

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO
Graduação em Ciências Contábeis

DANIELE VENCESLAU DA SILVA

**A PERSPECTIVA DOS CONTADORES E PROFISSIONAIS DO
DEPARTAMENTO PESSOAL FRENTE À NOVA OBRIGAÇÃO
ACESSÓRIA DO ESOCIAL**

PATROCÍNIO – MG
2018

DANIELE VENCESLAU DA SILVA

**A PERSPECTIVA DOS CONTADORES E PROFISSIONAIS DO
DEPARTAMENTO PESSOAL FRENTE À NOVA OBRIGAÇÃO
ACESSÓRIA DO ESOCIAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do grau
de Bacharelado em Ciências Contábeis, pelo
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.
Orientador: Prof. Esp. Rafael Silva

**PATROCÍNIO – MG
2018**



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Ciências Contábeis

Trabalho de conclusão de curso intitulado “**A perspectiva dos contadores e profissionais do departamento pessoal frente à nova obrigação acessória do eSocial**”, de autoria da graduanda Daniele Venceslau da Silva, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Esp. Rafael Silva - Orientador
Instituição: UNICERP

Profa. Eila Cristiane Borges
Instituição: UNICERP

Profa. Aline Silva Santos
Instituição: UNICERP

Data de aprovação: 07/12/2018.

Patrocínio, 07 de Dezembro 2018

AGRADECIMENTOS

Aos meus amigos e família por todo suporte até aqui.

Aos professores por todo companheirismo ao longo desse tempo, pelos ensinamentos e principalmente pela amizade.

Ao meu orientador Rafael Silva, por ser paciente, atencioso, estar sempre disposto a ajudar e tornar este objetivo possível.

Aos participantes da pesquisa que viabilizaram a realização deste trabalho.

A Deus que nunca deixou de atuar em bondade e amor, a Ele toda honra e glória para sempre.

RESUMO

Introdução: O Projeto eSocial foi criado em 2015. Por meio deste, empregadores passarão a comunicar ao governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores. A transmissão eletrônica desses dados facilitará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. **Objetivo:** Demonstrar os impactos da implementação do eSocial, uma vez que as informações do trabalhador estão disponíveis em uma única plataforma e analisar a perspectiva dos profissionais da área em relação ao programa. **Materiais e Métodos:** Foi realizado um estudo de caso, através de questionário, aplicados a contadores e profissionais da área do departamento pessoal, em Patrocínio – MG. **Resultados:** De forma padronizada e simplificada, o eSocial quando implantado corretamente vai reduzir custos e tempo da área contábil na execução das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Mas observa-se na realidade que houve impactos em todos os ambientes dos escritórios, como: financeiros com treinamento de pessoal, mudanças na estrutura da empresa, seja em adaptação de software, redes, internet e, principalmente, dificuldade no registro imediato das informações, pois só são comunicados após o fato ocorrido. **Conclusão:** Os contadores e profissionais do Departamento Pessoal estão otimistas em relação ao novo sistema, acreditam que trará mudanças positivas para os usuários, no entanto, apontam muitas desvantagens e desafios a serem superados, tanto em relação ao cumprimento da legislação, quanto a falta de suporte do governo, gerando insegurança para atender as demandas do sistema.

Palavras-chave: Padronização; unificação; eSocial.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CD – Comunicação de Dispensa

CEF – Caixa Econômica Federal MG – Minas Gerais

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIRF – Declaração do Imposto de Renda retido na Fonte

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

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de informações à previdência social

GPS – Guia da Previdência Social

GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LRE – Livro de Registro de Empregados

MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais

MPS – Ministério da Previdência

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RFB – Secretaria da Receita Federal do Brasil

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RPPS – Regimes Próprios de Previdência Social

SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento

UNICERP – Centro Universitário do Cerrado Patrocínio

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Vantagem do uso do eSocial na visão da empresa	24
Figura 2 – Visão da vantagem do uso do eSocial para o trabalhador.....	24
Figura 3 - Mais beneficiados com a implantação do eSocial	25
Figura 4 - O que representa a implementação do eSocial no meio contábil.	26
Figura 5 - Maior dificuldade para se adequarem as exigências do eSocial.....	26
Figura 6 - Funcionalidade do eSocial.....	27
Figura 7 - Benefícios do eSocial a longo prazo.....	28
Figura 8 - Custos para adequação ao eSocial	28
Figura 9 - Ações tomadas pela empresa para implementação do eSocial.....	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela para empregado e trabalhador avulso 2018	20
Tabela 2 - Tabela do Contribuinte Individual e Facultativo 2018.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 OBJETIVOS	12
2.1 Objetivo geral.....	12
2.2 Objetivos específicos.....	12
3 DESENVOLVIMENTO.....	13
3.1 INTRODUÇÃO	14
3.2 MATERIAL E MÉTODOS	15
3.2.1 Tipos de pesquisa	15
3.2.2 Tipo de pesquisa quanto aos objetivos	15
3.2.3 Tipo de pesquisa quanto aos procedimentos	16
3.2.4 Tipos de pesquisa quanto à abordagem do problema.....	16
3.2.5 Local do Estudo	16
3.2.6 População e amostra	16
3.2.7 Técnica de análise obtenção de dados	17
3.2.8 Técnica de análise tratamento dos dados.....	17
3.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES	17
3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
3.5 REFERÊNCIAS	31
4 CONCLUSÃO.....	34
5 REFERÊNCIAS	36
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	38

1 INTRODUÇÃO

O Projeto eSocial foi criado em 2015 com o objetivo de unificar as informações pelos empregadores referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. Através desse sistema todas as informações trabalhistas são passadas para os seguintes órgãos: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), esses órgãos trabalham juntos nesse projeto.

É um programa que ainda passa por ajustes, melhoramentos e testes; o objetivo é que em breve todas as empresas brasileiras estejam usando este programa, ele traz benefícios para as empresas, há uma diminuição na parte burocrática para a entrega de documentos já que não terá que passar a mesma informação em sistemas diferentes, mas também traz alguns impactos porque terá que se adequar as exigências do sistema.

O eSocial será obrigatório e mudará completamente a forma com que as empresas lidam com obrigações de natureza tributária, trabalhista e fiscal. Reunir todas as informações que dizem respeito à vida do trabalhador na empresa em uma única plataforma permite o acesso fácil aos dados inseridos, mas, ao mesmo tempo, exige disciplina para que todas as obrigações sejam cumpridas pelo empregador, a fim de evitar irregularidades e penalizações. (GRUPO META, 2017)

O estudo se justifica diante da obrigatoriedade da implantação do eSocial, os contadores e empresários precisam estar preparados para regulamentar todos os dados em relação aos funcionários, estarem atentos à entrega das declarações, recolhimentos dos tributos trabalhistas e previdenciários, entre outras informações relacionadas ao contrato de trabalho que são relevantes e deverão ser encaminhadas à medida que ocorrem.

Um dos maiores impactos do eSocial é de caráter cultural, pois atua diretamente sobre seus processos que deverão ser revisados, viabilizando a harmonização do fluxo de informações entre as áreas envolvidas.

Para que esta revisão aconteça, será necessária uma dedicação de tempo integral por parte dos gestores, possibilitando que as informações sejam compostas por dados corretos, e que sejam cumpridas com tempo de resposta menor mediante as solicitações do fluxo. O eSocial tem como prioridade a firmeza e o compromisso, leviandade e atrasos deverão ser cobrados com altas multas.

Desta forma, os impactos do sistema a médio e longo prazo, diante da perspectiva dos contabilistas que estão diretamente ligados, demonstrará algumas facilidades que o eSocial

traz em relação à agilidade no processamento das informações, e também, as dificuldades por falta de preparo dos profissionais e suporte dos órgãos que são responsáveis pelo funcionamento do sistema.

Diante do que foi exposto questiona: Quais os impactos a implementação do eSocial terá para os contadores e profissionais da área do Departamento Pessoal, de acordo com sua obrigatoriedade e como as empresas precisarão se adequar para esta nova realidade?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho foi demonstrar os impactos da implementação do eSocial, uma vez que se passa a ter uma única plataforma de acesso a toda vida do trabalhador e existe burocrática grande para tal.

2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos foram: analisar as vantagens e desvantagens do eSocial; através da aplicação de questionário identificar a perspectiva dos contabilistas e profissionais da área com relação a esse sistema; e verificar se os mesmos se sentem preparados para essa mudança.

3 DESENVOLVIMENTO

A PERSPECTIVA DOS CONTADORES E PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO PESSOAL FRENTE À NOVA OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA DO ESOCIAL

DANIELE VENCESLAU DA SILVA¹
RAFAEL SILVA²

RESUMO

Introdução: O Projeto eSocial foi criado em 2015. Por meio deste, empregadores passarão a comunicar ao governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores. A transmissão eletrônica desses dados facilitará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. **Objetivo:** Demonstrar os impactos da implementação do eSocial, uma vez que as informações do trabalhador estão disponíveis em uma única plataforma e analisar a perspectiva dos profissionais da área em relação ao programa. **Materiais e Métodos:** Foi realizado um estudo de caso, através de questionário, aplicados a contadores e profissionais da área do departamento pessoal, em Patrocínio – MG. **Resultados:** De forma padronizada e simplificada, o eSocial quando implantado corretamente vai reduzir custos e tempo da área contábil na execução das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Mas observa-se na realidade que houve impactos em todos os ambientes dos escritórios, como: financeiros com treinamento de pessoal, mudanças na estrutura da empresa, seja em adaptação de software, redes, internet e, principalmente, dificuldade no registro imediato das informações, pois só são comunicados após o fato ocorrido. **Conclusão:** Os contadores e profissionais do Departamento Pessoal estão otimistas em relação ao novo sistema, acreditam que trará mudanças positivas para os usuários, no entanto, apontam muitas desvantagens e desafios a serem superados, tanto em relação ao cumprimento da legislação, quanto a falta de suporte do governo, gerando insegurança para atender as demandas do sistema.

Palavras-chave: Padronização; unificação; eSocial.

ABSTRACT

Introduction: The eSocial Project was created in 2015. Through this, employers will communicate unified information to the government on workers. The electronic transmission of such data will facilitate the provision of information regarding tax, social security and labor obligations, reducing bureaucracy for companies, standardizing their transmission, validation, storage and distribution. **Objective:** To demonstrate the impacts of eSocial implementation, since employee information is available on a single platform and to analyze the perspective of

¹ Discente do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP. E-mail: daniel.venceslau@hotmail.com

² Professor do curso de Ciências Contábeis. Contador, Administrador e Especialista em Gestão Empresarial. E-mail: m.r.consultoria@hotmail.com

the professionals in the area in relation to the program. **Materials and Methods:** A questionnaire was applied to accountants and professionals from the personal department area, in Patrocínio - MG. Results: In a standardized and simplified way, eSocial when properly deployed will reduce costs and time in the accounting area in the execution of tax, social security and labor obligations. However, it is observed that there were impacts in all office environments, such as: financial personnel training, changes in company structure, adaptation of software, networks, internet and, especially, difficulties in the immediate recording of information, because they are only communicated after the fact happened. **Conclusion:** Personal Department accountants and professionals are optimistic about the new system, believe it will bring positive change for users, yet point to many disadvantages and challenges to be overcome, both in terms of compliance with legislation, and the lack of support, generating insecurity to meet the demands of the system.

Keywords: Standardization; unification; eSocial.

3.1 INTRODUÇÃO

O Projeto eSocial foi criado em 2015 com o objetivo de unificar as informações pelos empregadores referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. Através desse sistema todas as informações trabalhistas são passadas para os seguintes órgãos: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), esses órgãos trabalham juntos nesse projeto.

É um programa que ainda passa por ajustes, melhoramentos e testes; o objetivo é que em breve todas as empresas brasileiras estejam usando este programa, ele traz benefícios para as empresas, há uma diminuição na parte burocrática para a entrega de documentos já que não terá que passar a mesma informação em sistemas diferentes, mas também traz alguns impactos porque terá que se adequar as exigências do sistema.

O eSocial será obrigatório e mudará completamente a forma com que as empresas lidam com obrigações de natureza tributária, trabalhista e fiscal. Reunir todas as informações que dizem respeito à vida do trabalhador na empresa em uma única plataforma permite o acesso fácil aos dados inseridos, mas, ao mesmo tempo, exige disciplina para que todas as obrigações sejam cumpridas pelo empregador, a fim de evitar irregularidades e penalizações. (GRUPO META, 2017)

O estudo se justifica diante da obrigatoriedade da implantação do eSocial, os contadores e empresários precisam estar preparados para regulamentar todos os dados em relação aos funcionários, estarem atentos à entrega das declarações, recolhimentos dos

tributos trabalhistas e previdenciários, entre outras informações relacionadas ao contrato de trabalho que são relevantes e deverão ser encaminhadas à medida que ocorrem.

Um dos maiores impactos do eSocial é de caráter cultural, pois atua diretamente sobre seus processos que deverão ser revisados, viabilizando a harmonização do fluxo de informações entre as áreas envolvidas.

Para que esta revisão aconteça, será necessária uma dedicação de tempo integral por parte dos gestores, possibilitando que as informações sejam compostas por dados corretos, e que sejam cumpridas com tempo de resposta menor mediante as solicitações do fluxo. O eSocial tem como prioridade a firmeza e o compromisso, leviandade e atrasos deverão ser cobrados com altas multas.

Desta forma, os impactos do sistema a médio e longo prazo, diante da perspectiva dos contabilistas que estão diretamente ligados, demonstrará algumas facilidades que o eSocial traz em relação à agilidade no processamento das informações, e também, as dificuldades por falta de preparo dos profissionais e suporte dos órgãos que são responsáveis pelo funcionamento do sistema.

Diante do que foi exposto questiona: Quais os impactos a implementação do eSocial terá para os contadores e profissionais da área do Departamento Pessoal, de acordo com sua obrigatoriedade e como as empresas precisarão se adequar para esta nova realidade?

3.2 MATERIAL E MÉTODOS

3.2.1 Tipos de pesquisa

Os tipos de pesquisa utilizados se deram quanto aos objetivos, procedimentos e quanto à abordagem do problema, são os tópicos mais utilizados pela Contabilidade.

3.2.2 Tipo de pesquisa quanto aos objetivos

Segundo Gil (1999, citado por Beuren 2006) destaca que a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. E segundo Andrade (2002, citado por Beuren 2006) proporciona maiores informações sobre o assunto que se vai investigar.

Quanto aos objetivos a pesquisa escolhida foi a exploratória, pois teve a pretensão de

relatar os impactos e as mudanças devido a implantação do projeto do Governo Federal – eSocial

3.2.3 Tipo de pesquisa quanto aos procedimentos

Quanto aos procedimentos, a pesquisa desenvolvida concluiu-se com um estudo de caso. De acordo com Schramm (2001, citado por Beuren 2006), a essência do estudo de caso é tentar esclarecer uma decisão, ou um conjunto de decisões, seus motivos, implementações e resultados.

O estudo foi feito através de um estudo de caso, pois se pretendia demonstrar quais os impactos da implantação do eSocial para os contadores.

3.2.4 Tipos de pesquisa quanto à abordagem do problema

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa se deu de forma qualitativa, pois se dispôs a analisar o tema com profundidade. Segundo Beuren (2006) essa tipologia de pesquisa é essencial no aprofundamento de questões relacionadas ao desenvolvimento da Contabilidade, seja no âmbito teórico ou prático.

3.2.5 Local do Estudo

A pesquisa foi realizada nos Escritórios de Contabilidade selecionados de acordo com a amostra, localizados no município de Patrocínio-MG e será realizada no período de 12/11/2018 à 16/11/2018 e os questionários serão entregues diretamente aos proprietários dos escritórios e recolhidos após o preenchimento dos questionários.

3.2.6 População e amostra

Foi utilizada na pesquisa a amostragem não probabilística por acessibilidade.

Escolheu-se a cidade de Patrocínio – MG, considerando alguns escritórios de Contabilidade para a pesquisa.

3.2.7 Técnica de análise obtenção de dados

Para que se chegasse aos objetivos propostos, foi utilizada como coleta de dados, questionários direcionados aos contadores e/ou profissionais da área do departamento pessoal dos escritórios.

3.2.8 Técnica de análise tratamento dos dados

Os dados foram coletados e colocados em documentos de texto (word) e serão avaliados através do questionário como os contadores estão frente as mudanças com a implantação do eSocial.

3.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As relações de trabalho no Brasil entre empregado e empregador independente de sua área econômica tem sua normatização provenientes de diversas fontes. A principal delas é a Constituição Federal de 1988, no seu artigo sétimo e seus vários incisos. A constituição pensa muito nos trabalhadores, na dignidade da pessoa humana e entende que na relação de trabalho, direitos fundamentais são violados e então estabelece parâmetro para CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no qual o trabalhador, sendo a parte mais frágil, tem primazia, então ela não se preocupa simplesmente com as disposições legais que podem beneficiá-lo, mas pensa na realidade do contexto dele de trabalho e inclusive estabelece princípios para que essa realidade seja evidenciada no processo e ele seja beneficiado dessa forma, com a realidade enfatizada no processo, o verdadeiro contexto do trabalhador pode ser tutelado pelo Estado.

Em 1º de maio de 1943 Decreto-lei número 5.452 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é a base de toda a legislação trabalhista do país, nela o trabalhador brasileiro tem seu direito garantido pelos seus diversos artigos. Estabelece normas individuais e coletivas de trabalho. Entre elas estão: carteira assinada, salário mínimo, férias, limite de jornada de trabalho, licença maternidade, hora extra, insalubridade, periculosidade, adicional noturno, 13º salário, FGTS, entre outros. (DELGADO, 2013)

Em 14/07/2017 foi publicada a lei 13.467/2017 que altera mais de uma centena de pontos da CLT e traz várias mudanças que afetarão o dia a dia dos empregadores e

empregados, alterações que envolvem relações sindicais, judiciais referente à reclamação trabalhista, entre outras. A legislação é a base de funcionamento e forma correta de uso do eSocial, portando é vital estar atualizado de todas as alterações que foram feitas.

Algumas mudanças importantes que foi em relação à rescisão do contrato, agora pode ser feito um acordo entre empregado e empregador, era um ato praticado, mas que não estava previsto em lei. Agora existe a possibilidade de acordo entre as partes onde se preservam o direito a metade do aviso prévio se este for indenizado, a multa de vinte por cento do saldo do FGTS e saque de oitenta por cento do valor que está depositado na conta do trabalhador. No caso deste acordo o trabalhador não terá direito ao seguro desemprego.

Outra alteração foi em relação às férias que agora estão mais flexíveis em relação aos dias que agora podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos. Na antiga norma as férias podiam ser divididas em no máximo 2 períodos.

A Contribuição Sindical passou a ser opcional, antes era obrigatório o desconto equivalente a 1 dia de trabalho no mês de março de cada ano.

Foram feitas alteração em relação a banco de horas, convenções e acordos coletivos, a regulamentação da jornada de trabalho 12 por 36 horas que até então só era possível mediante convenção coletiva. A prática do Home Office que não era previsto em lei agora está, possibilidade do trabalho intermite, enfim, foram feitas diversas alterações. (PANTALEÃO 2017)

Além das leis citadas acima e várias outras, existem as convenções coletivas que são acordos firmados entre empregadores e empregados com seus respectivos representantes. O artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, estipula que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. E no artigo 613 da CLT estão descritas em seus incisos o que esses acordos devem conter para serem válidos, como prazos, direitos e deveres, penalidades para sindicatos empresas e empregados que as violem. De acordo com Serra (2012):

Sua importância se deve ao fato de que as normas existentes no direito do trabalho são historicamente, em regra, impositivas, não permitindo a deliberação em contrário entre o empregador e o empregado. Assim, como instrumento de amenização desta regra e de exceção, a Constituição Federal possibilitou a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho. (SERRA, 2012)

Mas a regra entre a relação de empregador e empregado é que havendo divergências, que prevaleça a que mais beneficia o empregado e nenhuma norma ou alteração pode retirar o direito do trabalhador, pois isso traria prejuízo para o mesmo.

É importante que saibamos a diferença entre acordo, convenção e dissídio coletivo.

A convenção coletiva é quando os dois sindicatos patronal e dos trabalhadores entram em um acordo, eles convencionam uma série de normas que irão reger a relação entre eles, e essa convenção afeta todos os trabalhadores e empresas daquela base territorial e determinada atividade.

O acordo coletivo é quando uma empresa específica procura o sindicato para tratar de um caso específico de uma empresa, eles assinam esse acordo e ele vale apenas para o caso em questão, para essa empresa e seus funcionários.

Já o dissídio coletivo ocorre quando os sindicatos não conseguem entrar em acordo, não conseguem fazer a convenção, então encaminham para que a justiça decida o que é melhor para a categoria.

É dever do Estado prover para os cidadãos saúde, moradia, trabalho, segurança, educação, entre outras. No artigo 6º da Constituição Federal está elencado o direito social a previdência social. A CLT também traz uma lei que regulamenta esse direito constitucional. De acordo com Machado e Santos (2015):

A Previdência Social tem caráter contributivo e implica na filiação obrigatória do trabalhador, e compreende à assistência ao mesmo em determinadas situações como: doença, invalidez, morte, idade avançada, maternidade, desemprego involuntário, bem como assistência aos dependentes dos segurados de baixa renda e a todos os dependentes em caso de morte do segurado. (MACHADO E SANTOS, 2015)

Os benefícios fornecidos podem ser por tempo de contribuição que é devida ao segurado que atender o requisito de carência e contar com 35 anos de contribuição, no caso de homem, e 30 anos de contribuição no caso de mulher, independentemente da idade. A aposentadoria por idade é devida ao segurado que tiver cumprido a carência exigida e contar com 65 anos de idade no caso de homem e 60 de idade, se mulher. Caso se trate de trabalhadores rurais esses limites são reduzidos para 60 e 55 anos, respectivamente.

Aposentadoria especial é concedida a trabalhadores que se dedicaram a atividades sujeitas a condições que prejudiquem a saúde ou integridade física, com isso aposentam mais cedo, auxílio doença é para trabalhadores que se ausentarem do trabalho por período superior a 15 dias, auxílio acidente é concedido como uma indenização para o trabalhador que exercendo seu trabalho sofrer lesões que tragam sequela definitiva e com isso implica na

redução da capacidade de trabalho, auxílio reclusão que é concedido a dependentes de encarcerados, pensão por morte que é pago aos dependentes do trabalhador falecido, salário família que é concedido ao trabalhador que tiver dependentes de até 14 anos, desde que não atinja o valor máximo de salário para que receba este benefício.

O sistema previdenciário brasileiro conta com três categorias:

1. Regime Geral da Previdência Social (RGPS) – que inclui todos os indivíduos que contribuem para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
2. Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) – organizada pelos estados e municípios para servidores públicos ocupantes de cargos efetivos (que exigem concurso público);
3. Previdência Complementar – é um benefício opcional, o trabalhador pode ter um seguro previdenciário adicional, e com isso ele pode garantir uma renda extra.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80	11%

Tabela 1 - Tabela para empregado e trabalhador avulso 2018
Fonte: Portaria Ministerial MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018

Salário Contribuição (R\$)	Alíquota	Valor
R\$ 954,00	5% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)*	R\$ 47,70
R\$ 954,00	11% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)**	R\$ 104,94
R\$ 954,00 até R\$ 5.645,80	20%	Entre R\$ 190,80 (salário mínimo) e R\$ 1.129,16 (teto)

Tabela 2 - Tabela do Contribuinte Individual e Facultativo 2018

Fonte: Portaria Ministerial MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018

* Alíquota exclusiva do Facultativo Baixa Renda;

** Alíquota exclusiva do Plano Simplificado de Previdência;

O Código Tributário Nacional estabelece as normas que regem as obrigações tributárias de todos os contribuintes do país. Elas são separadas entre Principais e Acessórias. Uma obrigação principal é o pagamento do tributo em si. De acordo com Lopes (2015):

Obrigações acessórias são declarações mensais, trimestrais e anuais, onde constam informações sobre a empresa. Elas devem ser declaradas ao Governo (federal, estadual ou municipal) e tem como principal objetivo que o próprio contribuinte (empresa) declare as informações solicitadas, podendo ser sobre a receita efetivada, os impostos apurados, além da parte trabalhista, quando são declaradas informações sobre a movimentação dos empregados na folha de pagamento e os encargos gerados sobre os salários pagos. (LOPES, 2015)

O eSocial é uma nova forma de apresentação dos processos trabalhistas pois unifica processos e é a mesma base de informação para o Ministério do Trabalho, Receita Federal e Caixa Econômica, com isso várias informações acessórias foram unificadas em um só canal. Muitas informações eram enviadas repetidamente, a mesma informação era enviada para diversos órgãos e muitas vezes aconteciam erros e incoerência de dados.

A GFIP é uma guia utilizada para o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e para fornecer informações a Previdência Social em relação aos trabalhadores.

Desde a competência janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, conforme estabelece a lei nº 8.036/90 e legislação posterior, bem como às contribuições e/ou informações à Previdência Social, conforme disposto nas leis nº 8.212/91 e 8.213/91 e legislação posterior, estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação. (RECEITA FEDERAL, 2015)

A GFIP deve ser informada no dia 7 de cada mês subsequente à competência da folha de pagamento que será informada.

O CAGED foi instituído pela lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, o que tornou a obrigatória a comunicação da empresa em relação a admissões e demissões de funcionários, são informações fornecidas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O cadastro geral serve como base de pesquisa e estudos para o próprio governo em relação aos dados de emprego e desemprego no Brasil, e é extremamente importante para entender a situação do país.

É também através desse relatório que projetos e incentivos relacionados ao mercado de trabalho podem ser criados pelo Ministério do Trabalho e Emprego e depois órgãos relacionados, como o Programa de Seguro-Desemprego. (PONTES, 2017)

O CAGED também deve ser enviado até no dia 7 do mês seguinte as admissões e demissões.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi instituída pelo Decreto Nº 76.900 de 23 de dezembro de 1975. É uma informação fornecida ao Ministério do Trabalho

e Emprego anualmente, ela deve ser entregue por praticamente todas as pessoas físicas e jurídicas com empregados.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) tem o objetivo de controlar a atividade trabalhista no país controlando assim as necessidades existentes, além disso é de grande importância para fornecer informações estatísticas ao Ministério do Trabalho e Emprego e outras entidades governamentais. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015)

O artigo 41 da CLT é obrigatório ao empregador o registro de seus empregados no livro ou ficha individual contendo nome, data de nascimento, nacionalidade, CTPS, data de admissão, cargo, remuneração, jornada de trabalho, e histórico de férias, alterações de salário e acidente de trabalho.

A CAT – Comunicação de acidente de trabalho deve ser obrigatoriamente emitida pelo empregador no primeiro dia útil após a constatação médica, após a conclusão de que a doença foi ocasionada no trabalho ou devido ao trabalho. Mesmo que não exista afastamento o empregador apresentar o CAT. A transmissão do CAT é possível ser feita pela internet ou pelas agências do INSS. (PEREIRA, 2016)

O Comunicado de Dispensa (CD) é um documento pelo empregador ou empregado quando um deles quer rescindir com o contrato de trabalho. Quando o funcionário é dispensado sem justa causa esse documento é exigido no momento do saque de FGTS e seguro desemprego.

A CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social é um documento que contém todas as informações do cidadão enquanto trabalhador, e é obrigatório para toda pessoa que for prestar algum tipo de serviço. A emissão deste documento pelas entidades publica deve ser gratuito.

A DIRF – Declaração do Imposto de Renda retido na fonte é uma declaração que todas as empresas devem apresentar à Receita Federal do Brasil (RFB). Nela contém dados referente a retenções, pagamentos, e créditos do imposto de renda na fonte. O atraso no envio pode gerar multas e outras sanções a serem aplicadas pela RFB. É feito um cruzamento de dados entre a DIRF e várias fontes como informações contidas Declarações do Imposto de Renda e de Ajuste Anual das pessoas físicas, contribuições retidas, valores pagos a planos de saúde, e tem o objetivo de detectar inconsistências entre os dados informados. A DIRF deve ser apresentada anualmente.

O MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais é um arquivo o qual é entregue pela organização ao auditor da Previdência Social em caso de ocorrência de alguma fiscalização.

As empresas que utilizam sistema de processamento eletrônico de dados para registrar seus negócios e atividades econômicas em suas diversas áreas devem apresentar arquivos digitais referentes às áreas solicitadas seguindo as exigências do MANAD. (PORTAL CONTÁBIL, 2009)

A folha de pagamento, talvez seja uma das obrigações mais conhecidas, normalmente é elaborada mensalmente, e contém as remunerações da competência deste mês. Nela precisa constar o nome do trabalhador com ou sem vínculo empregatício, o cargo ou serviço prestado, as partes integrantes e não integrantes da remuneração, descontos permitidos por lei, além de outras informações.

A GRF – Guia de Recolhimento do FGTS é emitida por um programa disponibilizado pela CAIXA, o SEFIP -Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, é gerada a guia com o código de barras e deve ser recolhida até o 7º dia do mês seguinte àquele em que a remuneração do trabalhador foi paga.

É um formulário que contém as informações referentes ao trabalho em relação ao trabalho que exerce e ao riscos que ele está exposto que pode ser por trabalhar com agentes nocivos químicos físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física. Caso haja mudança de trabalho e atividades desempenhada esse formulário deve ser alterado. O objetivo deste formulário é reunir todas essas informações em relação as condições de trabalho pra fins de requerimento da aposentadoria, principalmente a aposentadoria especial que é concedida devido ao tempo exercendo atividades insalubres. (AQUINES, 2016)

De acordo com a Receita Federal (2015):

A Guia da Previdência Social (GPS) é uma guia para recolhimento das contribuições sociais a ser utilizadas pela empresa, contribuinte individual, segurado especial, dentre outras discriminações de pagamento. Ela tem prazo mensal com vencimentos diversificados, de acordo com o contribuinte. (RECEITA FEDERAL, 2015)

Este trabalho desenvolveu a pesquisa em 10 (dez) escritórios de contabilidade em Patrocínio/ MG, para identificar as perspectivas dos contadores e/ou profissionais que atuam no departamento pessoal, em relação a implementação do eSocial, os impactos que tem tido, analisando as vantagens e desvantagens do programa, além de identificar o suporte que eles tem recebido dos órgãos públicos para sanar dúvidas e o quanto se sentem preparados para essa mudança.

Para identificar e compreender essa visão em relação ao eSocial foram realizadas 10 (dez) perguntas aos contadores e/ou profissionais da área, cujas respostas estão a seguir e, para contribuir para sua clareza foram utilizados gráficos, exceto na última questão, pois foi uma questão aberta.

Na questão 01 perguntou-se: “Para seu escritório contábil, quanto foi vantajoso para as empresas o uso do eSocial?”

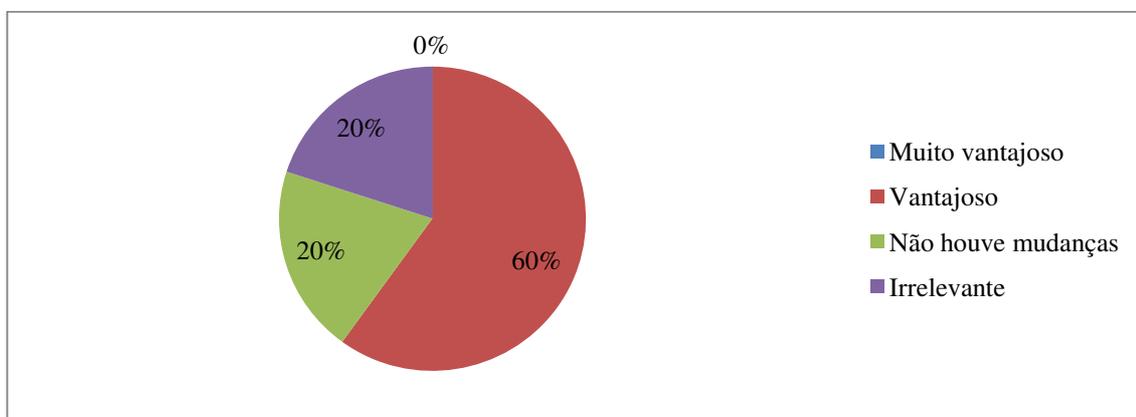


Figura 1 - Vantagem do uso do eSocial na visão da empresa

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que quantidade considerável (60%) de participantes entende como vantajoso o uso do eSocial para as empresas. 20% marcaram que não houveram mudanças e 20% que foi irrelevante essa implementação, pressupõe-se que ainda não conseguiram perceber as mudanças. De acordo com Vassoler (2015):

Ao contrário que muita empresa pensa o eSocial é uma grande vantagem para elas, uma dessas vantagens é a empresa garantir que as informações fiquem bem guardadas, pois ficarão no repositório do Governo Federal. Com isso o Governo pode fornecer a diversos órgãos uma única fonte de informações, terá também uma maior centralização na entrega das obrigações, a integração dos sistemas informatizados das empresas padronizando e integrando os cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto. (VASSOLER, 2015)

Na questão 2 perguntou-se: “E para o trabalhador, na visão de seu escritório contábil, quanto o eSocial foi vantajoso?”

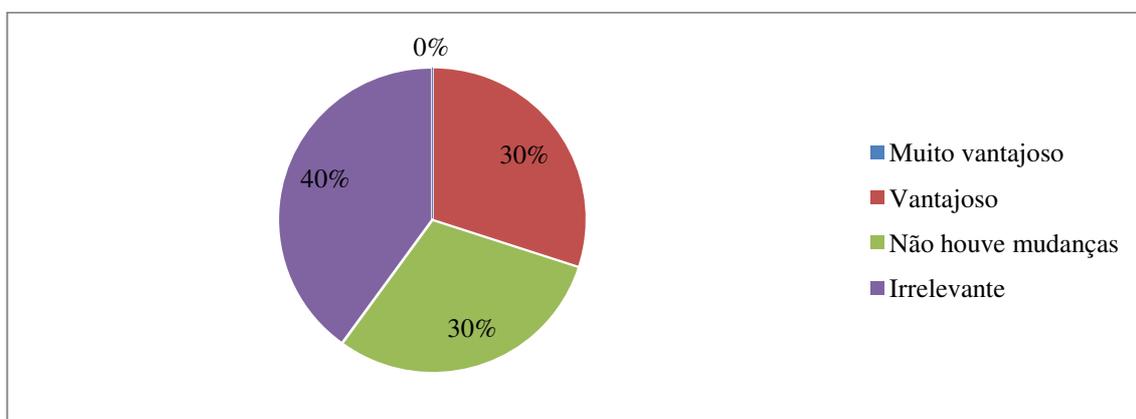


Figura 2 – Visão da vantagem do uso do eSocial para o trabalhador

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que há uma grande diferença de percepção que cada participante tem em relação a vantagem do uso do eSocial para o trabalhador. 30% percebe que é vantajoso para o trabalhador, 40% veem como irrelevante e 30% marcaram que não houveram mudanças para o trabalhador. Mas segundo Matavelli (2018):

Os trabalhadores terão seus direitos garantidos pelo sistema pelo fato de o governo ter em mãos todas as informações trabalhistas de que necessita para fiscalizar. (MATAVELLI, 2018)

Na questão 3 perguntou-se: “Para seu escritório de contabilidade, quem é mais beneficiado pela implementação do eSocial? Marque até 2 opções”.

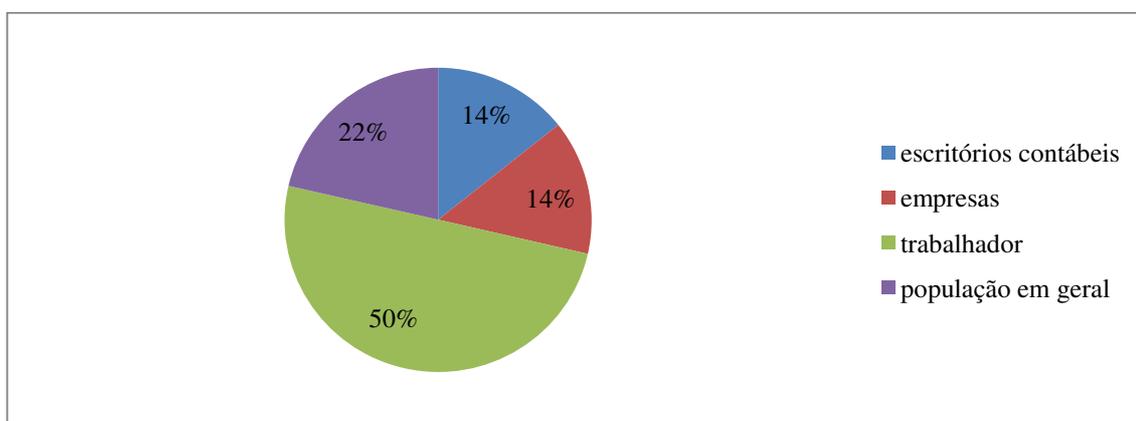


Figura 3 - Mais beneficiados com a implantação do eSocial

Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico evidenciou que metade (50%) dos participantes da pesquisa acreditam que o trabalhador é o mais beneficiado com a implementação do eSocial. Outros 22% declararam que a população em geral é beneficiada pelo programa. E igualaram-se em 14% os participantes que acreditam que serão os escritórios contábeis os mais beneficiados e a outra parte que veem as empresas como maiores beneficiadas pelo eSocial.

É importante ressaltar que dois dos participantes da pesquisa não marcaram nenhuma opção, pois, os mesmos acreditam que o programa eSocial só trará benefícios para o governo, facilitando o processo de fiscalização com o trato das informações, gerando altas multas e aumentando as responsabilidades desses profissionais, as observações foram descritas na questão aberta da presente pesquisa.

Na questão 4 perguntou-se: “Para o meio contábil, o que representa a implementação do eSocial? Marque até 2 opções”.

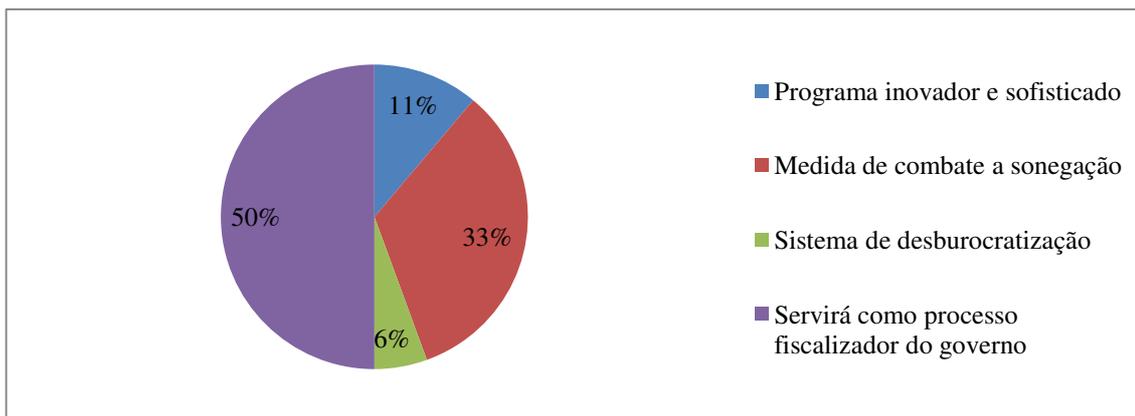


Figura 4 - O que representa a implementação do eSocial no meio contábil.

Fonte: Dados da pesquisa

É possível observar que grande parte dos participantes (50%) veem o eSocial como um processo de fiscalização do governo e outros 33% veem como uma medida de combate a sonegação, como as movimentações no programa são online, em tempo real, os processos trabalhistas serão mais fáceis de serem fiscalizados. Por outro lado, apenas 6% dos participantes veem como um sistema de desburocratização, devido ao seu processo de implantação estar sendo bastante complicado.

De acordo com Matavelli (2018):

O envio das informações para o banco de dados do governo será de total responsabilidade da empresa ou empregador. Não haverá “perdão” para envio de dados errados causados por má implantação de software ou reorganização equivocada de dados, podendo até mesmo gerar multas previstas em lei. Com o eSocial, será mais simples para o governo identificar erros de procedimentos nas instituições. (MATAVELLI, 2018)

Na questão 5 perguntou-se: “Qual foi a sua maior dificuldade em atender as exigências do eSocial?”.

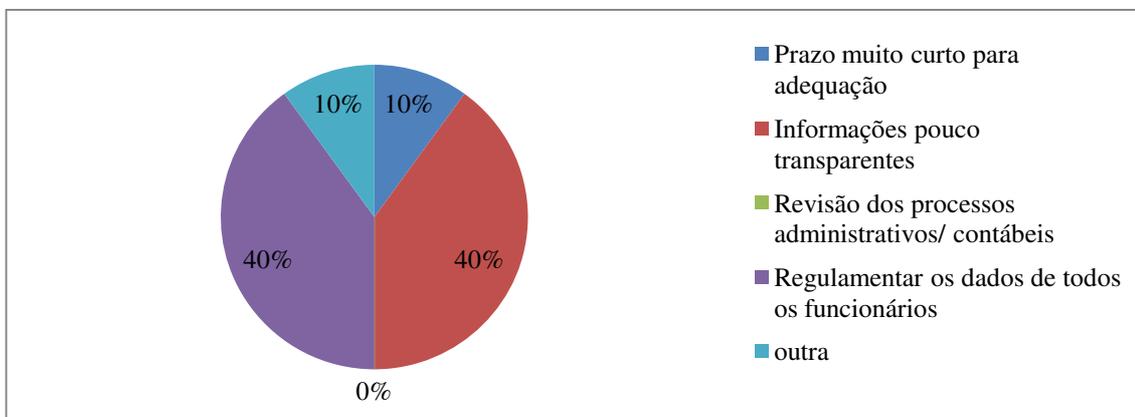


Figura 5 - Maior dificuldade para se adequarem as exigências do eSocial.

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre as dificuldades em atender as exigências do eSocial 40% dos participantes disseram que foi em relação a informações pouco transparentes e 40% teve dificuldades em regulamentar os dados de todos os funcionários, quanto as informações, disseram que muitas vezes por falta de suporte dos órgãos públicos em sanar as dúvidas. E 10% dos participantes reclamaram de prazo curto para adequação.

Na questão 6 perguntou-se: “Na sua opinião, o programa do eSocial já está apto a funcionar na sua integralidade?”.

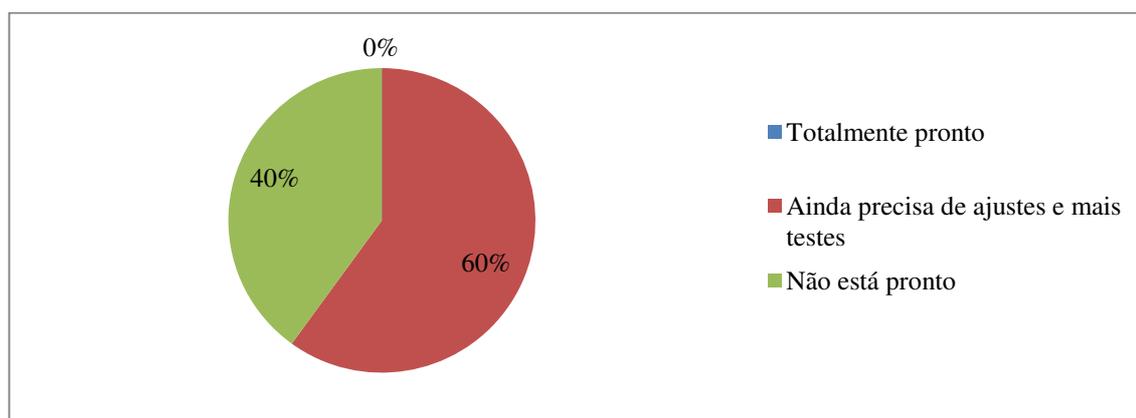


Figura 6 - Funcionalidade do eSocial.
Fonte: Dados da pesquisa

Nessa questão, 60% dos participantes demonstraram que o eSocial ainda precisa de ajustes e mais testes e 40% que o programa não está pronto.

A principal reclamação dos empreendedores, contadores e profissionais da área do departamento pessoal tem sido reunir todo histórico trabalhistas dos funcionários, no cadastramento do funcionário, contratação, licenças e demissão. Qualquer inconsistência impede que o sistema continue funcionando, o que tem gerado muita dificuldade. A Receita Federal informou que o Comitê gestor do eSocial possui uma equipe técnica que trabalha e se dedica a fazer os ajustes necessários para que os empregadores consigam concluir o processo. E que muitas flexibilizações na implementação estão sendo implementadas para que assim, o mais breve possível o programa esteja funcionando em sua integralidade, garantindo que as informações sejam enviadas de forma eficiente.

Na questão 7 perguntou-se: “Na sua opinião, se a implementação do eSocial atender as expectativas esperadas, quais serão seus benefícios a longo prazo?”

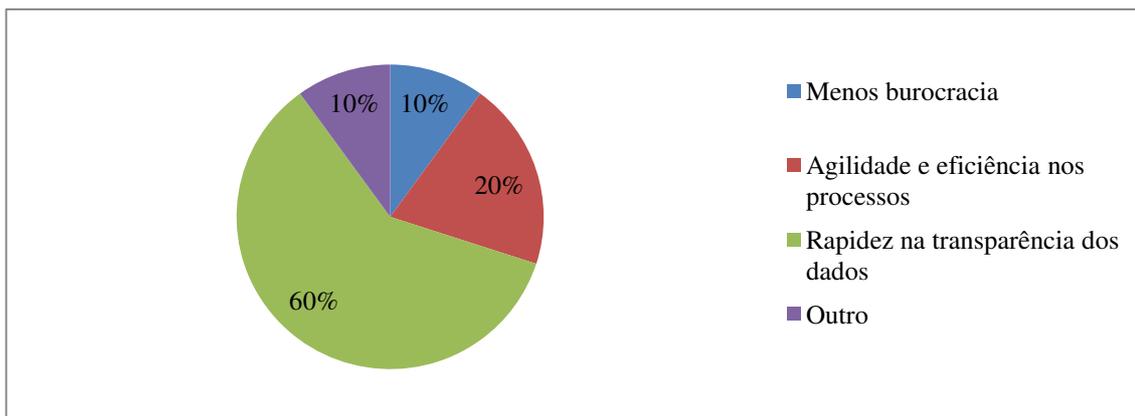


Figura 7 - Benefícios do eSocial a longo prazo.

Fonte: Dados da pesquisa

Nessa questão 60% dos participantes acreditam que a longo prazo o eSocial trará rapidez e transparência dos dados e 20% marcaram que os benefícios estão relacionados a agilidade e eficiência nos processos e 10% que trará menos burocracia. Como as informações serão automaticamente repassadas para os órgãos públicos não será necessário enviar cada informação separadamente.

Na questão 8 perguntou-se: “A adequação ao eSocial foi oneroso para a empresa?”

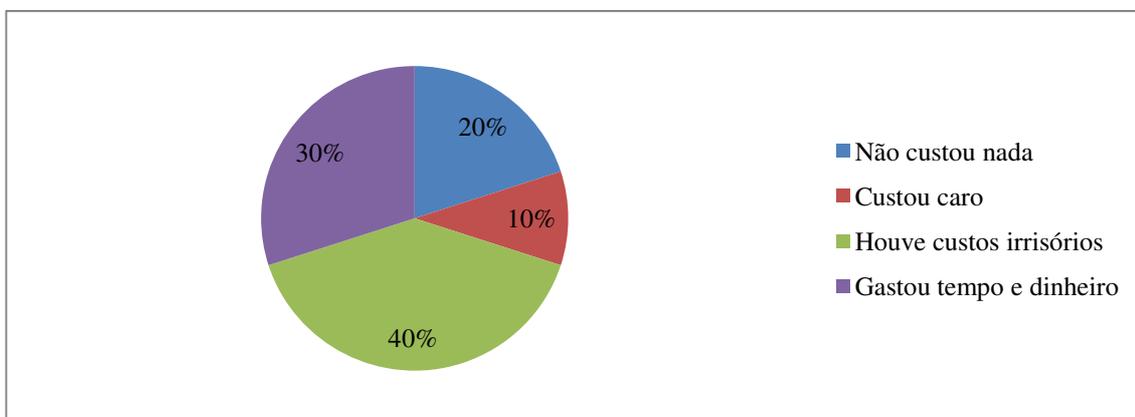


Figura 8 - Custos para adequação ao eSocial

Fonte: Dados da pesquisa

Nessa questão 40% dos participantes tiveram custos irrisórios e 20% não tiveram gastos, uma vez que inicialmente é uma questão de adequação de documentação e cadastros em tempos hábeis. Por outro lado, 30% dos participantes disseram que tiveram gastos de tempo e dinheiro e 10% que essa adequação custou caro, tiveram que fazer adequações na estrutura da empresa e na maneira de trabalhar.

Na questão 9 perguntou-se: “Quais foram as ações tomadas pela empresa para implementação do eSocial?”

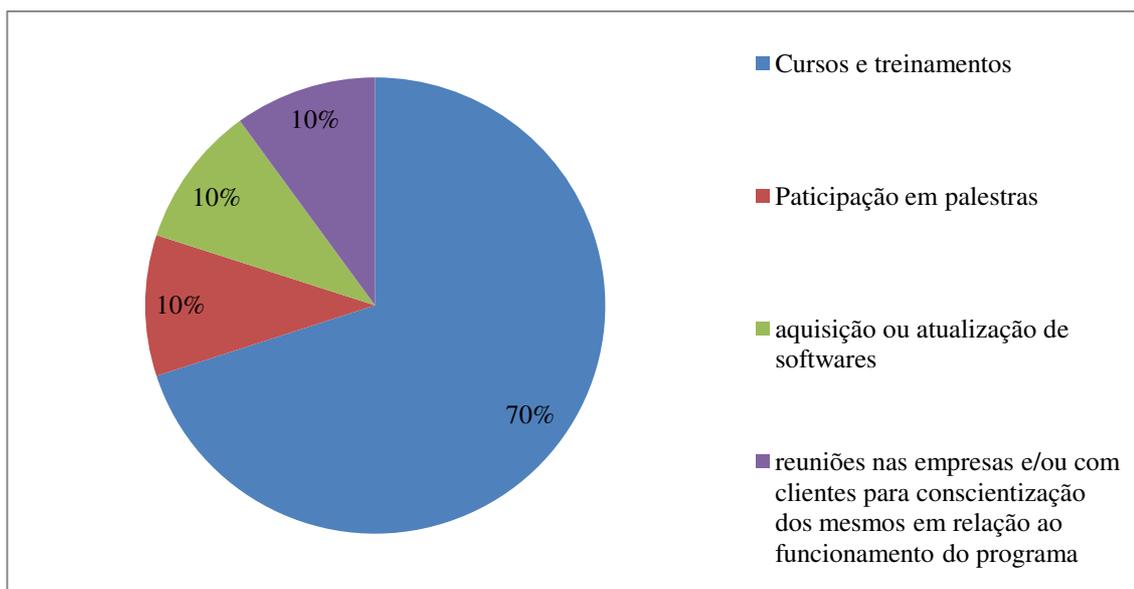


Figura 9 - Ações tomadas pela empresa para implementação do eSocial

Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos participantes (70%) integrou-se em cursos e treinamentos para se adequarem, 10% participaram de palestras, 10% adquiriram ou tiveram que fazer atualização nos softwares e 10% fizeram reuniões para conscientizarem funcionários e clientes em relação ao funcionamento do programa, conscientizando-os para a preparação dos documentos e adequações. É importante ressaltar que a opção marcada por cada participante é sobre a principal ação deles para essa implementação, não a única.

Na questão 10 perguntou-se: “No contexto geral e na sua opinião, qual o impacto a implementação do eSocial terá na rotina contábil, já que se trata de uma obrigatoriedade e as empresas deverão se adequarem a esta nova realidade?”

Analisando as respostas de todos os participantes conclui-se que: há um grande impacto para a rotina contábil, até as empresas se adequarem os softwares, documentação, fazerem treinamentos, conscientizarem as empresas para quem prestam serviços dos quais dependem para obterem as informações e até que o programa funcione bem em sua integralidade. Mas a longo prazo trará mais agilidade nos processos, diminuição do número de documentos arquivados, um controle maior das informações trabalhistas. Os escritórios e profissionais da área deverão adequar a rotina operacional da empresa envolvendo processos organizacionais, sistemas de informação e pessoas. Adaptar o sistema conforme layout definido pelo governo; adequar processos organizacionais, trabalhando com informações antecipadas e precisas; qualificar pessoas com conhecimento específico de legislação e do funcionamento dos programas do governo. As empresas e profissionais serão impactados pela

mudança de toda a cultura organizacional. Se sentem despreparados para usar o programa também veem um despreparo por parte do governo e dos órgãos envolvidos por prorrogarem fases e não verem o programa funcionar corretamente.

Um dos participantes citou que terá grande impacto no cumprimento de prazos e leis, e alguns disseram que o maior beneficiado com o eSocial será o governo.

3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluída essa pesquisa onde teve como questionamento: quais os impactos a implementação do eSocial terá para os contadores e profissionais da área, de acordo com sua obrigatoriedade e como as empresas precisarão se adequar a essa nova realidade? Pode-se concluir, portanto, que os conceitos estudados e os dados coletados, por meio dos questionários, mostram que os impactos estão relacionados a mudança de toda a cultura organizacional, inclusive as de enviar informações depois do fato ocorrido, alguns impactos financeiros com treinamento de pessoal com conhecimento específico de legislação e do funcionamento dos programas do governo. Mudanças serão necessárias na estrutura da empresa, seja em adaptação de software, redes, internet, com isso, mudando a forma de trabalhar do pessoal do setor, trazendo maior responsabilidade para os funcionários do departamento pessoal.

Terão que ter um relacionamento mais próximo com os clientes, pois dependem deles para obter informações, além de conscientizá-los sobre o funcionamento do programa, adequar processos organizacionais, com a finalidade de atender o fisco e evitar possíveis passivos trabalhistas.

As principais vantagens apontadas por esses profissionais são a otimização e informatização do processo de repasse das informações e a redução das obrigações acessórias, diminuição do número de documentos arquivados e controle maior sobre as informações trabalhistas.

As principais desvantagens estão relacionadas a falta de suporte do governo, o aumento da responsabilidade em relação as multas e revisão dos processos internos.

82% dos entrevistados declararam que a implementação do eSocial, é um programa que servirá mais para atender os propósitos do governo, tais como, a fiscalização maior no trato com as informações em tempo real e no combate à sonegação. Ou seja, em um primeiro

momento a perspectiva dos contadores e demais profissionais é que para a área, o único benefício será a desburocratização dos processos e rapidez na transferência de dados.

Os profissionais estão se adaptando à medida que as exigências vão surgindo. Pois ainda não se tem um modelo definitivo, algumas mudanças são feitas durante os processos (um protótipo não aperfeiçoado) e o governo não disponibiliza o suporte necessário.

Foi possível perceber que os contadores e profissionais estão otimistas em relação ao novo sistema, acreditam que trará mudanças positivas para os escritórios, empresas e trabalhadores, os mesmos apontam ainda muitos desafios e desvantagens a serem superados, ainda não se sentem preparados para atender as demandas do sistema.

As principais mudanças previstas estão relacionadas à rapidez e a demanda de tempestividade das informações.

A partir da pesquisa foi possível esboçar os principais impactos que tem sido vivenciado pelos contabilistas em relação a implementação do eSocial. Tais dados podem subsidiar ações governamentais para auxiliar esses profissionais em suas dúvidas diante do novo sistema e assim amenizar as dificuldades enfrentadas.

Este trabalho não é conclusivo, uma vez que é pesquisa qualitativa e quantitativa. Indica-se este trabalho para pesquisadores da área contábil, estudantes da área, pesquisadores, empresários e demais áreas afins.

3.5 REFERÊNCIAS

AQUINES, Tiago. **O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)**. Disponível em: <<https://tiagoaquines.jusbrasil.com.br/artigos/309062343/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

Blog Guia Trabalhista. **Livro De Registro De Empregados – Obrigatoriedade**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2016/08/24/livro-de-registro-de-empregados-obrigatoriedade/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

DELGADO, Gabriela Deves. **A CLT Aos 70 Anos: Rumo a um direito do trabalho constitucionalizado**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_25246483_A_CLT_AOS_70_ANOS_RUMO_A_UM_DIR_EITO_DO_TRABALHO_CONS>. Acesso em: 07 jun. 2018.

Globo G1. **Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

Grupo Meta. **E-Social: Descubra a importância desse projeto.** Disponível em: <<https://www.grupometa.com/recursos-humanos-terceirizacao/e-social-descubra-a-importancia-desse-projeto.html>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

Jornal Contábil. **O eSocial será vantajoso para o empresário, trabalhador ou o governo?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-esocial-sera-vantajoso-para-o-empresario-trabalhador-ou-o-governo/#.W_G93uhKjIU> Acesso em: 18 nov. 2018.

LOPES, Emanuelle. **O que são obrigações acessórias e como isso pode impactar a empresa?** Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-sao-obrigacoes-acessorias/>>. Acesso em: 09 Jun. 2018.

MACHADO, Marisa De Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Departamento pessoal modelo.** São Paulo: IOB: 2015, 592 p.

MARIA BEUREN, Ilse et. al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade.** 3ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S/A: 2006, 200 p.

MATAVELLI, Renato. **eSocial: Vantagem para o empresário, trabalhador ou o governo?** Disponível em: <<https://canaltech.com.br/governo/eSocial-Vantagem-para-o-empresario-trabalhador-ou-o-governo/>>. Acesso em: 16 Out. 2018

MEUSALÁRIO.ORG.BR. **CLT garante direitos dos trabalhadores. Conheça os principais.** Disponível em: <<http://meusalario.uol.com.br/trabalho-decente/clt-garante-direitos-dos-trabalhadores.-conheca-os-principais>>. Acesso em: 07 jun. 2018.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

PEREIRA, Vinícius Guimarães Mendes. **CAT - Comunicação de acidente de trabalho.** Disponível em: <<https://viniciusgmp.jusbrasil.com.br/artigos/309316177/cat-comunicacao-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

PONTES, Elivelton. **CAGED: O que é e para que serve.** Disponível em: <<https://eadbox.com/caged-o-que-e-e-para-que-serve/>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

Portal Contábil SC. **Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD).** Disponível em: <<http://portalcontabilsc.com.br/noticias/manual-normativo-de-arquivos-digitais-manad/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

Receita Federal Do Brasil. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

SERRA, Daniel Bedotti. **A importância do acordo coletivo de trabalho na relação entre empregador e empregados.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156260,81042-A+importancia+do+acordo+coletivo+de+trabalho+na+relacao+entre>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

Tirio. **Veja quais obrigações acessórias serão substituídas pelo eSocial.** Disponível em: <<https://www.ti.rio/info/41700/veja-quais-obrigacoes-acessorias-serao-substituidas-pelo-esocial>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.** Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>> Acesso em: 16 Out. 2018.

4 CONCLUSÃO

Concluída essa pesquisa onde teve como questionamento: quais os impactos a implementação do eSocial terá para os contadores e profissionais da área, de acordo com sua obrigatoriedade e como as empresas precisarão se adequar a essa nova realidade? Pode-se concluir, portanto, que os conceitos estudados e os dados coletados, por meio dos questionários, mostram que os impactos estão relacionados a mudança de toda a cultura organizacional, inclusive as de enviar informações depois do fato ocorrido, alguns impactos financeiros com treinamento de pessoal com conhecimento específico de legislação e do funcionamento dos programas do governo. Mudanças serão necessárias na estrutura da empresa, seja em adaptação de software, redes, internet, com isso, mudando a forma de trabalhar do pessoal do setor, trazendo maior responsabilidade para os funcionários do departamento pessoal.

Terão que ter um relacionamento mais próximo com os clientes, pois dependem deles para obter informações, além de conscientizá-los sobre o funcionamento do programa, adequar processos organizacionais, com a finalidade de atender o fisco e evitar possíveis passivos trabalhistas.

As principais vantagens apontadas por esses profissionais são a otimização e informatização do processo de repasse das informações e a redução das obrigações acessórias, diminuição do número de documentos arquivados e controle maior sobre as informações trabalhistas.

As principais desvantagens estão relacionadas a falta de suporte do governo, o aumento da responsabilidade em relação as multas e revisão dos processos internos.

82% dos entrevistados declararam que a implementação do eSocial, é um programa que servirá mais para atender os propósitos do governo, tais como, a fiscalização maior no trato com as informações em tempo real e no combate à sonegação. Ou seja, em um primeiro momento a perspectiva dos contadores e demais profissionais é que para a área, o único benefício será a desburocratização dos processos e rapidez na transferência de dados.

Os profissionais estão se adaptando à medida que as exigências vão surgindo. Pois ainda não se tem um modelo definitivo, algumas mudanças são feitas durante os processos (um protótipo não aperfeiçoado) e o governo não disponibiliza o suporte necessário.

Foi possível perceber que os contadores e profissionais estão otimistas em relação ao novo sistema, acreditam que trará mudanças positivas para os escritórios, empresas e

trabalhadores, os mesmos apontam ainda muitos desafios e desvantagens a serem superados, ainda não se sentem preparados para atender as demandas do sistema.

As principais mudanças previstas estão relacionadas à rapidez e a demanda de tempestividade das informações.

A partir da pesquisa foi possível esboçar os principais impactos que tem sido vivenciado pelos contabilistas em relação a implementação do eSocial. Tais dados podem subsidiar ações governamentais para auxiliar esses profissionais em suas dúvidas diante do novo sistema e assim amenizar as dificuldades enfrentadas.

Este trabalho não é conclusivo, uma vez que é pesquisa qualitativa e quantitativa. Indica-se este trabalho para pesquisadores da área contábil, estudantes da área, pesquisadores, empresários e demais áreas afins.

5 REFERÊNCIAS

AQUINES, Tiago. **O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)**. Disponível em: <<https://tiagoaquines.jusbrasil.com.br/artigos/309062343/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

Blog Guia Trabalhista. **Livro De Registro De Empregados – Obrigatoriedade**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2016/08/24/livro-de-registro-de-empregados-obrigatoriedade/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

DELGADO, Gabriela Deves. **A CLT Aos 70 Anos: Rumo a um direito do trabalho constitucionalizado**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_25246483_A_CLT_AOS_70_ANOS_RUMO_A_UM_DIR EITO_DO_TRABALHO_CONS>. Acesso em: 07 jun. 2018.

Globo G1. **Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

Grupo Meta. **E-Social: Descubra a importância desse projeto**. Disponível em: <<https://www.grupometa.com/recursos-humanos-terceirizacao/e-social-descubra-a-importancia-desse-projeto.html>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

Jornal Contábil. **O eSocial será vantajoso para o empresário, trabalhador ou o governo?**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-esocial-sera-vantajoso-para-o-empresario-trabalhador-ou-o-governo/#.W_G93uhKjIU> Acesso em: 18 nov. 2018.

LOPES, Emanuelle. **O que são obrigações acessórias e como isso pode impactar a empresa?**. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-sao-obrigacoes-acessorias/>>. Acesso em: 09 Jun. 2018.

MACHADO, Marisa De Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Departamento pessoal modelo**. São Paulo: IOB: 2015, 592 p.

MARIA BEUREN, Ilse et. al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S/A: 2006, 200 p.

MATAVELLI, Renato. **eSocial: Vantagem para o empresário, trabalhador ou o governo?**. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/governo/eSocial-Vantagem-para-o-empresario-trabalhador-ou-o-governo/>>. Acesso em: 16 Out. 2018

MEUSALÁRIO.ORG.BR. **CLT garante direitos dos trabalhadores. Conheça os principais**. Disponível em: <<http://meusalario.uol.com.br/trabalho-decente/clt-garante-direitos-dos-trabalhadores.-conheca-os-principais>>. Acesso em: 07 jun. 2018.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

PEREIRA, Vinícius Guimarães Mendes. **CAT - Comunicação de acidente de trabalho.** Disponível em: <<https://viniciusgmp.jusbrasil.com.br/artigos/309316177/cat-comunicacao-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

PONTES, Elivelton. **CAGED: O que é e para que serve.** Disponível em: <<https://eadbox.com/caged-o-que-e-e-para-que-serve/>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

Portal Contábil SC. **Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD).** Disponível em: <<http://portalcontabilsc.com.br/noticias/manual-normativo-de-arquivos-digitais-manad/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

Receita Federal Do Brasil. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

SERRA, Daniel Bedotti. **A importância do acordo coletivo de trabalho na relação entre empregador e empregados.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI156260,81042-A+importancia+do+acordo+coletivo+de+trabalho+na+relacao+entre>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

Tirio. **Veja quais obrigações acessórias serão substituídas pelo eSocial.** Disponível em: <<https://www.ti.rio/info/41700/veja-quais-obrigacoes-acessorias-serao-substituidas-pelo-esocial>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.** Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>> Acesso em: 16 Out. 2018.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

- 1) Para seu escritório contábil, quanto foi vantajoso para as empresas o uso do eSocial?
- muito vantajoso
 - vantajoso
 - não houve mudanças
 - irrelevante
- 2) E para o trabalhador, na visão de seu escritório contábil, quanto o eSocial foi vantajoso?
- muito vantajoso
 - vantajoso
 - não houve mudanças
 - irrelevante
- 3) Para seu escritório de contabilidade, quem é mais beneficiado pela implementação do eSocial? Marque até 2 opções.
- os escritórios contábeis
 - as empresas
 - o trabalhador
 - a população em geral
- 4) Para o meio contábil, o que representa a implementação do eSocial? Marque até 2 opções.
- um programa inovador e sofisticado
 - medida de combate a sonegação
 - sistema de desburocratização
 - servirá como processo fiscalizador do governo
- 5) Qual foi a sua maior dificuldade em atender as exigências do eSocial?
- prazo muito curto para adequação
 - informações pouco transparentes
 - revisão dos processos administrativos/contábeis
 - regulamentar os dados de todos os funcionários das empresas
 - Outra: _____
- 6) Na sua opinião, o programa do eSocial já está apto a funcionar na sua integralidade?
- totalmente pronto
 - ainda precisa de ajustes e mais testes
 - não esta pronto
- 7) Na sua opinião, se a implementação do eSocial atender as expectativas esperadas, quais serão seus benefícios a longo prazo?
- menos burocracia
 - agilidade e eficiência nos processos

- () rapidez na transferência de dados
- () Outro: _____

8) A adequação ao eSocial foi oneroso para a empresa?

- () não custou nada
- () custou caro
- () houve custos irrisórios
- () gastou tempo e dinheiro

9) Quais foram as ações tomadas pela empresa para implementação do eSocial?

- () cursos e treinamentos
- () participação em palestras
- () aquisição ou atualização de softwares
- () reuniões nas empresas e/ou com clientes para conscientização dos mesmos em relação ao funcionamento do programa

10) No contexto geral e na sua opinião, qual o impacto a implementação do eSocial terá na rotina contábil, já que se trata de uma obrigatoriedade e as empresas deverão se adequarem a esta nova realidade?
