

E-SOCIAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E CONTÁBEIS

¹Fernanda Barbosa Tosi, ²Sulyanne Crause Diaz Horta

¹Faculdade PIO XII, jumaramartins@gmail.com; ²Faculdade PIO XII, jumaramartins@gmail.com

RESUMO: O objetivo deste artigo foi analisar os desafios e oportunidades das empresas e dos prestadores de serviços, localizada em Cariacica-ES. Objetivou-se conhecer a perspectiva dos profissionais e quais impactos enfrentados com o E-Social, verificar se as empresas estão investindo na capacitação e em equipamentos, e a opinião dos profissionais. A metodologia utilizada na elaboração deste estudo foi quantitativa, qualitativa, bibliográfica e de campo. A pesquisa foi realizada através de questionários contendo 8 perguntas objetiva e 2 discursiva, sendo aplicados 49/100 nos escritórios de contabilidade, nas empresas 13/100 responderam. O resultado foi satisfatório; devido à qualificação profissional envolvidos, e o aperfeiçoamento estratégico, podendo auxiliar na tomada de decisão, entretanto os desafios a serem enfrentados, é o tempo e a colaboração. Dessa forma, esta pesquisa contribuiu para o desenvolvimento dos prestadores de serviços e os setores administrativo, é preciso haver um bom relacionamento entre os profissionais e responsabilidade nos prazos das obrigações.

PALAVRAS CHAVES: E-Social. Controle. Organização. Qualificação. Planejamento

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução da era digital, os profissionais da área contábil juntamente com todas as empresas independente do porte, irá precisar investir em novas tecnologias, em virtude das obrigações impostas pelo governo.

Segundo Almeida (2000), A Importância da Informática na Profissão Contábil:

Nos últimos trinta anos, aconteceram mudanças significativas na legislação tributária e nos procedimentos contábeis. As melhorias na forma de fazer a contabilidade de uma empresa, utilizando-se da tecnologia da computação (informação) trouxeram enormes benefícios para os profissionais da área (ALMEIDA FILHO, 2000, p.1).

A contabilidade é a que mais tem sofrido com os avanços das tecnologias de informações prestadas ao fisco. Por isso, deve-se investir em treinamentos de qualificação, garantindo assim, a análise e o controle de todas as rotinas e mensagens de envio, sem que haja erros de dados.

Com o passar dos anos, a contabilidade tem sofrido constantes mutações, não apenas legais, mas sim práticas. Esta evolução advém da própria necessidade do mercado em receber informações cada vez mais detalhadas e hábeis para a tomada de decisões gerenciais, administrativas ou financeiras. Se a ciência evolui, o profissional também precisa evoluir a fim de acompanhar os novos conceitos utilizados e esta é a rotina dos contabilistas que não podem, em momento algum, deixar de se atualizar e estudar assuntos correlatos à contabilidade, ao mercado financeiro, ao sistema de tributação e à tecnologia que cerca todos estes conceitos (LUNELLI, REINALDO LUIZ).

Os profissionais contábeis e as empresa deverão se adaptar ao novo projeto do governo federal de unificação do SPED / eSocial, denominado de Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, que tem por objetivo simplificar a mudança da nova tecnologia em formato de escrituração digital contábil, no combate da sonegação das informações prestadas entre as empresas e escritórios contábeis, para serem analisadas e enviadas as autoridades fiscais, através dos certificados digitais.

Conforme Conceição (2014), O e-Social na Atuação do Contador: O E-Social tem como principal foco atender as necessidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Previdência Social (MPS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e a Justiça do Trabalho.

Portanto, esta pesquisa tem o intuito de identificar: **Na opinião dos profissionais quais os principais desafios e oportunidades o SPED/e-Social poderá trazer para as organizações empresariais e contábeis?**

Sendo assim, o objetivo principal dessa pesquisa é conhecer a perspectiva dos profissionais da contabilidade e das organizações empresariais, e quais impactos enfrentados na adaptação ao novo sistema de escrituração SPED/eSocial.

Para consecução do objetivo principal, foram trabalhados os seguintes objetivos intermediários:

- Demonstrar as opiniões dos profissionais a respeito das oportunidades e desafios da adesão ao SPED/e-Social nas empresas e escritórios de contabilidade;
- Conhecer as dificuldades enfrentadas pelas empresas e os escritórios contábeis para se adaptar aos novos prazos;
- Verificar se as empresas e os escritórios contábeis estão adotando alguma estratégia para atender o novo sistema;
- Informar se as empresas estão investindo na capacitação e nos equipamentos para atenderem o SPED/eSocial;

Dessa forma, a relevância da realização deste estudo está na evidenciação de implantar um planejamento estratégico nas empresas e nos escritórios de contabilidade, para minimizar os impactos na execução do novo sistema e expor a importância do aperfeiçoamento e desenvolvimento do profissional contábil.

O presente trabalho apresenta previamente algumas limitações quanto ao público alvo da pesquisa. Entre eles, destacam-se:

- Empresas de pequeno, médio e grande porte;
- Escritórios de contabilidade.

Justifica-se o trabalho pela necessidade de entender as dificuldades encontradas pelas empresas e os prestadores de serviços contábeis na adequação do sistema de escrituração digital trabalhista. Assim o estudo dessa pesquisa poderá esclarecer as oportunidades e os desafios no atendimento das novas exigências fiscais para o envio de informações, e compreender.

2 REFERENCIAL TEÓRICO: O PROFISSIONAL CONTÁBIL E A GLOBALIZAÇÃO

O perfil do contador vem se adequando a partir das exigências do mercado, para que isso ocorra, o novo perfil requer que o profissional leve em consideração seus valores pessoais e aptidões, inserido em um cenário econômico e social dentro de suas características, antecipando - se as novas tendências, inovando cada vez mais, capacitando- se para enfrentar esse novo desafio.

Foi-se o tempo em que o contabilista era responsável apenas pelos serviços de registro e escriturações e tarefas bancárias. O empresariado exige hoje novas ideias, e para isso buscam pessoas inovadoras, que tragam diversos benefícios aos negócios e à organização. O que se torna uma oportunidade para profissionais (site contábil, 2015).

Portanto, é necessário que os profissionais da contabilidade tenham um conhecimento amplo, ético, negociador, estratégico, criativo, ser comunicativo, responsável, isso implica atualmente nas vantagens em relação aos concorrentes e principalmente nas tomadas de decisões.

Atualmente os contadores desempenham também uma recorrente presença na gestão do

negócio, muitas vezes auxiliando nas tomadas de decisões a partir de análises de balanços e do mercado, da formação de preços, da gestão do fluxo de caixa e de crédito, além de prospecções que possam nortear os projetos - avaliando aspectos como investimentos, lucros, questões jurídicas, estratégias comerciais, etc. (site contábil, 2016).

Neste contexto, o mercado vem exigindo cada vez mais do profissional contábil qualificação e educação continuada, que deverá estar propenso a investir mais no desenvolvimento de sua carreira, e assim passará buscar por soluções que poderão ser baseadas na prática do dia a dia e por meio do conhecimento adquirido tendo mais agilidade nas informações prestadas e segurança, o que significa um serviço de qualidade, para as empresas ajudando na tomada de decisões.

Desta maneira percebemos a importância da educação continuada da contabilidade, tanto aos profissionais encontrados no mercado, quanto aos professores e universidades para darem um estudo de qualidade aos futuros profissionais, enfatizando a necessidade da contabilidade gerencial, de custos e financeira, fornecendo informações valiosas aos empresários sobre o andamento de seus negócios e a saúde de seu patrimônio (classe contábil, 2009).

2.1 – SPED

Conforme o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), SPED é o sistema público de escrituração digital, trata-se de uma solução tecnológica que oficializa os arquivos digitais das escriturações fiscal e contábil dos sistemas empresariais dentro de um formato específico e padronizado.

SPED significa Sistema Público de Escrituração Digital. Trata-se de uma solução tecnológica que oficializa os arquivos digitais das escriturações fiscal e contábil dos sistemas empresariais dentro de um formato específico e padronizado (portal CFC, 2013).

O SPED / eSocial pode ser entendido como um dispositivo que será disponibilizado pela receita federal para atender a todas as empresas, a fim de que elas enviem informações de natureza fiscal, contábil, previdenciárias e trabalhistas a partir da escrituração digital mantida nas empresas bem como os livros fiscais e livros contábeis gerados a partir da escrituração, além das demonstrações contábeis.

De forma objetiva, o Sped pode ser entendido como um software que será disponibilizado pela Receita Federal para todas as empresas a fim de que elas mantenham e enviem a este órgão informações de natureza fiscal e contábil (a partir da escrituração digital mantida nas empresas) e informações previdenciárias, bem como os Livros Fiscais, Comerciais e Contábeis gerados a partir da escrituração (já registrados nos órgãos do Comércio), além das Demonstrações Contábeis (portal CFC, 2013).

Sendo assim, a contabilidade poderá analisar e validar esses arquivos, assinando-os digitalmente, através do certificado digital e transmitir eletronicamente seus dados para os órgãos de qualquer esfera.

Segundo Almeida (2008), citado por Cavalcante o SPED é:

“Sistema Público de Escrituração Digital é um programa que prevê a obtenção das informações junto às empresas de forma on-line. A iniciativa eliminará a troca de informações processuais entre os diversos órgãos, fortalecendo o controle de arrecadação e disponibilizando uma base autêntica para uso de fins lícitos pelo governo”.

2.2 - O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – ESOCIAL

Com intuito de o governo ter mais transparência das empresas para obtenção de informações dos funcionários registrados, os órgãos governamentais visam à escrituração digital como forma de controle, unificação e padronização tendo em vista uma nova forma de cumprimento com a legislação vigente, sendo objetivo principal ter todas as informações prestadas e um único arquivo, tais como informações trabalhista, previdenciárias, tributária, fiscal e as informações relativas às contratações dos funcionários nas empresas.

De acordo com decreto de numero 8.373 de 11 de dezembro de 2014 art. 2º.

“O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por.”

A proposta é ter maior agilidade e veracidade no envio das informações e maior controle das empresas para fiscalização, pois ao validar e enviar o arquivo, as informações serão enviadas diretamente para os órgãos públicos, onde ficaram disponíveis para fisco a qualquer momento.

“Com a criação do Sped, o Governo propiciou maior controle e agilidade na fiscalização das informações contábeis e fiscais das empresas por meio de compartilhamento de arquivos eletrônicos, disponibilizados aos níveis de Governo.” (portal eSocial, 2016).

2.3- CRONOGRAMAS PARA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O cronograma inicial para implantação do sistema eSocial era para junho de 2015 de acordo com a Resolução de nº 01, devido algumas alterações a nova data divulgada para implantação foi em setembro de 2016. A resolução estabeleceu a nova data para funcionamento em janeiro de 2017.

Após varias alterações o cronograma que fixa a obrigatoriedade de utilização do sistema, começa a partir do primeiro semestre de 2018 de acordo com o porte da empresa, conforme datas divulgadas pelos órgãos públicos.

Conforme Resolução de Nº 02 art. 1º e 2º inciso I e II que foi publicado em 30 de agosto de 2016 pela Receita Federal do Brasil (RFB), e Diária Oficial da União (DOU).

Art. 1º Conforme disposto no Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, a implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) se dará de acordo com o cronograma definido nesta Resolução. Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á: I - em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e II - em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.

2.4 – E-SOCIAL: MENOS BUROCRACIA

A partir da implantação do eSocial as empresas serão obrigadas a fornecer as informações de seus funcionários ao governo por meio de arquivos digitais, no ato do acontecimento.

Uma das principais novidades do novo sistema é o fato de que muitos dos acontecimentos ocorridos no dia a dia da empresa deverão ser enviados para o fisco assim que ocorrerem (portal do sped, 2014).

O eSocial é a última etapa da unificação do sistema público de escrituração digital (Sped), devida a complexibilidade da informação a ser transmitida para os órgãos públicos.

“Este projeto não surgiu sozinho e não existe de forma isolada, na verdade ele faz parte

de um projeto muito maior que é o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) o qual foi instituído pelo Decreto 6.022 de 2007, tornando-se um avanço na informatização entre o fisco e os contribuintes” (sped rfb, 2015).

De acordo com o sistema do SPED/ eSocial, o novo sistema visa reduzir a burocracia, aumentar a arrecadação e produtividade dos órgãos, aumentar a qualidade das informações e simplificar o cumprimento de obrigações fornecidas pelas empresas aos escritórios contábeis e visar também em diminuir as fraudes previdenciárias e trabalhistas. Sendo assim quem não cumprir com as exigências estará sujeito a fiscalizações e multas, que variam conforme a legislação trabalhista.

“A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substitui o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente. De acordo com o decreto, a implantação do e-Social viabilizará garantia aos diretos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas (eSocial, 2015).

2.5 – PRINCIPAIS VANTAGENS DO SISTEMA SPED / ESOCIAL

As vantagens é garantir a qualidade da capacitação do profissional no cumprimento das obrigações prestadas, demonstrando a importância forma simplificada, organizada, clara e objetiva nas prestações de serviços entre as empresas e os escritórios de contabilidades, para serem enviadas através do certificado digital para os entes públicos.

Todas as informações contábeis e fiscais das folhas de pagamentos das empresas e da estrutura de diversos meios para cruzamento desses dados deverão ser transmitido em tempo real para o governo federal.

Assim, haverá redução de custos e de tempo com o armazenamento de papel, agilidade no acesso das informações, planejamento das informações, qualidade nas prestações de serviços, fluidez do trabalho realizado, oportunidades de aperfeiçoamento, aprendizado em um novo programa disponibilizado pelo governo.

A integração dos seus sistemas com os das empresas, centralizando a entrega das obrigações, também é um grande benefício. Essa padronização dos cadastros de pessoas físicas e jurídicas vai otimizar tempo e custos também (blog.synchro, 2015).

Por outro lado, a Dra. Fernanda destacou os benefícios que o eSocial pode trazer. “O sistema exigirá mais conhecimento e detalhamento técnico dos profissionais de recursos humanos, departamento de pessoal, segurança e medicina do trabalho, entre outros. Futuramente será mais prático e trarão benefícios as empresas” (Incorporativa, 2016).

2.6 – PRINCIPAIS DESAFIOS DO SISTEMA SPED / ESOCIAL

Segundo Miranda (2014), o primeiro passo será a empresa adquirir ou desenvolver um software para se adequar aos leiautes da receita e assim iniciar o cadastro das informações base. “Se este cadastro inicial não estiver correto à empresa não conseguirá enviar a folha de pagamento, (por exemplo), ou dará erros. O cadastro inicial deverá ser realizado com muita atenção, pois os arquivos se "relacionam" e as informações não podem divergir entre si”.

Segundo Miranda (2014), as empresas terão dificuldades para se adaptar ao eSocial porque ele afetará a rotina corporativa. “Será necessária à integração dos departamentos para

que as informações sejam expedidas com qualidade e no prazo correto. Por isto causa impacto. A legislação não mudou o que muda é a forma de controle e fiscalização das obrigações legais”.

“Outro desafio ligado ao aspecto da mudança cultural que ocorrerá na empresa refere-se tanto ao entendimento dos efeitos que o eSocial exercerá quanto ao próprio comprometimento dos gestores, não só das áreas envolvidas como da própria alta direção”. Entendemos que esse desafio está diretamente ligado à capacitação necessária de toda a equipe envolvida no redesenho dos processos internos.

Desta forma, o maior comprometimento e o melhor entendimento deverão ser consequência de um consistente treinamento sobre o que é exigido e o grau de adequação em que a empresa se encontra. Ele deverá contemplar, inclusive, investimentos em software integrado de gestão e treinamento das equipes na operação do mesmo” (adm. brasileira, 2016).

Portanto terão que atualizar os cadastros diariamente, para que não ocorra o risco no envio das informações inconsistências de cadastros, divergência de retenções, e assim, evitar as punições como multas por falta de entrega das obrigações.

Agora, as informações em tempo real sobre funcionários devem ser catalogadas diariamente, com numerosos recibos e protocolos enviados de volta para o empregador que deverão ser armazenados, independentemente de todos os desafios dos centros de processamento de dados, backups e acessibilidade (SPED NEWS, 2017).

2.7 – ADAPTAÇÕES DAS EMPRESAS

Conforme (Silva & Barcelos, 2013), considera-se que a cada dia novas ferramentas tecnológicas vêm surgindo na administração tributária e a partir disto surge a necessidade da utilização da tecnologia da informação para valorizar a transparência entre o governo e o contribuinte.

Conforme (Silva & Barcelos, 2013) Apud (O'Brien, 2003), [...] Por isso, mesmo os altos executivos e gerentes precisam continuar aprendendo como aplicar os sistemas e tecnologias da informação às suas situações específicas. Na realidade, as empresas dependem de todos os seus gerentes e funcionários para ajudá-las a administrar o uso da tecnologia da informação.

De acordo com a pesquisa realizada por (Silva & Barcelos, 2013), em escritórios de contabilidade localizados em Campo Grande, Cariacica/ES foi possível identificar que o avanço tecnológico é um fator primordial para sobrevivência da empresa embora ainda seja feito frequentemente o uso inadequado das informações. Apesar das grandes dificuldades em relação a treinamento e capacitação de pessoal quanto ao uso da utilização correta dos sistemas, conclui-se que as empresas têm condições de adaptar-se aos sistemas disponibilizados pelo governo.

Segundo Maranhão, Farias (2016) o eSocial vem para fechar o cerco e validar o que é regido por lei. De forma simplificada, o programa irá ter controle de todos os fatos de um trabalhador dentro da organização, desde um atestado de saúde, processo de admissão e demissão, entre outros. Tudo será transformado num evento (arquivo XML) que será transmitido via Webservice dentro dos prazos e critérios legais estabelecidos.

“Uma fiscalização superficial já é feita hoje com as GFIP's mensais, em que se confessam os débitos previdenciários e de FGTS, para que posteriormente o Governo possa confrontar tais dados com seus respectivos pagamentos, e, caso sejam verificadas divergências, travam-se as emissões de CND. Temos também os CAGED's mensais e a RAIS anual entregues ao ministério de Trabalho com as informações sobre vínculos empregatícios” (CRC SC, 2015).

“O eSocial, assim como os demais braços do SPED, promove uma

completa mudança comportamental na gestão das informações das empresas, alterando o vetor da fiscalização, ou seja, não é mais o auditor fiscal que vai até o contribuinte em busca das informações e documentos: agora é a empresa que vai até o órgão de fiscalização quando transmite os seus arquivos digitais via SPED” (CRC SC, 2015).

Segundo Gimenez (2013), Com a nova adaptação do eSocial haverá um grande impacto imediato no relacionamento entre contabilidade x empregadores, referentes as operações internas, sendo elas: não será mais possível a admissão de empregados por ocasião do fechamento da folha com data retroativa; atestado de saúde ocupacional: os cadastros do sistema eSocial possuem campos específicos para o preenchimento das datas atualizadas dos exames admissionais, periódicos, de retorno à função e demissionais; relação da informação sobre o desligamento, pois o eSocial deverá ser alimentado no prazo legal e para tanto a movimentação deverá sempre ser informada com antecedência; informação do período de concessão de férias, pois no eSocial a informação deve ser enviada com o prazo legal de 30 dias de antecedência; se a empresa ainda não mantém regularmente atualizados os programas de saúde médico ocupacional de prevenção de riscos ambientais e o perfil profissiográfico previdenciário (PCMSO/PPRA/PPP), além das demais obrigações referentes à saúde e segurança do trabalho determinadas de acordo com seu CNAE e grau de risco, é chegada a hora de regularizar essa situação para viabilizar a manutenção das informações atualizadas no eSocial.

“Com isso, o relacionamento das empresas de contabilidade ou profissionais da área com os seus clientes ou empregadores ficará ainda mais estreito, pois haverá a necessidade de obter as informações praticamente em tempo real para que seja feita a interface entre as práticas trabalhistas dos empregadores e os órgãos oficiais que receberão as informações referentes à sua folha de pagamento e o dia a dia de seus empregados. Para tanto, se faz necessário um processo intenso de capacitação da equipe incumbida de atender a essa mais nova obrigação” (PORTAL ESOCIAL, 2016).

2.8 – INVESTIMENTOS DAS NOVAS FERRAMENTAS

Conforme Cardozo (2014), o empresário terá que mudar sua forma de lidar com seu departamento de pessoal. "Podemos dizer que o e-Social não mudou em nada a legislação trabalhista. Ele somente fará com que ela seja cumprida de forma rigorosa em seus mínimos detalhes, exigindo das empresas uma mudança completa em seus procedimentos, treinamento de colaboradores ligados à área e investimento em novas tecnologias para superar as modificações que são impostas pelo e-Social. Desta forma, evitará uma avalanche de autos de infração que certamente surgirão se estes cuidados não forem tomados".

Segundo Porter e Millar (1985), citado por Marcondes e Marcondes (2014): As tecnologias da informação mudaram a maneira como as empresas operam e afetaram todo o processo produtivo, além de terem reformulado, como um todo, os produtos e serviços oferecidos pelas empresas. Para se manter competitivas, as empresas estão inovando constantemente, investindo na obtenção e análise de informações como um meio de alcançar tal inovação.

As empresas deverão investir na contratação de profissionais experientes e soluções de software com capacidade técnica de processar a gama de informações que será exigida no eSocial (Batista, Samuel Alves, 2015).

Segundo Batista (2015), as empresas prestadoras de serviços contábeis deverão investir na capacitação de seus colaboradores, através de cursos, treinamentos e ainda investir na área de tecnologia da informação adquirindo banda larga, computadores, redes, servidores, softwares etc.

2.9 – PRINCIPAIS MUDANÇAS PARA AS EMPRESAS

Segundo Tocchio (2014), o eSocial trará mudanças como: centralização de informações a diversos órgãos do governo como uma única fonte para o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias; padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas nos órgãos participantes.

“O eSocial é um instrumento de unificação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas para padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição dos dados. O projeto é uma ação conjunta da Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Ministério do Planejamento e Receita Federal do Brasil (RFB), com desenvolvimento tecnológico do Serviço Federal de Processamento de Dados” (Loyanne Salles, 2016).

Conforme tocchio (2014), o objetivo da mudança é tornar mais efetivo o cumprimento das leis existentes, evitarem a sonegação de impostos, a informalidade nas relações de trabalho, reduzir fraudes na Previdência Social etc. Ainda, favorecer ao trabalhador menos burocracia na obtenção dos seus direitos.

O auditor fiscal clovis belbute peres, responsável pelo projeto na receita, destaca o poder revolucionário do sistema. “Com o esocial implementado completamente, vamos abolir mais de 13 obrigações acessórias, convergindo-as para um padrão uniforme de entrega. Os avanços na desburocratização e integração dos processos nas empresas serão únicos” (LOYANNE SALLES, 2016).

2.10 - ROTINAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL COM ADVENTO ESOCIAL

Com o crescimento das empresas e o aumento de contratações de colaboradores a cada dia, torna-se necessário para as empresas contratar os serviços de departamento pessoal interno ou externo, para auxiliar na administração dos funcionários, pois a rotina de departamento de pessoal vai muito além de admitir e demitir.

Nenhuma empresa pode crescer e prosperar sem contar com um bom Departamento Pessoal. São os profissionais dessa área que garantem que a companhia tenha um bom quadro de funcionários, além de fazer com que eles trabalhem mais felizes, o que, no fim das contas, resulta em lucros para a empresa (PORTAL EDUCAÇÃO. 2016).

O profissional deve ter um amplo conhecimento de toda rotina como admissão, folha de pagamento, férias, afastamentos, licenças, exames periódicos, rescisão, fiscalização trabalhista ou sindical, homologação, convenções sindicais, CLT, e também deve sempre se atentar aos prazos de cada obrigação para evitar multas.

No entanto, a rotina administrativa de um Departamento Pessoal vai muito além disso. Seu trabalho está diretamente ligado a questões legais e tributárias, que requerem atenção redobrada. Do contrário, a empresa pode ficar em apuros (PORTAL EDUCAÇÃO).

Hoje as datas de cada informação a ser declarada são diferentes:

- GFIP (deve ser informada até dia 07 de cada mês);
- RAIS (deve ser informada até dia 17 de março de cada ano);
- CAGED (deve ser informado até dia 07 cada mês);
- DIRF (deve ser informado até o último dia útil de fevereiro de cada ano);
- CAT (deve ser informado com 48 horas úteis após o acidente);
- PPP (deve ser informado conforme a exposição do empregado a agente nocivos);

- Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização (conforme a solicitação do fiscal);
-

“O eSocial irá eliminar uma série de obrigações acessórias enviada pelas empresas à Receita Federal, o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Com a GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social), a DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte” (SISPRO. 2016).

Como a proposta do eSocial é unificar as informações prestadas, após a inclusão do sistema as informações serão transmitidas de uma única vez, substituídas diversas obrigações que hoje e feita uma por uma.

A substituição das informações que são prestadas aos órgãos integrantes do Comitê Gestor do eSocial em outras declarações e formulários pelas informações do eSocial, se dará como base na regulamentação de cada órgão, conforme competência legal para exigência dessas obrigações. As informações prestadas na forma estabelecida por meio do Manual de Orientação do eSocial substituirão as informações constantes da Guia de Informações a Previdência e Recolhimento do fundo de Garantia por tempo de serviço – GFIP e do conselho curador do FGTS. (TOTVS. 2016).

Na figura 01 abaixo podemos demonstrar como serão as informações após a implantação do Sistema eSocial:



FONTE: Cefis, 2016

3 MATERIAL E MÉTODOS

Segundo conceito exposto por fraga (2009, p.1), a metodologia, ao mesmo tempo em que mostra os melhores caminhos para se fazer uma pesquisa e chegar a soluções eficazes, também transforma o pesquisador em agente de transformação da sociedade no momento em que se cria uma visão crítica problematizante da realidade.

O trabalho, portanto, terá um embasamento técnico onde foi pesquisado o eSocial: desafios e oportunidades das organizações empresariais e contábeis, nas empresas e escritórios sediados em Campo Grande, Cariacica-ES.

“Existem vários tipos de pesquisa e descrevê-los é o objetivo desse capítulo. Também é seu objetivo apresentar conceitos e exemplos sobre população, amostra e seleção dos sujeitos” (Vergara 2014, p. 41).

Quanto à metodologia empregada neste trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica, onde foi explorado conteúdo disponível em livros que discutem o assunto desenvolvido na pesquisa. Os conceitos extraídos no material de estudo, elevam pensamentos de autores, dando

um norte para iniciar o assunto escolhido e sustento para análise e obtenção de uma resposta ao problema proposto na pesquisa.

“A pesquisa bibliográfica incorpora um estudo por base de fontes específicas que tem como função estruturar o trabalho em desenvolvimento, pois de acordo com a definição apresentada por Fraga” (2009, p. 53):

Quanto aos fins da pesquisa será exploratória, por se tratar de uma área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.

A pesquisa será também descritiva, porque haverá uma quantidade específica de contabilidade e empresas a serem questionadas cuja conclusão será expressa em percentuais utilizando-se métodos estatísticos. Os meios da pesquisa serão bibliográfica e de campo.

Bibliográfica: porque para fundamentação teórico-metodológica do trabalho será investigado os seguintes assuntos: Desempenho do profissional contábil perante aos avanços tecnológicos da informação; Impacto refletido nas empresas e nos escritórios contábeis; Novas tecnologias e o mercado competitivo.

De Campo: porque foram aplicados 100 questionários nos escritórios de contabilidade através de e-mail e presencialmente, e 100 questionários nas empresas de pequeno, médio e grande porte através de e-mail e presencialmente, para obter informações a respeito do problema de pesquisa.

Conforme (Vergara, 2005) Universo e amostra, trata-se de definir toda a população e a população amostral. Entende-se aqui por população não ao número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (Empresas, produtos, pessoas, por exemplo), que serão objeto de estudo. População amostral ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.

Nesta pesquisa o universo são as empresas de pequeno, médio, grande porte e os prestadores de serviços contábeis, sendo que as amostras das empresas são as 13 empresas que aceitaram participar desta pesquisa, e a amostra dos prestadores de serviços contábeis são os 49 que aceitaram participar, no município de Campo Grande Cariacica-ES.

O universo da pesquisa constitui, portanto, os profissionais da área contábil e as empresas de vários ramos de atividades, situados em Campo Grande, Cariacica-ES, cuja relação foi obtida através da busca pela internet.

A amostra, quanto ao seu tamanho, foi obtida por procedimento de técnica estatística realizada sobre o universo da pesquisa e específica pelo método aleatório simples, obtido pela lista fornecida pela internet.

Os gerentes ou responsáveis pelas empresas foram submetidos a um questionário (Apêndice A) composto de 08 perguntas fechadas de múltipla escolha e de 02 perguntas abertas para expor a opinião sobre as oportunidades e desafios do novo sistema SPED/eSocial.

Os profissionais de contabilidade ou representante do escritório de contabilidade foram submetidos a um questionário (Apêndice B) composto de 08 perguntas fechadas de múltipla escolha e de 02 perguntas abertas para expor a opinião sobre as oportunidades e desafios do novo sistema SPED/eSocial.

O universo da pesquisa foram os 49 profissionais prestadores de serviços contábeis e as 13 profissionais responsáveis das empresas que aceitaram nos receber para apresentarmos os devidos questionários, a fim de obter a opinião dos respondentes sobre o eSocial: desafios e oportunidades das organizações empresariais e contábeis.

No entendimento de Vergara (2005, p. 54), “na coleta de dados, o leitor deve ser informado como você pretende obter os dados de que precisa para responder ao problema”.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários enviados por e-mail e entregues nas empresas e nos escritórios de contabilidade no período de 24 de abril a 12 de maio de 2017,

nas empresas de pequeno, médio, grande porte que poderão ser respondidos pelos administradores, auxiliares, analistas e gerentes, porém os prestadores de serviços contábeis e nos escritórios de contabilidade poderão responder os contadores, auxiliares, analistas e gerentes de Campo Grande Cariacica/ES.

Após a coleta os questionários serão tratados de forma qualitativa, o questionário é composto de 08 perguntas fechadas de múltipla escolha e de 02 perguntas abertas para expor a opinião sobre as oportunidades e desafios do novo sistema.

Conforme (Vergara, 2005), “Tratamento dos dados refere-se àquela seção na qual se explica para o leitor, como se pretende tratar o dados da coleta, justificando por que tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto”.

Foram obtidos, então, para a tabulação dos dados, 13 questionários fornecidos pelas empresas de diversos seguimentos e 49 questionários fornecidos pelos escritórios de contabilidade, sobre as informações do eSocial: desafios e oportunidades das organizações empresariais e dos escritórios de contabilidades, através de questionários fornecidos como perguntas objetivas e discursivas, após o recolhimento dos relatórios distribuídos os dados utilizados para pesquisa serão tratados de forma quantitativa e serão transcritos e tratados em forma de gráficos, que após apurados serão verificados os resultados.

Portanto, o tratamento de dados será:

Quantitativo - devido o meio de coleta de dados que são estruturados de forma de entrevista, questionários online e presencialmente, tendo por prioridade informar através de um percentual de números a intensidade dos comportamentos das empresas e dos escritórios de contabilidade, em relação às novas formas de prestação dos serviços trabalhistas.

Qualitativa – devido ao levantamento de dados sobre as motivações das empresas e escritórios contábeis compreender e interpretar os comportamentos, as expectativas do novo sistema SPED/eSocial com objetivo de aprofundar o conhecimento para as devidas tomadas de decisões.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Gil (1999, p. 168), “A análise dos dados de uma pesquisa tem por objetivo organizar seus dados de modo que seja possibilitado o fornecimento de respostas ao problema proposto no projeto”.

Os questionários são composto de 08 perguntas fechadas de múltipla escolha e de 02 perguntas abertas para expor a opinião sobre as oportunidades e desafios do novo sistema de unificação o SPED / eSocial.

Após o recebimento dos questionários respondidos, os dados foram tabulados em planilha eletrônica para subsidiar a análise dos gráficos e a obtenção dos resultados.

Conforme (Vergara, 2005) “Todo método tem possibilidades e limitações. É saudável antecipar-se as críticas que o leitor poderá fazer ao trabalho, explicando quais as limitações que o método escolhido oferece, mas que ainda assim o justificam como o mais adequado aos propósitos da investigação”.

Segundo Fraga (2009, p.68) “O autor deve antecipar-se às críticas que o leitor deve fazer ao trabalho explicar todas as limitações que o método escolhido pode oferecer”.

Portanto, nesta pesquisa, em se tratando de questionário, as respostas obtidas poderão refletir apenas a opinião do respondente no ato da resposta. Nesse caso não é possível garantir que em outro momento a resposta possa ser a mesma.

5 CONCLUSÃO

Portanto, conclui-se que nas opiniões das organizações empresariais e contábeis, obteve um resultado de pesquisa satisfatório; devido à qualificação profissional dos setores envolvidos, e o aperfeiçoamento estratégico, podendo auxiliar na tomada de decisão. Sendo assim, as empresas conseguirão cumprir com as obrigações trabalhistas em uma escala de tempo planejado, haverá mais agilidade para o envio das obrigações, os profissionais serão devidamente capacitados e assim poderão ter uma oportunidade de reconhecimento profissional ou até mesmo o surgimento de novos mercados e conquista de novos clientes, através do trabalho em conjunto entre os prestadores de serviços contábeis e as empresas.

Entretanto, haverá também desafios a ser enfrentados, é o tempo e a colaboração dos clientes que serão um grande desafio, pois será necessário que as empresas passem as informações em tempo hábil para os prestadores de serviços contábeis, e assim, eles possam cumprir com os prazos das obrigações e o envio para o fisco. Os investimentos a ser feitos pelas empresas com a capacitação profissional e equipamentos será um impacto financeiro, e a mudança de hábitos, cultural e a adequação e adaptação para a organização das informações prestadas, foi outro ponto pontuado pelas empresas e contabilidades com desafios.

Conforme a pesquisa, poucas empresas e alguns prestadores de serviços contábeis, já estão se preparando e se aperfeiçoando para os novos prazos de entrega das exigências do eSocial, através da capacitações profissionais e do controle e planejamento dos prazos das rotinas de trabalho em conjunto.

As análises bibliográficas deste trabalho, demonstraram um melhor entendimento em relação ao SPED / eSocial. Apesar de ser um sistema que unificará o envio das obrigações em um único arquivo, com novos prazos de entrega de algumas obrigações (RAIS, DIRF).

Dessa forma, esta pesquisa contribuiu para o bom desenvolvimento dos prestadores de serviços contábeis e os setores administrativo, cujos os profissionais entenderam que para se obter a eficiência do trabalho, é preciso haver um bom relacionamento entre os profissionais e responsabilidade nos prazos das obrigações.

Conforme as análises obtidas dos prestadores de serviços contábeis, o eSocial é uma oportunidade dos profissionais mostrarem a necessidade do profissional contábil na prestação de serviço para as empresas e o público em geral, devido a sua qualificação profissional, a integridade das suas informações, e resguardando o sigilo dos prazos para o envio de entrega das declarações. O profissional contábil é um dos responsáveis capacitado para atender a legislação, analisar a confiabilidade das demonstrações, e garantir a veracidade das informações enviadas para governo federal.

REFERÊNCIAS

Adm Brasileira, Impactos e Desafios do eSocial. Disponível em <<http://www.admbrasileira.com.br/esocial-materia/13/impactos-e-desafios-do-esocial-3/>>
Fonte: ADM, publicado em 25/02/2016.

Alterdata Software, **E-social**. Disponível em: <<http://www.alterdata.com.br/esocial>> Acesso em: 31 de outubro de 2016.

[Asios Projetos, Quais são os principais desafios do esocial. Disponível em <http://www.spednews.com.br/os-cios-sabem-quais-sao-os-principais-desafios-do-esocial/>](http://www.spednews.com.br/os-cios-sabem-quais-sao-os-principais-desafios-do-esocial/)
Fonte: Rede Jornal Contábil Via Blog da ADP. Acesso em: 27 abr. 2017.

CALVACANTE, Adrianni da Silva (2013). **O eSocial e as Mudanças nas Relações Trabalhistas no Brasil**. Disponível em:

<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS%20NO%20BRASIL.pdf>> Acesso em: 27 fev. 2017.

CARDOZO, Jaime Junior silva (2014), e-**Social vai mudar a rotina das empresas**. Disponível em: <<http://www.sinlabpr.com.br/noticia/novidades/4-2-2014/clipping---e-social-vai-mudar-a-rotina-das-empresas>> Acessado em: 15 mai. 2017.

Conselho Federal de Contabilidade, SPED. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/coordenadorias/camara_tecnica/projetos/sped> Acesso em 28 out. 2016.

CONTAR – Contabilidade & Serviços, Laudos Trabalhista Obrigatórios. Disponível em: <<http://www.contar.com.br/contabil/noticias/267-laudos-trabalhistas-obrigatorios>> Fonte: CONTAR – Contabilidade & Serviços.

Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, **Rotinas Trabalhista e Previdenciárias**. Disponível em: <http://www.contabilidadenunes.com.br/files/livro_rotinas_Trabalhista.pdf> Acesso em: 15 jun. 2017.

_____. Decreto N.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o padrão mínimo de qualidade do sistema integrado de administração financeira controle, no âmbito de cada ente da Federação, nos termos do art. 2, parágrafo único, inciso I, da Lei Complementar n.º 123, de 15 de dezembro de 2006, e dá outras providências.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da Metodologia**. 5. Ed. São Paulo Saraiva, 2006

Fenabreve, Riscos e Principais Desafios da Implantação – ESocial. Disponível em: <<http://fenabravesc.com.br/cms/uploads/2015/08/Anelore-Tolardo-Slides-eSocial-1%C2%BA-dia.pdf>> Acesso em: 30 de março de 2017.

FILHO, Celso Almeida (200). **A Importância da Informática na Profissão Contábil**. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?q=A+Import%C3%A2ncia+da+Inform%C3%A1tica+na+Profiss%C3%A3o+Cont%C3%A1bil+artigo&hl=pt-BR&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwi8gdDlkOTTAhVJkZAKHZVRBBYQgQMIITAA> Acesso em: 09 mai. 2017.

LISTA DE SIGLAS

- 1.CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados;
- 2.CFC – Conselho Federal de Contabilidade;
- 3.CRC – Conselho Regional de Contabilidade;
- 4.DIRF – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte;
- 5.DOU – Diário Oficial União;
- 6.GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social;
- 7.INSS - Instituto Nacional do Seguro Social;
- 8.MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;
- 9.SPED – Sistema Público de Escrituração Digital;
- 10.SEFIP - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social;
- 11.RAIS – Relação Anual de Informações Sociais;
- 12.RFB – Receita Federal do Brasil.