

OS IMPACTOS DO ESOCIAL NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE

Nayara Silva Tavares¹

Luiz Felipe de Carvalho Martins²

RESUMO

Sabe-se que, na atualidade, os escritórios de contabilidade devem cumprir uma série de obrigações que são decorrentes de vários eventos, sendo algumas entregues de maneira isolada e outras por período, seja mensal ou anual. Sabe-se, ainda, que a contabilidade digital já é uma realidade para os profissionais deste segmento, impondo a todos os envolvidos preparo e capacitação para tanto. Dentro da mesma, o eSocial é um recente projeto que propõe a unificação das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Assim, a temática do presente artigo consistiu identificar quais são os impactos que a implantação do eSocial causará nos escritórios de contabilidade. Para tanto, subsidiado por uma revisão de literatura, estruturou-se um estudo de caso, por meio de entrevistas realizadas em três escritórios da cidade de Varginha-MG, utilizando-se um roteiro composto por nove questões investigativas. Diante dos dados coletados e discutidos com a literatura atual, apurou-se que os escritórios de prestação de serviços contábeis da localidade estão no início do caminho – ou seja, no ponto de partida para a implantação do eSocial –, partindo para a necessidade de organização e revisão de seus processos, preparo e treinamento dos seus colaboradores, deixando-os aptos a usar o sistema. Acredita-se que os impactos de tal realidade são, até o momento, identificados como alto investimento financeiro (custos), necessidade da proposta de rápidas mudanças da cultura dos escritórios, bem como investimento em capital humano; ou seja, em capacitação dos colaboradores que trabalharão com o sistema.

Palavras-chave: eSocial. Sped. Escritórios de Contabilidade. Contadores.

¹ Aluna do 8º Período do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS/MG.
Email: nayara_tavares9@yahoo.com.br

² Orientador. Prof. do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS/MG.
Email: luiz.martins@unis.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Em uma época em que a tecnologia – a era digital – vem revolucionando o modo como os sujeitos da sociedade promovem mudanças significativas. Dentro de uma cronologia histórica, as informações contábeis perpassaram pela escrita e pelo registro e, agora enquanto digitais, chegam aos seus usuários a tempo real. Tal advento oportunizou aos profissionais contábeis desempenharem seus ofícios com mais facilidade, contudo e para tanto, os mesmos precisam fazer parte desta evolução e acompanhar tudo de perto, inserindo-se em todos os projetos para se categorizarem como adeptos ao crescimento do segmento.

Sabe-se que, na atualidade, os escritórios de contabilidade devem cumprir uma série de obrigações que são decorrentes de vários eventos, sendo algumas entregues de maneira isolada e outras por período, seja mensal ou anual.

Para facilitar as críticas e cruzamentos feitos pela fiscalização, foi criado o eSocial, que reunirá todas as informações em um só lugar. Esta centralização trará ganhos tanto para quem envia, quanto para o fisco. Cabe ressaltar que com a implantação deste projeto, a empresa deverá se organizar e adequar para que não fique desatualizada e perca os prazos.

Assim, a temática do presente artigo consiste em solucionar a situação problema de pesquisa acerca de ‘Quais são os impactos que a implantação do eSocial causará nos escritórios de contabilidade?’

As hipóteses previamente elencadas para nortear este estudo, são que com a implantação do eSocial nos mesmos, haverá: necessidade de organização de forma efetiva, treinamento e reavaliação de seus procedimentos; redução da burocracia, agilidade; unificação no cumprimento das obrigações acessórias e; redução de fraudes e erros.

Deste modo, o objetivo geral de pesquisa é identificar os impactos nos escritórios de contabilidade com a implantação do eSocial. Já, os objetivos específicos se formatam em: identificar os fatores que serão afetados pelo eSocial; descrever como será a adequação da empresa a essa nova obrigação; estudar as obrigações acessórias que serão unificadas e; avaliar os benefícios e dificuldades.

Registra-se que, para o cumprimento dos objetivos elencados, a metodologia adotada será mista: tanto por meio de pesquisa bibliográfica, quanto por meio de pesquisa de campo, com entrevistas realizadas em 3 escritórios da cidade de Varginha-MG. Ressalta-se que, considerando a contemporaneidade do tema de pesquisa, propor-se-á enquanto pesquisa bibliográfica, uma revisão literária, dada a riqueza das informações nesta contidas.

A relevância e justificativa para a delimitação deste tema, resultou da necessidade, mediante um mercado extremamente competitivo, em se conhecer o que há de novo na profissão contábil, haja vista que a Contabilidade enquanto Ciência vem se modificando e aperfeiçoando a cada dia.

Organizou-se o conteúdo do artigo em etapas, onde após esta breve introdução, estruturou-se uma revisão de literatura que dá subsídios para que os objetivos propostos sejam concluídos, bem como para que a situação problema de pesquisa seja respondida. Após a mesma, uma breve descritiva acerca dos procedimentos metodológicos da pesquisa de campo edifica-se. Na sequência, os dados coletados são mostrados enquanto forma de resultados, isentando-se de discussões, haja vista a inexistência de literatura para tanto, até o momento. Finda-se o mesmo, com breves considerações finais sobre o todo abordado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Entendendo o eSocial

O Sped Social ou eSocial é a sigla para Sistema de Escrituração Fiscal das obrigações fiscais Previdenciárias e Trabalhistas. Sua divulgação se teve com Manual de orientação de eSocial, versão 1.0, de 17 de julho de 2013, Ato Declaratório Executivo SUFIS n. 5, que aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, previdenciárias e Trabalhistas (BRASIL, 2013).

O sistema de escrituração da folha de pagamento informatizada visa atender as necessidades dos principais órgãos governamentais, fazendo com que sejam unificados em um único lugar as informações, onde os órgãos participantes do projeto poderão as utilizarem para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O eSocial estabelece a maneira que são transmitidas as informações relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural, passam a ser prestadas (BRASIL, 2015).

De acordo com a Versão 2.0 do Manual de Orientações do eSocial (BRASIL, 2015, p.1), são considerados com objetivos do mesmo: “viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores; simplificar o cumprimento de obrigações e; aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais”.

O projeto, conforme Figura 1, na sequência, é uma ação conjunta dos órgãos e entidades do governo federal: 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) (BRASIL, 2015).

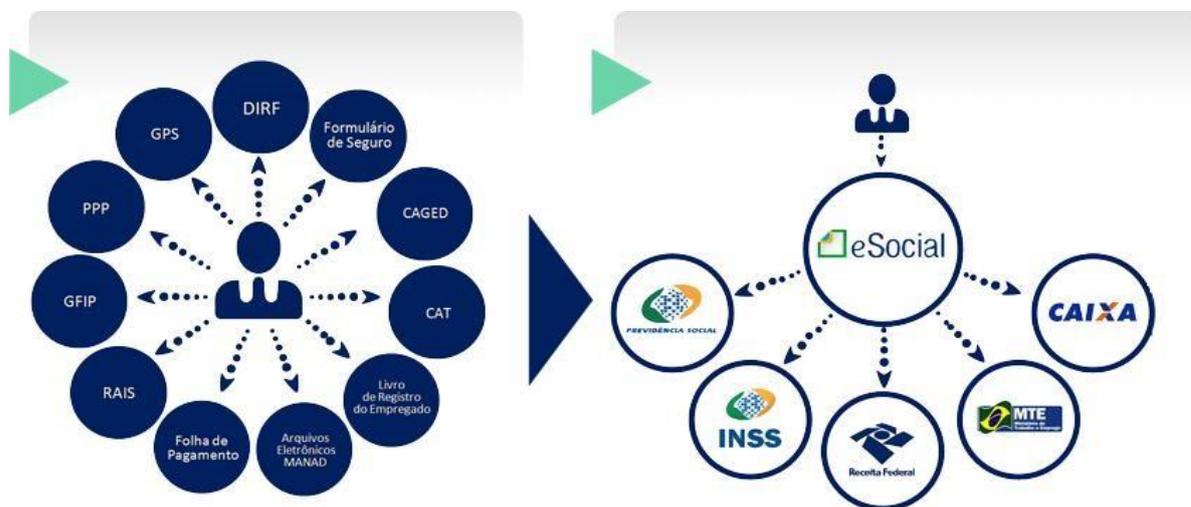


Figura 1 – Esboço do Projeto eSocial
Fonte: Almeida (2014, p. 10)

Ressalta-se que, o Ministério do Planejamento também faz parte do projeto, promovendo assessoria aos demais entes e fazendo que haja um nivelamento dos diversos interesses de cada órgão e gerenciando a condução do projeto, através de sua Oficina de Projetos (BRASIL, 2015).

Através da centralização de dados, ganhará com a redução de burocracia o fisco e também a pessoa física ou jurídica. Com eSocial, o governo federal deseja fazer com que seja elevado a taxa de emprego formal e a inclusão previdenciária. Também deseja obter um crescimento na arrecadação diante da transparência do controle fiscal, facilitando a fiscalização, combatendo a sonegação e garantindo direitos e acesso às informações aos trabalhadores (ALTERDATA SOFTWARE, 2015).

Belmiro (2013), coordenador de Sistemas da Atividade Fiscal da Receita Federal do Brasil, na palestra da 1ª Conferência do eSocial, diz que o eSocial será um instrumento hábil para gerar uma guia de recolhimento. Por exemplo, não poderá ser gerado uma Guia de Previdência Social (GPS), um Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) ou uma guia de recolhimento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) de forma avulsa. Precisa-se informações do eSocial para fazer o recolhimento. Desta forma haverá um alto nível de integração das informações. O eSocial não criará novas obrigações, irá modificar a forma que as mesmas serão registradas através de um canal único.

Belmiro (2014) esclarece questões referentes ao eSocial, afirmando o mesmo ser um projeto multidisciplinar, mas que o setor de pessoal e recursos humanos serão os mais afetados. Porém outros setores também serão afetados, como por exemplo o fiscal devido as retenções, o jurídico relativo aos processos judiciais e administrativos da empresa e também a área de medicina do trabalho, financeiro, contábil. Todos irão ser afetados com uma proporção diferente.

De acordo com Silva (2008, p. 21) conceitua o departamento pessoal como “o setor responsável pelas obrigações trabalhistas, folha de pagamento e também por administrar todos procedimentos em que os empregados estejam envolvidos”.

O Departamento pessoal tem uma série de obrigações a serem cumpridas, sendo entregues de maneira isolada ou por período. Conforme falado anteriormente, um dos objetivos do eSocial é unificar as obrigações acessórias em uma só base de informações (BELMIRO, 2014).

A Figura 2 – na sequência –, condensa os conceitos das obrigações acessórias atuais a serem unificadas. As mesmas serão explanadas na sequência: (1) Livro de registro de empregados; (2) Folha de Pagamento; (3) Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GIFT); (4) Cadastramento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); (5) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); (6) Formulário de Seguro Desemprego; (7) Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); (8) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); (9) Cadastro geral de Empregados e Desempregados (CAGED); (10) Manual Normativo de arquivos Digitais (MANAD); (11) Registro de Eventos Trabalhistas (RET).

(1) Sobre o Livro de registro de empregados, deve-se registrar neste livro todos os dados do trabalhador no momento de sua admissão, como também informações relacionadas as férias, acidentes, informações sindicais, dentre outras. É uma obrigação que as pessoas jurídicas que possuam funcionários devem seguir, podendo ser substituído por fichas manuais ou informatizadas. No livro de registro há todo o histórico de seus empregados servindo como meio de comprovação da vinculação entre empregado e empregador (BRASIL, 1943).

(2) Sobre a Folha de Pagamento, conforme art. 225 do Decreto 3.048/1999, que trata do Regulamento da Previdência Social, tem como obrigação a empresa preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os seus funcionários, mantendo-as em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos (GUIA TRABALHISTA, 2015). De acordo com Silva (2008, p. 77), “os lançamentos em folha

devem ser expressos do modo mais simples e transparente possível, para facilitar a sua compreensão por parte dos empregados”.



Figura 2 – Obrigações acessórias atuais a serem unificadas
Fonte: Almeida (2014, p. 15)

(3) Sobre a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GIFT), a mesma é o modo que o Governo utiliza para gerar um cadastro de vínculos e remunerações, sua finalidade é servir como guia de recolhimento para o FGTS e documento de declaração de dados para a previdência social (GUIA TRABALHISTA, 2015b). Em janeiro de 1999, a GFIP passou a ser obrigatória, tendo que ser entregue mensalmente independente do efetivo recolhimento do FGTS ou das contribuições previdenciárias. A GFIP tem como prazo de entrega o sétimo dia do mês seguinte ao da competência do fato gerador, por meio do SEFIP. O programa está disponível no site da Caixa Econômica Federal, onde se pode gerar e imprimir a guia (BRASIL, 2015b).

(4) Segundo o Cadastramento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), entende-se por acidente de trabalho aquele que acontece devido ao exercício do trabalho

prestado à empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que resulte à morte, perda ou redução, de forma temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991). O acidente de trabalho pode ocorrer em todos os tipos de empresa, independente o seu grau de risco e de sua estrutura em relação a segurança a medicina do trabalho. Na medida em que ocorre o acidente, a empresa deve comunicar ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por meio do documento de Comunicação de acidente de Trabalho (CAT), no prazo de um dia útil ou caso haja óbito, imediatamente (BRASIL, 2013b).

(5) Acerca do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), assim se posiciona o Ministério da Previdência Social:

É um formulário que possui campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual está exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. O formulário deve ser preenchido pelas empresas que exercem atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade (BRASIL, 2014, p.1).

(6) Em relação ao Formulário de Seguro Desemprego, nos dias de hoje, quando o empregado é dispensado sem justa causa, o empregador deve entregar o formulário próprio de Requerimento do Seguro Desemprego ao empregado em duas vias, preenchido devidamente para que ele possa obter esse direito (EMPREGO E NEGÓCIO, 2015).

(7) Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) é uma declaração anual feita pela fonte pagadora, que tem como objetivo informar à Secretaria da Receita Federal do Brasil o valor do imposto de renda e/ou contribuições retidos na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários (BRASIL, 2015c).

(8) A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um instrumento que tem uma significativa importância, pois trata-se de coleta de dados para gestão do governo no setor do trabalho. Foi instituído pelo Decreto n. 76.900, de 23/12/75 (BRASIL, 2014b).

A mesma tem uma série de objetivos elencados, podendo ser citados os seguintes: o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho, a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais (BRASIL, 2014b).

“Anualmente os empregadores e empresas, com ou sem empregados, estão obrigados a fazer a entrega da RAIS. Aqueles estabelecimentos que não tiveram vínculos laborais no ano-base podem fazer a RAIS negativa” (SILVA, 2008, p. 207).

Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades: da legislação da nacionalização do trabalho; de controle dos registros do FGTS; dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP (BRASIL, 2014b).

(9) O Cadastro geral de Empregados e Desempregados (CAGED), é um cadastro que o Governo Federal utiliza para acompanhar ocupação da mão de obra de empregados que estão na formalidade em todo país, e também dos desempregados, que são utilizados como suporte para a implantação de estudos, pesquisas e projetos relacionados ao mercado de trabalho, auxiliando o governo em suas tomadas de decisões (BRASIL, 2013c).

Devem comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas que constam em sua base, funcionários com contrato de trabalho regido pela CLT e quando forem feitas mudanças em seu quadro de funcionários. O Programa de Seguro-Desemprego também faz uso do CAGED para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais (BRASIL, 2015d).

(10) O Manual Normativo de arquivos Digitais (MANAD) é um arquivo que a fiscalização da Receita Federal exige, devendo estar englobado todas as informações referentes à folha de pagamento dos funcionários da empresa. Assim a Receita poderá validar os encargos recolhidos sobre a folha (SENIOR CONSULTORIA, 2015).

(11) Por fim, o Registro de Eventos Trabalhistas (RET), de acordo com o Manual de orientação do eSocial versão 1.0, é a comunicação do empregador em relação as alterações que acontecerem na relação trabalhista, devendo ser registradas com tempestividade. Os arquivos de eventos quando forem enviadas, passarão por validação e serão aceitos se estiverem consistentes com o RET. Ou seja, os eventos deverão ser transmitidos por ordem acontecimento – como no caso, um evento de desligamento de empregado, só será aceito se o evento de admissão tiver sido enviado e validado (BRASIL, 2013).

2.2 Os impactos do eSocial

A implantação do eSocial causará diversas mudanças nas áreas de relações trabalhistas, o setor que mais será afetado é o de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal. Diante do cenário atual, ao cumprir as obrigações acessórias, nota-se um grande número de informações inconsistentes, principalmente em relação a folha de pagamento. Outros fatores também fazem com que haja divergências de informações prestadas e com a

realidade, como por exemplo, cadastros de funcionários que estão errados, informações que não constam para o INSS, fraudes no seguro desemprego, dentre outros (BELMIRO, 2013).

Com a implantação do eSocial não será possível que isso continue acontecendo de forma tão intensa como vemos no nosso dia a dia. O eSocial fará que seja garantido as leis do trabalhador, os benefícios previdenciários, simplificando o cumprimento das obrigações, diminuindo o índice de erros e aumentando a arrecadação espontânea. No mesmo, a partir que for ocorrendo as situações das rotinas trabalhistas, as informações deverão ser transmitidas observando os prazos existentes de acordo com a legislação em vigor (BELMIRO, 2014).

Ele não entrará de forma paralela aos processos de trabalhos dos órgãos participantes, mas sim com um alto nível de integração com os processos de relações trabalhistas. Seu objetivo não é criar novas obrigações, mas, vai modificar a forma que são registradas. Também não é uma questão de *software*, e sim de modificar os procedimentos internos das empresas (ALTERDATA SOFTWARE, 2015).

O evento que terá que ser tratado com muita importância pelos setores de Recursos Humanos e Departamento de pessoal é o de admissão, sendo de característica inicial, de modo que o empregador quando admitir um funcionário deverá ser transmitido o arquivo com a informação antes que o empregado comece a exercer suas atividades, uma vez que o sistema invalidará todo tipo de informação posterior caso não seja transmitido o evento de admissão. Um exemplo dado por Belmiro (2013) é o caso de um empregado começar a trabalhar e sofrer algum acidente, se o responsável não registrou o evento de admissão, quando ele for tentar registrar o arquivo com a informação de acidente de trabalho, essa informação será inválida porque não foi feito o respectivo envio do arquivo com a informação da admissão.

Para iniciar a folha de pagamento deverá ser feito o arquivo com abertura e no final deverá ser feito o arquivo de encerramento. Durante a transmissão da folha, o arquivo que for enviado por último irá ser o arquivo válido. No entanto se for enviado mais de um arquivo, o último que valerá. Poderão ser enviados arquivos distintos e no final fazer o encerramento (BELMIRO, 2013).

Para se fazer uma rescisão, quando for realizado a comunicação do aviso prévio, será aguardado o envio do evento de rescisão do trabalhador. Se por algum motivo for cancelado o aviso prévio, deverá ser comunicado este evento também, pois caso não seja feito, o funcionário não constará para validação da folha de pagamento. Estas são apenas algumas das mudanças que o eSocial irá causar, deste modo os profissionais da área deverão ficar atentos a legislação e aos prazos, visto que a fiscalização será *online* (ALTERDATA SOFTWARE, 2015).

Para se adequar ao eSocial as empresas deverão fazer uma revisão nas suas rotinas operacionais e o setor de departamento de pessoal e recursos humanos terão que se organizar e avaliar os procedimentos para ficar em dia com a legislação trabalhista e previdenciária. Outro fator importante é a forma que os escritórios de contabilidade utilizam para obter as informações necessárias de seus clientes, pois caso haja informações erradas o eSocial invalidará, podendo causar atrasos e multas (BELMIRO, 2013).

2.3 Vantagens e riscos

O eSocial irá trazer vantagens para as empresas que fizerem a adaptação de forma organizada, algumas das vantagens são: a simplificação do cumprimento das obrigações irá diminuir custo operacional e o índice de erros, a melhora na qualidade das informações, o trabalhador poderá ter acesso às informações que as empresas enviam, a comunicabilidade dos órgãos participantes do projeto será feita de maneira eficaz garantindo que todas as obrigações sejam cumpridas (VIEIRA, 2014).

“Hoje, o profissional de contabilidade entrega a mesma informação, em diversas abordagens para diferentes plataformas, o que gera desgaste e aumenta a possibilidade de erros” (BELMIRO, 2013, p.1).

O custo irá variar de acordo com a situação da empresa hoje, se ela está em dia com suas obrigações e se está com um bom controle interno, se tem um programa integrado, certamente seu custo para adaptação será inferior ao daquelas empresas com um controle interno ruim, desorganizadas, sem um sistema integrado. Não irão ocorrer somente custos de sistema, mas também custos com a organização dos processos para a adequação do eSocial (VIEIRA, 2014).

Os desafios que as empresas enfrentarão, é que os cadastros deverão sempre estarem revisados para que as informações sejam consistentes. Também deverão estar atentas aos prazos de envios de informações para evitar que haja punições que serão de maneira automáticas (BELMIRO, 2014).

A primeira coisa a se fazer é verificar como estão os dados cadastrais, se estão adequadas às exigências do eSocial, podendo consultar o Manual de orientação que está disponível no site eSocial, página oficial do Governo Federal. É preciso que as empresas se organizem e que fiquem atentas à qualidade das informações repassadas, alterando os fluxos de trabalho dentro das companhias e criando novos procedimentos e fazendo uma revisão nos procedimentos internos já existentes (BELMIRO, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Estruturou-se uma pesquisa de campo, mediante entrevista, que se estruturou por meio de um questionário estruturado, composto por 9 questões abertas, aplicadas com administradores de 3 escritórios de serviços contábeis de Varginha-MG. Deste modo, caracterizou-se como um Estudo de Casos (YIN, 2001), no segmento dos Escritórios Prestadores de Serviços Contábeis.

Mesmo o estudo sendo caracterizado mediante pesquisa com 3 Escritórios Prestadores de Serviços Contábeis, não o considera como multicascos, pois não se trata de compará-los, mas sim, os dados coletados por meio de entrevista realizada com os mesmos, definem como anda o segmento, no município de Varginha, em relação às mudanças no setor Contábil, já apontadas no capítulo de revisão de literatura neste artigo.

De modo geral, os escritórios participantes do estudo são escritórios tradicionais do município, prestadores de serviços já há mais de 25 anos, que contam com profissionais formados e especializados para tanto, e detêm em suas carteiras de clientes empresas de pequeno, médio e grande porte.

Os dados coletados, embora qualitativos, são revelados por meio de quanti-qualitativo, conforme respostas obtidas. Entretanto, tratando-se de um Estudo de Caso, os rigores estatísticos são dispensados, estando livre a organização das respostas coletadas, mostradas conforme conveniência da autoria deste artigo (YIN, 2001).

Os dados foram coletados durante o mês de setembro de 2015, sendo utilizado tanto contato telefônico, quanto contato eletrônico (*email*).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira questão investigativa ficou por conta de se conhecer sobre em qual etapa está a implantação do eSocial em escritórios, procurando investigar se está dentro do prazo e como está sendo realizado o seu planejamento. Mediante entrevista apurou-se que dois escritórios ainda não estão implantando o eSocial, embora estejam se informando a respeito para as necessárias adequações e preparos para prontidão em implantar. Já o terceiro escritório mencionou já estar em processo de implantação, e nas palavras do mesmo: “(...) estamos no prazo, pois a implantação ainda não está, exatamente, em vigor. Estamos começando as adaptações e nos planejando” (GESTOR DO ESCRITÓRIO 03, 2015).

Na sequência, a segunda questão investigativa procurou identificar quais são os principais setores que serão afetados pelo eSocial. Em unanimidade, os escritórios investigados apontaram que todos os setores da empresa serão afetados pelo eSocial, especialmente o Departamento de Recursos Humanos.

Conhecer sobre quais os custos ocasionados pelo planejamento, implantação e manutenção para eSocial foi o objetivo da terceira questão investigativa. Mediante entrevista, os escritórios mencionaram que os custos dependerão do porte da empresa, contudo, os custos com os ajustes dos sistemas não escaparão, haja vista as modificações propostas.

A quarta questão indagou sobre a forma de como os escritórios entrevistados estão adotando para se enquadrar à nova obrigação. Segundo os mesmos, faz-se necessária a busca de mais conhecimento sobre o assunto para, assim escolher uma melhor opção. Outra resposta interessante foi a preocupação de estar em dia com todas as obrigações do escritório, para poder dedicar-se às novas adequações.

Godinho e Biar (2013), em trabalho apresentado em um Congresso de Gestão Pública, ressaltaram que a adaptação ao eSocial será complexa e cautelosa, passando a exigir total domínio, na rotina diária, tanto entre empresários, quanto entre contabilistas.

A quinta questão investigativa versou sobre a atualização dos colaboradores dos escritórios envolvidos na pesquisa, na busca de se conhecer sobre como os mesmos estão sendo informados e treinados para o enfrentamento desta nova mudança no segmento. Nesta mesma questão, buscou-se ainda esclarecimentos sobre a necessidade ou a possibilidade de aumentar o número de colaboradores na equipe para as novas adaptações. Em unanimidade, todos os escritórios entrevistados declararam já estar investindo em seus colaboradores para as mudanças propostas, contudo nem todos acreditam na necessidade de contratação de novos colaboradores frente às mudanças promovidas pelo eSocial.

Em pesquisa semelhante, e recente, Correa (2014) mencionou que os investimentos pessoais – ou em colaboradores – se resume em ação estratégica frente as mudanças impostas. Segundo o resultado de sua pesquisa, é necessário:

- Investir em capital humano através de treinamento dos setores responsáveis (RH, DP, contábil etc.).
- A capacitação da mão de obra é fundamental para garantir a transição e execução dos novos processos;
- Comunicação entre as áreas de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Contabilidade, Financeiro, Faturamento, Compras, Jurídico e Fiscal (CORREA, 2014, p.1).

A sexta questão ficou por conta das considerações sobre o departamento pessoal frente às mudanças, na tentativa de se conhecer se a partir de então há sobrecarga para o mesmo e, ainda entender como está sendo reorganizada a sua rotina para o ajustamento frente os novos parâmetros. Todos os respondentes estão conscientes da sobrecarga para o referido departamento, acreditando ser necessário ajustes nas rotinas e nos processos que ocorrem nestes. Nas palavras de um dos entrevistados:

O sistema do eSocial é bem complexo. Acredito que se não houver treinamentos suficiente e a ajuda do governo quando a isso, não irá para frente. O departamento pessoal normalmente já é bem carregado e pode sim piorar com todas essas exigências. A melhor maneira é organizar o nosso tempo de trabalho (GESTOR DO ESCRITÓRIO 03, 2015).

O conhecimento sobre as mudanças relacionadas às obrigações acessórias foi o objetivo da sétima questão. Segundo os entrevistados, as mudanças trarão obrigações de unificação de informações. “As obrigações serão unificadas, portanto, será preciso ter mais atenção porque uma informação errada vai prejudicar quando for informar as outras” (GESTOR DO ESCRITÓRIO 02, 2015). “O sistema foi criado para unificar as informações declaradas ao governo, assim, obrigações como Admissão, exame médico, departamentos, eventos, dentre outros irão sofrer ajustes sérios” (GESTOR DO ESCRITÓRIO 03, 2015).

De acordo com o estudo promovido por Correa (2014), a unificação das informações nada mais se trata do que a parametrização das mesmas.

Já a oitava questão investigativa encarregou-se de conhecer quais os impactos identificados na cultura e no processo de organização dos escritórios investigados frente ao eSocial. Dentre os impactos mais mencionados, o custo foi enaltecido por ambos os escritórios entrevistados.

Godinho e Biar (2013, p. 8), em pesquisas, coletaram dados sobre os impactos do eSocial, e consideraram o mesmo como “módulo mais oneroso e de maior investimento financeiro do Projeto SPED, o que fez com que seu desenvolvimento fosse interrompido em 2012 por falta de orçamento, e retomado meses depois, após a liberação de verba adicional”. Os mesmos ainda mencionam que a onerosidade se deve à complexidade do módulo, haja vista a amplitude de sua reunião de informações, a serem tanto geradas, quanto disponibilizadas, por diversas áreas e departamentos das empresas – jurídico, contabilidade, financeiro, departamento de pessoal, relações sindicais, segurança e medicina do trabalho.

Correa (2014) desenvolveu, recentemente, uma pesquisa no Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, e destacou na mesma, os possíveis impactos frente ao

eSocial. De acordo com o mesmo, tanto o investimento no capital humano, quanto a capacitação da mão de obra são pontos fundamentais e impactantes em todo esse processo de mudanças e adaptações.

A nona – e última questão – objetivou elencar as principais dificuldades e os principais benefícios trazidos pela eSocial. Deste modo, foram elencadas como dificuldades: a adequação à rotina, o acesso ou conexão do sistema próprio da empresa com o eSocial e os prazos dos cumprimentos das exigências. Já em relação aos benefícios, foram citadas: a facilidade de transmissão de informações a redução dos protocolos de obrigações, a organização como um todo e o planejamento como ferramenta de gestão dos serviços.

A posição dos respondentes, em relação aos benefícios a serem promovidos pelo eSocial, vão de encontro com os benefícios ponderados pela Receita Federal em relação ao mesmo, ao destacar que, o mesmo irá “racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores” (BRASIL, 2014c, p.1).

Diante dos dados coletados e discutidos, aqui, com a literatura atual, apura-se que os escritórios de prestação de serviços contábeis de Varginha-MG estão no início do caminho, partindo para a necessidade de organização e revisão de seus processos, preparo e treinamento dos seus colaboradores, deixando-os aptos a usar o sistema. Acredita-se que tal realidade, além de investimento financeiro, há ainda a necessidade da proposta da mudança da cultura dos escritórios, bem como investimento em capital humano – ou seja, em colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada, mediante estruturação de uma revisão literária, constatou-se que, a contabilidade digital já é uma realidade para os profissionais deste segmento, impondo a todos os envolvidos preparo e capacitação para tanto. Dentro dessa nova realidade, o eSocial é um recente projeto que propõe a unificação das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. O mesmo vem imputar novas regras para o envio de informações e, para tanto, é necessário ater-se à legislação em vigor. Sua diferença para com os demais projetos que fazem parte do Sistema Público de Estruturação Digital (SPED) é que ele não é optativo, e sim obrigatório, não importando o regime tributário ou o porte da empresa.

Já de acordo com o estudo de caso realizado, onde por meio de um questionário aplicado a três escritórios prestadores de serviços contábeis de varginha-MG, objetivando cumprir os objetivos estipulados, bem como responder à quais são os impactos que a implantação do eSocial causará nos escritórios de contabilidade, apurou-se que ambos os entrevistados estão cientes das mudanças em torno da proposta do eSocial e já se encontram em fase de planejamento para sua implantação e que, para tanto, os maiores impactos identificados do projeto, até o momento, são: seus custos, a necessidade de investimento, treinamento e capacitação dos seus colaboradores para o preparo do trabalho com o novo sistema, bem como a abrupta mudança de cultura por parte dos mesmos.

Registra-se que ao longo da proposição do estudo, dois foram os obstáculos enfrentados: o primeiro foi em relação à escassez de material para consulta bibliográfica, bem como a inexistência de trabalhos semelhantes dentro da literatura atual, conseguindo-se somente por consultas em sítios públicos e em dois estudos semelhantes em termos comparativos, para a proposta de discussão dos resultados coletados. O segundo obstáculo foi em relação ao acesso aos escritórios de prestação de serviços contábeis de Varginha-MG, pois dos quinze escritórios procurados, somente três deram *feedback* para a pesquisa proposta.

Contudo, considera-se que a pesquisa realizada e o estudo aqui edificado, possam contribuir tanto para o conhecimento particular da autoria deste, como para a comunidade acadêmica e científica, haja vista a reunião de informações importantes acerca de um assunto de demanda, dentro da atual mudança proposta pelo segmento contábil, principalmente em relação às propostas governamentais que tratam do fisco. Acredita-se, ainda, que o mesmo também venha crescer para a comunidade de prestação de serviços contábeis de Varginha-MG, pelo singelo mapeamento de uma conjuntura local do segmento.

IMPACTS OF ESOCIAL IN ACCOUNTING OFFICES

ABSTRACT

It is known that, at present, accounting firms must fulfill a number of obligations that arise from various events, some of which are delivered in isolation and others by period, either monthly or yearly. It is known also that the digital accounting is already a reality for professionals in this segment, imposing everyone involved preparation and training to do so. Within the same, the eSocial is a recent project that proposes the unification of tax, social security and labor obligations. Thus, the theme of this article consisted identify what are the

impacts that the implementation of eSocial cause in accounting firms. To this end, supported by a literature review was structured a case study through interviews conducted in three offices in the city of Varginha-MG, using a script composed of nine investigative questions. On the collected and discussed data with the current literature, it was found that the office provide accounting of the settlement services are at the beginning of the way - that is, the starting point for the implementation of eSocial - leaving for the need for organization and review of its processes, preparation and training of its employees, leaving them able to use the system. It is believed that the impact of this reality are, to date, identified as high financial investment (costs), need abrupt change of the proposed office of the culture as well as investment in human capital; ie in training employees who will work with the system.

Keywords: eSocial. Sped. Accounting offices. Counters.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Cesar de. **SPED Social Folha de Pagamento Digital**. (Apostila de Curso) Vitória, 2014.

ALTERDATA SOFTWARE. **eSocial**. 2015. Disponível em: <<http://www.alterdata.com.br/esocial>>. Acesso: 7 set. 2015.

BELMIRO, Daniel. 1ª Conferência eSocial: discutindo novos desafios (Palestra). **ABMC Consultoria**, 24 set. 2013. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=f1omwwGq4Bc>>. Acesso: 10 set. 2015.

BELMIRO, Daniel. eSocial: como funcionará o novo sistema do Governo Federal? (Entrevista). **Sistema Firjan**, 28 fev. 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=JCtdj3StKTc>>. Acesso: 10 set. 2014.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto Lei n.5.452/43.1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Justiça. **Lei 8213/91** – Art. 19 da Lei de Benefícios da Previdência Social. 1991. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11357361/artigo-19-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Fazenda. **Manual de Orientação do eSocial** – Versão 1.0. 2013. Disponível em:

<http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20versao%201.0.pdf>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**. 2013b. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/comunicacao-de-acidente-de-trabalho/>>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de Orientação do CAGED**. Brasília, 2013c. Disponível em: <http://www.caged.gov.br/downloads/caged/Manual_CAGED_2012_versaoACI13-1.pdf>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)**. 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp/>>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é RAIS?** 2014b. Disponível em: < >. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Fazenda. **Escrituração Fiscal da Folha de Pagamento e das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (EFD-Social)**. 2014c. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/noticias/2012/julho/noticia-25072012.htm>>. Acesso em: 20 de abril de 2015.

BRASIL, Ministério da Fazenda. **Manual de Orientação do eSocial – Versão 2.0**. 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/lancamento.aspx>>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Fazenda. **GFIP e SEFIP: Orientações Gerais**. 2015b. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais>>. Acesso: 10 set. 2015.

BRASIL, Ministério da Fazenda. **O que é Dirf**. 2015c. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/TextConcat/Default.asp?Pos=1&Div=PessoaJuridica/dirf/2011/Perguntas/>>. Acesso: 12 set. 2015.

BRASIL, Ministério do Trabalho e do Emprego. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. 2015d. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/trabalhador-caged>>. Acesso: 12 set. 2015.

CORREA, Alexandre Jaenisch. EFD Social. **Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. 2014. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/050214_EFD_Social.pdf>. Acesso em: 03 de março de 2015.

EMPREGO E NEGÓCIO. A nova lei do seguro desemprego. **Da Redação**, 2015. Disponível em: <<http://www.empregoenegocio.com.br/o-que-muda-com-a-nova-lei-do-seguro-desemprego-em-2015/>>. Acesso: 10 set. 2015.

GODINHO, Marcelo; BIAR, Leonardo. A Administração Pública frente à Padronização Contábil e Fiscal Eletrônica (EFD Social): Perspectivas e desafios (Gestão de pessoas na área pública). **VI Congresso CONSAD de Gestão Pública**, Brasília, 16,17 e 18 de abril de 2013. Disponível em: < <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/777>>. Acesso em: 30 de setembro de 2015.

GUIA TRABALHISTA. **Folha de Pagamento:** obrigatoriedade. 2015. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/folha_pagamento.htm>. Acesso: 10 set. 2015.

GUIA TRABALHISTA. **FGTS/ GFIP/SEFIP**. 2015b. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/fgts_gfip_sefip.htm>. Acesso: 10 set. 2015.

SENIOR CONSULTORIA. **O que é o Manad e sua geração no Administração de Pessoal**. 2015. Disponível em: <<http://www.senior.com.br/videocast-o-que-e-o-manad-e-sua-geracao-no-administracao-de-pessoal/#sthash.n31W1DOW.NMw5e724.dpuf2015.>>. Acesso: 10 set. 2015.

SILVA, Marlene Luiza da. **Administração de Departamento Pessoal**. São Paulo: Editora Érika Ltda, 2008.

VIEIRA, Vitor Alexander. **Impactos do eSocial**. 2014. Disponível em: <<http://www.facesp.com.br/noticia/acia-realiza-palestra-sobre-mudancas-impactos-e-oportunidades-no-esocial>>. Acesso: 12 set. 2015.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso:** planejamento e método. Porto Alegre: Bookman, 2001.