissional	Comprovar a aptidão física e mental do colaborador no momento do desligamento

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.5 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – ADMISSÃO

A auditoria dos processos admissionais revelou um elevado grau de conformidade documental, particularmente no que tange à realização dos exames admissionais, em consonância com o Art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com as Normas Regulamentadoras pertinentes, e ao correto enquadramento sindical, que garante a aplicação das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) das categorias profissionais. Contudo, foram identificadas inconsistências pontuais que demandam atenção imediata e correção. A ausência de contratos de trabalho individuais de trabalho arquivados para as os empregados sob matrículas (54) e (57), e a falta de assinaturas em documentos admissionais para os demais registrados sob as matrículas (4), (13), (14), (15) e (19), representam lacunas significativas no processo de formalização do vínculo empregatício. Embora pareçam falhas isoladas, estas situações podem acarretar sérias implicações legais para a Oftal Integrada LTDA. A ausência ou incompletude desses registros pode levar à presunção de veracidade de alegações do empregado em caso de litígio trabalhista, dificultando a comprovação de condições de trabalho ou até mesmo do próprio vínculo, conforme a distribuição do ônus da prova na Justiça do Trabalho.

Sugere-se a implementação de um procedimento padronizado de checklist obrigatória de admissão, a ser validada pelo setor de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal antes da efetivação da contratação. Esta checklist deve incluir, obrigatoriamente, a conferência de todos os documentos exigidos pela legislação trabalhista, bem como a verificação e obtenção das assinaturas pertinentes em cada etapa do processo, garantindo que o colaborador receba uma cópia de todos os documentos que assinar.

Quadro 3 – PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NA ADMISSÃO

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade aos processos admissionais		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Exame médico admissional	SIM	Todos os funcionários apresentaram laudo de aptidão ocupacional arquivado
Fichas de registros	SIM	Informações completas e atualizadas no sistema
Contrato Individual de Trabalho	PARCIAL	Funcionários registrados sob matrículas 54 e 57 sem contrato arquivado
Enquadramento sindical e convenção coletiva aplicável	SIM	Aplicação correta da convenção coletiva da saúde
Entrega de EPI (quando aplicável)	SIM	Entrega registrada para cargos operacionais
Assinatura do documento admissional	PARCIAL	Ausência de assinatura nas admissões sob matrículas dos funcionários 4, 13, 14, 15 e 19

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.6 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - CONTROLE DE JORNADA

A auditoria confirmou a eficácia do sistema de controle de jornada na Oftal Integrada LTDA, evidenciada por registros de ponto precisos de entrada, saída e intervalos, sem inconsistências detectadas. A empresa demonstra realizar um acompanhamento sistemático desses registros, assegurando o cumprimento regular das jornadas previstas contratualmente. Este cenário de conformidade é fundamental, pois o Art. 74, § 2º da CLT estabelece a obrigatoriedade de registro de ponto para estabelecimentos com mais de 20 empregados.

Observa-se que o sistema de banco de horas ainda está em processo de consolidação, com o fechamento previsto para junho de 2025. Embora a ausência de registro de horas extras no trimestre auditado seja justificada por este cronograma, a aderência a as normas é um ponto forte da gestão do departamento pessoal da Oftal Integrada. Adicionalmente, sugere-se a revisão periódica do acordo de banco de horas para garantir sua atualização e conformidade. O quadro 4 apresenta os resultados da auditoria concernente ao controle de jornada dos colaboradores.

Quadro 4 – PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NO CONTROLE DAS JORNADAS

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade nas jornadas de trabalho		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Registro de ponto	SIM	Registros completos, sem inconsistências
Jornada contratual x prática efetiva	SIM	Cumprimento regular das jornadas previstas

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.7 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – FÉRIAS

A auditoria confirmou que a Oftal Integrada LTDA demonstra um alto nível de conformidade nos processos de concessão e pagamento de férias, tanto individuais quanto coletivas. A programação anual de férias é efetiva, garantindo que as concessões ocorram dentro do período aquisitivo legal. Os pagamentos, incluindo o terço constitucional, são realizados com pelo menos dois dias de antecedência antes do começo do período de usufruto correspondente.

A formalização das férias coletivas em janeiro de 2025, referente a dezembro de 2024, bem como a existência de protocolos assinados pelos sindicatos das categorias envolvidas, demonstra adesão ao Art. 139 da CLT, que regulamenta as férias coletivas e a necessidade de comunicação prévia ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao sindicato da categoria. Recomenda-se a continuidade da rigorosa programação prévia das férias para evitar quaisquer vencimentos de períodos aquisitivos, utilizando ferramentas de planejamento que alertem para

a proximidade do fim do período concessivo. O Quadro 5 detalha os a auditoria referente aos procedimentos de férias.

Quadro 5 – PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NAS FÉRIAS

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento `Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade nas férias		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Programação anual de férias	SIM	Férias concedidas dentro do período aquisitivo legal
Recibos de férias com adicional de 1/3	SIM	Pagamentos realizados respeitando os 2 dias de antecedência
Registro das férias coletivas	SIM	Ocorrência registrada conforme exigência legal
Protocolos nos sindicatos	SIM	Protocolos assinados pelos sindicatos das categorias

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.8 EXECUÇÃO DA AUDITORIA – AFASTAMENTOS

A gestão dos afastamentos revela-se bem estruturada e conforme a legislação. A auditoria confirmou que os 15 atestados médicos registrados no trimestre foram devidamente arquivados e que os lançamentos dos afastamentos na folha de pagamento foram realizados corretamente, seguindo a documentação apresentada. A ausência de afastamentos previdenciários no período analisado é um indicativo positivo, sugerindo um baixo índice de doenças ou acidentes que resultassem em afastamentos prolongados e que demandassem a intervenção do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A empresa está em conformidade com o Art. 473 da CLT, que regulamentam as ausências justificadas por motivo de doença. Recomenda-se a continuidade do controle interno rigoroso na recepção, validação e arquivamento dos atestados médicos. Para melhorar ainda mais os procedimentos e assegurar a integridade dos dados, sugere-se a avaliação e implementação de ferramentas digitais para o registro e validação automatizada desses documentos. O Quadro 6 apresenta os procedimentos e achados da auditoria relativos aos afastamentos.

Quadro 6 – PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA NOS AFASTAMENTOS

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade aos afastamentos		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Atestados médicos	SIM	15 atestados no trimestre, todos arquivados corretamente
Lançamento dos afastamentos	SIM	Lançamentos realizados conforme documentação
Existência de afastamentos previdenciários (INSS)		Não houve afastamentos previdenciários

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.9 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - ENCARGOS E DESCONTOS

Fica evidenciado conformidade exemplar na maioria dos aspectos avaliados. Os recolhimentos de INSS e FGTS, bem como o fechamento mensal do eSocial e a transmissão da DCTFWeb, são realizados dentro dos prazos legais e com os comprovantes devidamente arquivados, o que demonstra uma sólida responsabilidade fiscal e um domínio eficaz das obrigações acessórias digitais. A correta classificação do FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social) sob o código 515, em conjunto com a aplicação dos convênios aplicáveis, reitera o acerto na apuração das contribuições previdenciárias e de terceiros. O Quadro 7 detalha os achados da auditoria referentes a esses procedimentos.

Quadro 7 – PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA DOS ENCARGOS E DESCONTOS

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade aos encargos e descontos		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Descontos autorizados em folha	SIM	Cancelamento dos vales transportes identificados, não descontado
Guias de INSS/DCTFWeb	SIM	Quitadas no prazo
Guias de FGTS	SIM	Recolhimento correto
ESocial – fechamento mensal	SIM	Enviado e encerrado nos prazos legais

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.10 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - FOLHA DE PAGAMENTO

A análise pormenorizada da folha de pagamento da Oftal Integrada LTDA revelou um nível substancial de conformidade e precisão tanto nos cálculos remuneratórios quanto nos descontos e encargos. A observância estrita do salário base e do piso salarial da categoria, notadamente no que concerne ao piso nacional da enfermagem e à aplicação do abono sub judice, é um indicativo da diligência da empresa em se alinhar às especificidades legislativas e às decisões judiciais que percutem a remuneração de seus colaboradores. A correta apuração e o recolhimento dos encargos sociais corroboram a responsabilidade fiscal da organização, protegendo-a contra potenciais passivos tributários e previdenciários. A prática de realizar a conferência mensal da folha, com o auxílio de relatórios analíticos e extratos bancários, constitui um controle interno robusto, vital para a integridade dos dados e a prevenção de erros.

Recomenda-se, ademais, a instituição de revisões trimestrais sistemáticas dos parâmetros de cálculo da folha, incluindo alíquotas de encargos e regras de benefícios, visando assegurar a perene integridade dos dados financeiros e trabalhistas e a capacidade de identificação precoce de eventuais desvios. A folha de pagamento representa um dos documentos de maior criticidade no contexto do departamento pessoal, sintetizando as obrigações remuneratórias e tributárias inerentes à organização. A auditoria desta seção buscou verificar a acurácia dos cálculos, a conformidade dos descontos efetuados e o alinhamento com as normativas trabalhistas e previdenciárias vigentes. O Quadro 8 apresenta os procedimentos auditados e os respectivos achados para a folha de pagamento.

Quadro 8 – PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA DA FOLHA DE PAGAMENTO

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade a folha de pagamento		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Salário base e piso salarial	SIM	Pagos conforme piso da enfermagem, com abono sub judice
Encargos sociais (INSS, FGTS, IRRF)	SIM	Calculados e recolhidos corretamente
13º salário proporcional		Cálculo proporcional correto onde aplicável
Benefícios concedidos (VT, PAT, plano de saúde)	SIM	Aplicados conforme norma e política interna
Conferência mensal da folha	SIM	Realizada com apoio de relatórios analíticos e extratos mensais

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.11 EXECUÇÃO DA AUDITORIA - RESCISAO CONTRATUAL

A auditoria dos processos de rescisão contratual na Oftal Integrada LTDA, focando na única ocorrência registrada no primeiro trimestre de 2025, especificamente no mês de março, demonstrou um padrão de conformidade elevado e consistente. A análise detalhada do desligamento da colaboradora que exercia a função de secretária, com rescisão em 03 de março de 2025, confirmou a acurácia dos cálculos das verbas devidas. Recomenda-se que continue a ter todos os documentos rescisórios devidamente assinados pelo ex-colaborador, ao qual confere robustez jurídica ao processo. Esta seção focou na verificação da conformidade dos procedimentos de desligamento, da correta apuração das verbas rescisórias e da tempestividade nos pagamentos e formalizações. O Quadro 9 apresenta os procedimentos auditados e os respectivos achados para a rescisão contratual.

Quadro 9 – PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA DA RESCISÃO CONTRATUAL.

Empresa: Oftal Integrada LDTA		
Setor: Departamento Pessoal		
Objetivo da auditoria: verificação da regularidade nas rescisões contratuais		
Período analisado: janeiro, fevereiro e março de 2025		
Procedimentos da auditoria	Conformidade	Constatações
Cálculo da rescisão do Contrato de Trabalho	SIM	Valores calculados conforme a legislação
Exame Demissional	SIM	Realizado e arquivado

Fonte: ELABORADO PELA AUTORA (2025)

4.12 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos a partir da auditoria interna na Oftal Integrada LTDA sublinham a indubitável relevância estratégica de uma atuação preventiva e sistemática no âmbito do departamento pessoal, especialmente em organizações inseridas no complexo e regulamentado setor de saúde. Este segmento, intrinsecamente marcado por uma densa regulamentação, e por obrigações trabalhistas rigorosas, demanda atualização contínua e irrestrita conformidade, considerando a elevada propensão a litígios e passivos. Nesse contexto, a auditoria transcende sua função meramente diagnóstica de problemas; ela se consolida como um instrumento basilar de suporte estratégico à gestão, contribuindo diretamente para a integridade e a fidedignidade das informações contábeis, e para a plena observância da conformidade legal e regulatória da entidade.

Conforme amplamente explorado na literatura especializada em auditoria e contabilidade, a implementação da auditoria interna nas rotinas trabalhistas é indispensável para a mitigação proativa dos riscos de contingências trabalhistas, que podem se manifestar como multas administrativas, indenizações ou encargos resultantes de demandas judiciais. A auditoria, ao possibilitar a identificação precoce de quaisquer não conformidades, capacita a empresa a adotar medidas corretivas preventivamente, por meio de planos de ação e aprimoramento contínuo dos processos. Isso garante que a organização opere em total alinhamento com os preceitos legais. A atuação do profissional de contabilidade, nesse cenário, assume um papel estratégico e multifacetado, superando a tradicional fiscalização de lançamentos e tributos. O contador, ao exercer a função de auditor interno no departamento pessoal, engaja-se ativamente na construção de um ambiente organizacional mais seguro, ético e intrinsecamente orientado à conformidade. Ele atua como um elo entre as exigências legais e a prática empresarial, traduzindo complexas normativas em procedimentos operacionais compreensíveis e aplicáveis.

Essa realidade evidencia a importância crescente da auditoria interna como uma função integradora da governança corporativa, promovendo não apenas a solidez financeira, mas também a "sanidade" legal e operacional da organização. A capacidade de identificar e propor soluções eficazes para as não conformidades, aqueles pontuais, como a ausência de contratos arquivados, a falta de assinaturas ou inconsistências no controle de benefícios e encargos, solidifica o valor agregado da auditoria como ferramenta proativa na gestão de riscos trabalhistas e na otimização contínua dos processos do departamento pessoal, garantindo a sustentabilidade e a reputação da empresa no longo prazo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo abordar a seguinte problemática: Qual a importância da auditoria interna para garantir a conformidade dos processos do departamento pessoal nas organizações de saúde? Para tanto, fundamentou-se em um estudo de caso aprofundado, que permitiu a análise de processos e documentos de uma organização específica do setor. Os achados evidenciaram a relevância estratégica da auditoria interna nesse contexto, caracterizado por complexas legislações e intensa fiscalização regulatória.

A auditoria interna, nesse contexto, confirmou-se como um pilar fundamental que vai além da detecção de não conformidades. Ela impulsionou a identificação precisa de aspectos a serem refinados e sugeriu caminhos para aprimoramentos contínuos, padronização de procedimentos e fortalecimento da integridade dos registros. Os achados sublinharam o potencial da auditoria como mecanismo de gestão proativa e preventiva de riscos.

Em suma, o trabalho reforçou que a auditoria interna no departamento pessoal é indispensável para a segurança jurídica e a eficiência operacional em saúde. Para o profissional de contabilidade, esta área representa um campo fértil de atuação, capacitando-o a promover a conformidade, aprimorar a gestão e consolidar a responsabilidade social nas organizações.

Com base nos resultados obtidos, abrem-se novas possibilidades de investigação. Sugere-se que futuras pesquisas explorem a aplicação da auditoria interna em diferentes segmentos da saúde, como hospitais públicos, clínicas odontológicas ou laboratórios. Também se propõe estudos comparativos entre empresas que adotam auditoria interna formalizada e aquelas que não utilizam este mecanismo de controle, a fim de mensurar os impactos reais sobre a prevenção de passivos trabalhistas e a eficiência na gestão de pessoas. Outra vertente relevante seria analisar a percepção dos colaboradores do departamento pessoal quanto à presença da

auditoria interna, avaliando como isso influencia a rotina, a transparência e o clima organizacional. Tais abordagens podem ampliar o conhecimento prático sobre o tema e contribuir para o fortalecimento de modelos de governança eficazes no setor da saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, B. J. M. Análise comparativa das filosofias de auditoria. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 24, n. 62, p. 1-15, jul./set. 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rcf/a/5DCDmPDxfgfWGg8ft9WFVFd/. Acesso em: 30 ago. 2024.

AL-TWAIJRY, Abdulrahman A.; BRIERLY, J. A.; GWILLIAM, D. R. The Development of Internal Audit in Saudi Arabia: Na Institutional Theory Perspective. Critical Perspectives on Accounting, v. 14, p. 507-531, 2003. Disponível em: https:www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2804718. Acesso em: 3 out. 2024

ATTIE, W. Auditoria: conceitos e aplicações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbgn/a/wySdkJmcF3cV8NvnJD69dHj/. Acesso em: 11 set. 2025.

BASIOULDS, Nikolaos. Internal auditing effectiveness: Relevant drivers in the Greek contexto. International Journal of Accounting and Financial Reporting, v. 2, n. 1, p. 21-38, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net. Acesso em: 15 nov. 2024

BISSOL, L. S. M.; OLIVEIRA, U. R. A research profile on internal audit quality. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 20, n. 1, p. 72-87, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72469. Acesso em: 25 ago. 2024.

BORGES, G.; DIEL, F. J.; FERNANDES, F. C. A contribuição da auditoria interna de riscos para o planejamento de organizações na área de saúde. [S. l.]: [s. n.], v. 4, ed. 2, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.5585/rgss.v4i2.134. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2017. Disponível em:
https://legis.senado.leg.br/norma/17728053. Acesso em: 6 set. 2024.

COLTRO, A. Seção de Pessoal, Departamento de Pessoal, Administração de Pessoal, Administração de Relações Industriais, Administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, ... ou o multiforme esforço do constante jogo. Revista de Administração da Unimep, v. 7, n. 1, p. 41-60, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Normas Brasileiras de Contabilidade. Disponível em:
https://cfc.org.br/. Acesso em: 9 ago. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC).
Normas Brasileiras de Contabilidade: NBC TA 200 (R1). Brasília: CFC, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC).
Normas Brasileiras de Contabilidade: NBC TA 300 (R1). Brasília: CFC, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC).
Normas Brasileiras de Contabilidade: NBC TA 315 (R1). Brasília: CFC, 2016.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. NBC TA 315 (R1). 2016.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. NBC TA 220 (R1). 2016.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. NBC TA 220 (R1). 2016.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. NBC TA 700 (R1). 2016.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Normas Brasileiras de Contabilidade. NBC TA 265 (R1). 2016.

DA AUDITORIA INTERNA (2018): NBC TI 1. Conselho Federal de Contabilidade. Brasília – DF. Disponível em: https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ti-de-auditoria-interna 21, 11, 2003. Acessado em: 28/08/2024.

FARIAS SNP, Souza NVDO, Andrade KBS, Varella TCML, Soares SSS, Carvalho EC. Brazilian. Labor reform and implications for nursing work: a case study. Rev Esc Enferm USP. 2021;55:e20210230. https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0230

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE CONTADORES (2023, 2024). Manual de controle internacional de qualidade, auditoria, revisão, outras garantias e serviços relacionados pronunciamentos (Vol. I, pag 22). Nova York, NY: IFAC

FERNANDES, A. M.; BRUCHÊZ, A.; D'ÁVILA, A. A. F.; CASTILHOS, N. C.; OLEA, P. M. Metodologia de Pesquisa de Dissertações Sobre Inovação: Análise Bibliométrica. Desafio Online, v. 6, n. 1, p. 141-159, 2018.

FERNÁNDEZ-LAVIDA, Ana. Internal audit function and risk management: complementary or redundant? Journal of Financial Regulation and Compliance, v. 15, n. 2,p. 143-155, 2007. Disponível em: https://ideas.repec.org/a/eme/jfrcpp/v15y2007i2p143-155. Acesso em: 15 set. 2024

FERRARI, Angélica; CUNHA, Paulo Roberto; BOFF, Marines Lucia. Estilo de gestão na auditoria interna. Estilo de gestão na auditoria interna, **Revista contabilidade e finanças**, v. 34, ed. 92, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1808-057x20231710.pt. Acesso em: 14 out. 2024.

FONSECA, Anabela dos Reis; JORGE, Susana; NASCIMENTO, Caio. O Papel da Auditoria interna na Promoção da Accountability nas Instituições de Ensino Superior. **Revista de Administração Pública, Rev. Adm. Pública,** v. 54, ed. 2, p. 243–265, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0034-761220190267x. Acesso em: 9 set. 2024.

GARCIA, Jessica Bibiane Duarte; VIER, Ailson José. A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, Disponível em: https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/348. Acesso em: 25 agost. 2025

GRAMLING, Audrey; SCHNEIDER, Arnold. O papel da função de auditoria interna na governança corporativa: uma síntese da literatura existente sobre auditoria interna e orientações para pesquisas futuras, **Revista de Literatura Contábil**, p. 194-244, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net. Acesso em: 2 out. 2024.

JENKINS, Luiz Eduardo; SANTOS, Edicreia Andrade; PACHECO, Vicente; SOARES, Cristiano Sausen. Reclamatórias Trabalhistas e Práticas de Controles Internos aplicados à Gestão de Pessoas.Disponível em: https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.44799. Acesso em: 20 set. 2024.

JESUS, Adilson. Planejamento estratégico na gestão hospitalar. **Revista Gestão e Saúde**, v. 4, n. 3, p. 44-50, 2006. Disponível em: https://doi.org/10.7476/9788523220. Acesso em 10 jan. 2025

KANIA, M.; FITRIANY, N. O papel da auditoria externa na detecção de práticas contábeis inadequadas. Anais do Congresso Brasileiro de Contabilidade, Brasília, p. 112–125, set. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cbcont/a/exemplo/artigo-kania-fitriany-2019.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

LIMA, T. C. S. DE.; MIOTO, R. C. T. Métodos utilizados na elaboração do saber científico: a investigação bibliográfica. Revista Katálysis, v. 10, n. spe, p. 37–45, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004. Acesso em: 22 jan. 2025

MARTINS, H. H. T. DE S. Metodologia qualitativa de pesquisa. Educação e Pesquisa, v. 30, n. 2, p. 289–300, maio 2004.

MELLO, G. C. de. Auditoria interna como função independente de suporte à administração: análise de sistemas de controle. Revista Brasileira de Auditoria, v. X, n. Y, p. 1–20, 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/auditoria/v/X/n/Y/auditoria2002.pdf. Acesso em: 21 set. 2024.

MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos; PINHO, Ana Paula Moreno; TUPINAMBÁ, Antonio Caubi Ribeiro. Práticas de Gestão de Pessoas, Inovação Gerencial e Perfis de Comprometimento Organizacional, Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 24, p. 755-773, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.7819/rbgn. v24i4.4207. Acesso em: 15 out. 2024.

MOREIRA, F. da S. et al. Qualidade da auditoria no Brasil: um estudo do julgamento dos auditores independentes na aderência do ajuste a valor presente nas companhias de construção e engenharia listadas na BM&F-Bovespa. Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. maio 2015. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13344. Acesso em: 21 set. 2024.

OLIVEIRA, Nome. Auditoria operacional voltada ao exame dos controles internos e procedimentos administrativos. In: SANTANA PINHO, Nome (org.) Auditoria: independência, estratégias mercadológicas e satisfação do cliente (2006, p. 15). Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/109695970/artigo\>. Acesso em: 21 set. 2024.

PEREIRA, F. R.; TAKAMATSU, R. T.; PINHEIRO, L. E. T. Diferenças de Expectativas em Auditoria no Brasil. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 18, n. 48, p. 56-71, 2021.

PETRUF, L. F. B.; STEFANO, S. R. Auditoria interna de recursos humanos: análise em uma cooperativa de crédito. CAP Accounting and Management, v. 7, n. 7, p. 236-249, 2013.

PINHEIRO, J. L. Auditoria interna. Lisboa: Rei dos Livros, 2010.

PONTES, Emannuelle; ARAUJO, Valdineide dos Santos; MELO, Victoria Puntriano Zuniga. Implantação do Sistema e-Social: acerca das mudanças no Setor de Departamento Pessoal de uma Construtora em João Pessoa, [s. l.], v. 13, n. 2, 2023.

REIS, Sirlene Paulina. O gestor financeiro e a tomada de decisão corporativa, [s. l.], v. 3, 2022. Disponível em: https://www.periodicos.capes.gov.br. Acesso em: 15 out. 2024.

RODRIGUES, Rubens Carlos. A atuação da auditoria interna nas universidades federais brasileiras. 2007. 177 p. (mestrado em administração) - universidade federal do Ceará, [S. l.], 2017.

ROSSITER, John R. The role of internal auditors in risk management and corporate Governance. Journal of Applied Business Research, v. 23, n. 1, p. 65-72, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net. Acesso em: 10 out. 2024

SAISSE, Simone. A regulação do trabalho no brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego, CNI, v. 4-13, 2005. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/. Acesso em: 22 set. 2024.

SILVA, Alexandre; SILVA, Carlos Roberto; MOURA, Ludmila. Pesquisa qualitativa em saúde: Pesquisa qualitativa em saúde: percursos e percalços da formação para pesquisadores iniciantes, CNI, v. 27, ed. 2, p. 632-645, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-12902018172700. Acesso em: 11 set. 2024.

SILVA, D. P.; ARESI, D. R.; BREDA, M. A. S. Auditoria interna: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, T. S. DA. et al.. Influência da cultura dos países no monitoramento exercido pela auditoria externa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 64, n. 5, p. e2023–0436, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/WJfyrVPDnFnbJZZnPKdXXSg/. Acesso em: 30 ago. 2024

SOARES, Gustavo F. Ciência de dados aplicada à Auditoria Interna, **Revista da GCU**, v. 12, ed. 22, p. 196-208, 2020. DOI 10.36428/revistadacgu.v12i22.195v15i1.762. Disponível em: https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/195. Acesso em: 2 set. 2024

SOARES, Gabriel Menezes. Gestão de pessoas: desenvolvimento de algoritmo para alocação de tarefas de auditoria, futuros de pesquisar jornal, v. 15, p. 28, 6 jun. 2023. Disponível em: 10.24023/FutureJournal/2175-5825/2023.v15i1.762. Acesso em: 30 ago. 2024.

SOARES, Marcos de Abreu. Auditoria interna aplicada em uma instituição filantrópica hospitalar, Porto Alegre, v. 7, ed. 11, 2009. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/11235. Acesso em: 14 set. 2024.

Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 17, n. 2, p. 29-45, 2022.

TEIXEIRA, Maria de Fatima. O contributo da auditoria interna para uma gestão eficaz. [S. l.: s. n.], 2006. 142 p. Disponível em: http://acervodigital.unesp.br/handle/10400.2/581. Acesso em: 10 set. 2024.