

E-SOCIAL: UM ESTUDO COMPARATIVO DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO NOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS AMPERSUL E RECH

Cristiana Anelli Motta ¹
Tailani Ribas dos Santos ²
Gilmar Antonio Vedana ³

RESUMO

Os avanços na Legislação Trabalhista no atual cenário brasileiro, faz com que escritórios e empresas se adequem com o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista, conhecido como eSocial, um projeto que tem como objetivo enviar informações de forma mais rápida e totalmente online, garantindo o direito dos trabalhadores e melhores informações ao governo. O presente artigo tem como objetivo principal mostrar como foi a adaptação, a implantação e os desafios do mesmo e quais os impactos causados por esse projeto nos escritórios AmperSul Contabilidade e Escritório Contábil Rech. Foi realizada a pesquisa bibliográfica, através de leitura de artigos e livros, identificando seus principais pontos e sua finalidade, a pesquisa exploratória que seria o levantamento de informações sobre determinado problema. Quanto aos procedimentos utilizou-se o estudo pela observação direta, levantamento de dados através de questionários onde foi observada de forma qualitativa, identificando os principais impactos e desafios do eSocial, entrevistas e no trabalho do dia-a-dia sobre o funcionamento da área de departamento pessoa, através desses procedimentos foi observado as mudanças na preparação da equipe de trabalho e adaptação das empresas e escritórios sobre esses novos procedimentos, ao final do estudo conclui-se que ambos os escritórios passaram por um processo de adaptação, realizando atividades, estudos e mudanças dentro dos escritórios para se adaptarem ao novo sistema do eSocial.

Palavras chave: eSocial. Departamento Pessoal. Legislação Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

O artigo apresenta as mudanças que vem ocorrendo nos escritórios contábeis, o governo por meio do decreto nº 8.373 de dezembro de 2014, criou o Sistema de Escrituração Digital de Obrigações Trabalhistas – eSocial onde o mesmo passa a prestar informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais referentes a contratação de mão de obra, vínculo empregatício e produção rural, tratando – se de uma nova obrigação acessória, para que se cumpra as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), é um projeto que tem por objetivo unificar e integrar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sobre todas as formas de contrato de trabalho existentes no Brasil. Justificando assim o estudo pelo fato que o tema se tornou de grande importância no ano de 2018 e tornando um dos focos principais na busca de conhecimento e habilidades.

Diante disso, o problema no qual o artigo se dispõe a responder é: Como ocorreu o processo de implantação do eSocial nos escritórios Ampersul Assessoria Contábil e Rech Contabilidade? Sendo assim o presente artigo tem como principal

¹ Bacharelado do Curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Ampére – FAMPER, 2019, cristiana-anelli@hotmail.com

² Bacharelado do Curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Ampére – FAMPER, 2019, tailani21@outlook.com

³ Mestre em Gestão Organizacional pela UNIOESTE (Universidade Estadual do Oeste do Paraná). Professor da FAMPER (Faculdade de Ampére) gilmarvedana@hotmail.com

objetivo mostrar o comparativo dos processos de implantação do eSocial ao realizar um diagnóstico das mudanças e desafios dos clientes em ambos os escritórios contábeis.

Para alcançar os objetivos buscou-se a utilização de livros, revistas e artigos que trazem conhecimento a respeito do eSocial. Utilizou-se também o estudo pela observação direta, levantamentos de dados através de questionário aplicado nos dois escritórios contábeis. E tem por seus objetivos específicos: identificar as mudanças nas rotinas do setor do RH com a implantação do eSocial, compreender as necessidades do projeto eSocial para os escritórios e analisar as vantagens e desvantagem do eSocial com a implantação nos escritórios em estudo.

O desenvolvimento da pesquisa trará um leque de conhecimentos, que farão com que os profissionais possam ter a experiência de quem já passou ou está em processo de adaptação como exemplos da prática, trazendo mais segurança nas transmissões de arquivos. A implantação do programa nas contabilidades trouxe consigo uma responsabilidade a mais, pois estes devem orientar seus clientes sobre os procedimentos que devem ser cumpridas para estas não sofrerem sanções fiscais.

Levando-se também em consideração a dificuldade de encontrar no momento bibliografias sobre o assunto, a pesquisa contribuirá para que novas informações sejam reveladas, crescendo o acervo bibliográfico da unidade estudantil e disponibilizá-las às pessoas interessadas no assunto, podem abrir caminhos, mostrar novos rumos e incentivar novas descobertas.

O presente artigo está organizado da seguinte forma: Introdução, onde o tema é ilustrado de forma sucinta; Referencial Teórico apresentando a elaboração da pesquisa; Metodologia utilizada para chegar à resolução do problema; Resultados da discussão, onde foi apresentada a análise e considerações dos dados obtidos com as respostas do questionário, e pôr fim a conclusão das análises dos resultados obtidos e recomendações de pesquisas sobre o tema.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.1 Contabilidade

Marques (2010, p.30), contabilidade é um conjunto “ordenado de conhecimentos, com objeto e finalidade definidos [...] ela é, na acepção ampla do conceito de ciência, uma das ciências econômicas e administrativas”. Para o autor, registrar e controlar o patrimônio fornecerá informações e interpretações sobre ele.

Para Sá (2002) contabilidade é uma ciência que estuda o patrimônio, onde mostra a realidade e a sua relação funcional com a sociedade. Mostrando sua essência, para que sejam compreendidos os fenômenos ocorridos nele.

Complementando as ideias anteriores Gouveia (1993) diz que a contabilidade é uma forma bem idealizada que realiza registros das transações da entidade, informando seus reflexos na situação econômica financeira da organização naquela data.

Não sendo o bastante, Ludícibus (2009) diz que o objetivo da contabilidade é fornecer informações que sejam relevantes a quem precisar, para que este tome suas decisões e julgamentos com segurança.

Como as outras ciências, a contabilidade:

- a) possui fontes de informação organizadas sistematicamente;
- b) pode enunciar verdades sobre fatos verificáveis;
- c) tem condições de descobrir novos fatos e de estabelecer modelos de situações ainda não constatáveis;
- d) por meio de sua doutrina e da experimentação, pode enunciar leis científicas, válidas universalmente;
- e) contribui para a evolução da humanidade por seus postulados de eficácia no uso da riqueza, militando em favor do bem-estar material das células sociais, de seus componentes e de toda a sociedade. (SÁ, 2002, p. 40).

Santos (2004) também coloca que o principal objetivo da contabilidade é controlar o patrimônio identificando toda a sua composição e variações, e os resultados das atividades da entidade. Permitindo que cada um faça a avaliação da situação econômica e faça suas conclusões para o futuro.

Gouveia (1975) completa dizendo que a contabilidade é uma arte, onde se registra as operações em forma de valores e também seus reflexos para a companhia, mostrando a situação econômica-financeira.

A contabilidade é uma das profissões mais antigas e segundo Schmidt (2000), como forma de registro das relações sociais era desenvolvidos envelopes de barro que representavam débitos ou direito de propriedade. A entrada da ficha em um envelope representa o debito na conta a receber e credito na conta do produto.

Para Marques (2010) a maior testemunha da contabilidade nos séculos passados é a história da civilização onde o homem já realizava o controle contábil através de desenhos nas cavernas como forma de controle alimentar do seu dia a dia. Para o autor, a história da contabilidade é dividida em quatro períodos:

1º período: História Antiga ou da Contabilidade Empírica, que vai cerca de 8000 anos atrás até 1202 da nossa época; 2º período: História Média ou da Sistematização da Contabilidade, que vai de 1202 até 1494; 3º período: História Moderna ou da Literatura da Contabilidade, que vai de 1494 a 1840; 4º período: História Contemporânea ou Científica da Contabilidade, que vai de 1840 até os nossos dias (p.17).

Para Sá (1997) a contabilidade nasce junto com a civilização e sugere que seus progressos coincidem-se com a evolução da humanidade. Ludícibus e Marion (1999) complementam dizendo que mesmo sem a moeda, escrita e número a contabilidade já existiria em formas de desenhos, figuras e imagens para quantificar o patrimônio mostrando assim quão antiga ela é.

Segundo Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009), houve registro de da existência de fundamentos contábeis há cerca de 4.000 a.C., identificados nos objetos escavados na região Oriental.

Na era medieval segundo Hendriksen (1999), é considerada uma era técnica, onde aproveitaram os conhecimentos dos antigos (Mesopotâmia) para desenvolver a ciência. Com as inovações e a necessidade de registro dos recebimentos e pagamentos diários criou-se o livro caixa.

Época essa que se divulgou o método de partidas dobradas, onde Schmidt (2000) diz ter sido a resposta aos problemas enfrentados pelos homens de negócios.

Segundo Hendriksen e Breda (1999, p. 39),

[...] O primeiro registro de um sistema completo de escrituração por partidas dobradas é encontrado nos arquivos municipais da cidade de Gênova, Itália, cobrindo o ano de 1340. Fragmentos anteriores são encontrados nas contas de Giovanni Farolfi & Companhia, uma empresa de mercadores de Florença em 1299-1300, e nas de Rinieri Fini & Irmãos, que negociavam em feiras e eram famosos em sua época na região de Champagne, na França.

No período seguinte desenvolve-se o inventário, livro diário e razão, para Nagatzuka (2002) a contabilidade por ter todas as informações de um determinado período ou maior, deveria ser mais relevante para as empresas, sendo assim foi feito estudos sobre ela ser a base nas tomadas de decisões.

Hendriksen e Breda (1999) ressalta a importância da sociedade para a contabilidade se desenvolver, pois eles conseguiram assim reconhecer a separação da entidade das pessoas propriedade delas, exigindo assim a prestação de contas.

2.1.2 Departamento Pessoal

Rocha (2012) afirma que para uma organização realizar os trabalhos e necessário de pessoas, essas contribuem para o alcance dos objetivos quando eficientes e eficazes.

“Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2006, p.17).

Rocha (2012) complementa que para realizar a admissão de funcionário faz-se necessário apresentar documentações exigidas pelo Ministério do Trabalho. Além destes exigidos, alguns documentos acessórios são importantes para total identificação.

Na admissão é necessário o contrato de trabalho, Freitas (2005) diz que esse contrato pode ser de forma tácita ou expressa com prazo determinado ou indeterminado, sendo bilateral possui obrigação para ambas às partes. Gomes (2010) afirma que o período de experiência garantido no contrato é proporcionar um prazo para que ambas as partes a adaptação e desempenho.

Para Sato (2012), o departamento pessoal é o responsável pelas tarefas e atividades referente ao funcionário. Relata também a situação deste entre as empresas pequenas, afirmando que a responsabilidade recai sobre o contador por inexistir o departamento dentro da entidade.

Oliveira (2006, p. 179) descreve algumas rotinas da folha de pagamento:

Encerrado o mês, os cartões de ponto (ou sistema alternativo) deverão ser recolhidos e apurados, bem como os atestados médicos, de forma a ter o empregador o controle das horas/dias trabalhados durante o período e também as faltas justificadas e injustificadas. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, podendo ser utilizado o sistema de envelopes ou a própria folha de pagamento [...]. O recibo ou envelope deverá conter o discriminativo das importâncias pagas, bem como das descontadas e do total líquido a receber.

Carvalho (2000) diz que o departamento pessoal possui tarefas regidas pela lei, com regulamentos e normas brasileiras e previdenciárias, que realiza o registro, anotações e a contabilidade sobre os fatos ocorridas com o empregado durante sua permanência na empresa.

Num escritório de contabilidade as principais rotinas conforme Nascimento (2001) são: Cálculos e desconto de folha, registros em CTPS, cálculos de férias e décimo terceiro salário, rescisões de contrato, cálculos dos encargos como INSS, FGTS, IRRF e ainda prestar informações aos órgãos competentes como CAGED, GFIP, RAIS, entre outros.

2.1.2.1 Empregador

O empregador ou o proprietário da empresa é aquele que assume os riscos da abertura da empresa e disponibiliza serviços e tarefas para seus empregados com direito de remuneração para a execução de serviços.

Segundo Barros (2011, p. 294), “empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Assim fica claro na CLT (2006, p.37) que diz no art. 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Explana na CLT (2006) art. 2º no parágrafo 1º se coincidem ao empregador, como profissionais liberais, bem como as associações e instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Afirma-se então que o empregador é o que assume o risco da atividade de sua empresa e que remunera seus empregados sob supervisão na venda de seus produtos ou prestações de seus serviços.

2.1.2.2 Empregado

De outra parte temos o empregado, que disponibiliza parte do seu tempo para cumprir suas tarefas definidas pelo seu empregador.

Conforme Martins (2012), o empregado é considerado como a pessoa ligada no serviço que sempre estará à disposição de seu empregador, onde seu serviço será contínuo ali no ambiente. No art. 3º da CLT (2006, p. 37) consta que: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste a mediante salário”.

Assim, é considerado empregado a pessoa física que presta serviços rotineiramente ao seu patrão, recebendo remuneração por tal serviço. (GONÇALVES, 2008).

Gomes (2008) assegura que para ser empregador tem que existir algumas condições em sua prestação de serviço, para que gere tal conexão se faz necessário a: pessoalidade, onerosidade, continuidade, exclusividade e subordinação.

Desta forma, a relação entre empregador e empregado se distinguem por suas características, cada qual com a suas diferenças.

2.1.2.3 Registro do Empregado

Faz-se por obrigação do empregador o registro de seu empregado, assim por meio deste assegura os direitos trabalhistas do mesmo.

A admissão do empregado é imprescindível, no qual a empresa deve exigir a Carteira de Trabalho e Previdência Social, para decorrer das anotações referentes ao Contrato de Trabalho. (BRONDI E BERMÚDEZ, 2007).

De acordo com Gonçalves (2008), o registro na carteira do empregado deve ser feito no período máximo de 48 horas, onde a empresa utiliza-se de etiquetas autenticadas pelo representante legal da empresa.

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico (Portaria 1.121/95). Para registrar o empregado, não há prazo de tolerância, ou seja: o registro deve ser feito imediatamente. (GONÇALVES, 2008, p.118)

Ferreira, Machado e Santos (2008, p. 75) afirmam que: “quando da apresentação da CTPS, a empresa deve, obrigatoriamente, fornecer um recibo ao empregado”.

As maiorias dos empregadores não efetuam o registro na CTPS no período determinado, no qual pode gerar certos desentendimentos e problemas aos empregadores e empregados causando certas dificuldades em relação ao trabalho.

2.1.2.4 Documentações para o registro do empregado

Responsável pela admissão do empregador o Departamento de Pessoal, deve receber todas as documentações necessárias para o registro. O empregado por sua vez deve apresentar inúmeros documentos (Portaria/TEM nº 41/2007):

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- b) Cédula de Identidade;
- c) Título de Eleitor;
- d) Certificado de Reservista;
- e) Cadastro de Pessoa Física – CPF;
- f) Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- g) Fotografias;
- h) Certidão de Casamento;
- i) Certidão de Nascimento dos filhos de até 21 anos ou inválidos de qualquer idade, necessário para pagamento do salário-família e para dedução de dependentes;
- j) Cartão da Criança ou Caderneta de Vacinação, dos filhos menores de 7 anos de idade;
- k) Comprovante de frequência à escola dos filhos a partir dos 7 anos;
- l) Termo de Responsabilidade ou Declaração de inexistência de filhos;
- m) Declaração de dependentes, para fins de retenção do Imposto de Renda na Fonte;
- n) Sentença sobre Pensão Alimentícia;
- o) Recibo de entrega de uniforme, de equipamento de proteção individual -

- EPI e/ou de instrumentos de trabalho;
- p) Registro no PIS;
- q) Termo de Opção ao Vale-transporte ou Declaração de não opção ao Vale-transporte;
- r) Comprovante de endereço.

Assim, cabem ao Departamento de Pessoal o recebimento e conferência dos documentos para a realização do registro do empregado.

2.1.2.5 Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é a regularização do acordo entre o empregador e o empregado, como cita na CLT (2006, p. 70), em seu art. 442º: “Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Segundo Gonçalves (2008, p.52), “é o documento que vai disciplinar a prestação de serviços (jornada, salário, duração e outro), fazendo lei entre as partes”.

No contrato de trabalho as partes são abertas a negociação das cláusulas, mas não podem contestar nas disposições de proteção ao empregado, aos contratos coletivos e as normas de autoridades competentes. (GONÇALVES, 2008)

O contrato é dividido em dois grupos, o prazo determinado e o prazo indeterminado, e devem ser utilizados em todas as relações entre o empregado e empregador.

2.1.2.6 Contrato de trabalho prazo determinado

O contrato de prazo determinado é aquele que já tem um período fixo de duração, onde já tem uma data estipulada para seu fim. Assim Ferreira, Machado e Santos (2008, p.83) afirmam que: “[...] o contrato por prazo determinado é aquele cuja duração tem prazo pré-fixado, o qual não poderá exceder a 2 aos.”

Deve se ressaltar que para tal cláusula de contrato por tempo determinado deve ser ajustada entre as partes, pois em caso de silêncio o contrato pode se tornar automaticamente por prazo indeterminado. (GONÇALVES, 2008)

Segundo Gonçalves (2008) o contrato de prazo determinado mais usado pelas empresas é o contrato de experiência, pois o empregador passa a observar durante este período o seu desempenho, seus objetivos e sua disciplina, assim possibilitando ao empregado verificar sua adaptação às condições de trabalho exigidas pelo empregador.

Assim, por fim deste período se ambas as partes optarem pelo andamento do contrato deixará de ser por prazo determinado e será por prazo indeterminado.

2.1.2.7 Contrato de trabalho prazo indeterminado

Como o nome já diz, este contrato não tem tempo de duração e nem data para seu término e será mantida conforme a concordância de ambos.

Como explica Brondi e Bermúdez (2007) o contrato por prazo indeterminado é a regra geral dos direitos trabalhistas, como proteção para o trabalhador, pois esta modalidade os empregadores estão amparados pela lei trabalhistas, tendo seus direitos estando ou não registrados.

No caso de insatisfação do empregador pelo empregado, na hora de demissão do trabalhador o empregador terá que arcar com todas suas despesas originárias do mesmo.

2.1.3 Legislação Trabalhista

Para que não gere violações trabalhistas que possam prejudicar a empresa, a mesma deve se atualizar de todos os documentos previstos em lei, tenha uma administração trabalhista responsável e organizada para evitar problemas futuros.

Segundo Zanóbia (2011, p. 173) os procedimentos oportunos a um fiscalizador:

A fiscalização do trabalho visa garantir o cumprimento, por parte das empresas, da legislação de proteção ao trabalhador, com o objetivo de combater a informalidade no mercado de trabalho e garantir a observância da legislação trabalhista.

Assim para evitar maiores prejuízos ao empregador, o mesmo deve ter um departamento de pessoal eficiente, para cumprir com todas as obrigações trabalhistas, evitando fiscalizações e atuações da Justiça do Trabalho.

Existindo violação da legislação trabalhista competem ao fiscalizador, aplicar multas ao empregador, essas infrações são punidas com multas fixas ou variáveis, onde tais valores estão previstos em lei conforme com a inflação recebida. (MTE, 2012).

Segundo Sena (2012, p. 289) “As infrações à Legislação trabalhista são punidas com multas pecuniárias, fixas ou variáveis, cujos valores são previstos em lei de acordo com cada infração”.

Assim os documentos trabalhistas devem ser guardados por um determinado tempo após a rescisão do seu contrato de trabalho e para possuir seu histórico de trabalhador na empresa.

2.2 E-SOCIAL

O e-Social é um programa criado sobre iniciativa do governo federal com objetivo de consolidar os processos das obrigações trabalhistas e previdenciárias e unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, ele possui três elos distintos os quais se denominam trabalhadores, governo e empregadores.

Segundo o Manual de Orientação do e-Social (2018, p. 5) esse programa apresenta um meio para que os empregadores e contadores tenham como sistema todos os dados do trabalhador e suas contribuições cadastradas para que possam facilitar a busca de informações pertinentes ao mesmo. Nesta perspectiva o e-Social surge para “[...] possibilitar aos órgãos participantes do projeto, na medida da pertinência temática de cada um, a utilização de tais informações para fins

trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS.”.

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao e-Social substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.

Para o Governo Federal, o benefício maior é a agilidade e facilidade na fiscalização das informações. Isso dificulta a vida de empresas que sonogam impostos ou que não agem em conformidade com o que a legislação prevê. Com o aumento da eficiência da fiscalização, aumentam também as receitas do governo com a arrecadação de tributos.

A implantação do e-Social viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

Para Oliveira (2014, p. 8) as principais finalidades do e-Social são:

- Garantir os direitos trabalhistas e previdenciários;
- Simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, para redução de custos e da informalidade;
- Aprimorar a qualidade de informações da seguridade social e das relações de trabalho;
- Aumentar a arrecadação através da diminuição da inadimplência, da incidência de erros, da sonegação e da fraude;
- Padronização das folhas de pagamento e das tabelas de rubricas;
- Agilidade no acesso às informações, tornando a fiscalização mais efetiva no cruzamento de dados e auditoria eletrônica;
- Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única escrituração e declaração, facilitando o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas e tributárias atualmente existentes.

Em relação ao assunto, o Manual de Orientação do e-Social (2018) complementa que as empresas precisarão enviar diariamente para seu contador todas as mudanças acontecidas em relação ao trabalhador, a partir dele então transmitir para o e-Social por meio digital, com mais precisão, eficácia e agilidade do que anteriormente, quando ainda não era atualizada em um sistema automático seguindo suas mudanças.

Conforme entrevista ao assessor do e-Social, Altemir Linhares de Melo, “O programa amplia a capacidade de fiscalização do Estado e melhora a formulação de políticas públicas do país, já que o governo contará com uma informação única, consistente e de validade”.

2.2.1 Modelo operacional do sistema e-Social

Por meio deste novo sistema do e-Social, o empregador ou o responsável pelo mesmo, irá gerar um arquivo eletrônico com as informações previstas nos campos e assina-lo digitalmente, onde automaticamente se transformara em um documento

eletrônico. Do mesmo modo, o documento será transmitido para o ambiente do e-Social que será por meio do navegador da internet.

Após averiguar a integridade o sistema lhe retornará com um protocolo de envio, depois de realizar as validações, recibo de entrega ou mensagem de erro (BRASIL, 2016). O mesmo arquivo pode ser originado de dois jeitos:

- a) pelo sistema de propriedade do empregador/contribuinte/órgão público ou contratado de terceiros, assinado digitalmente e transmitido ao eSocial por meio de webservice, recebendo um recibo de entrega (comprovante); b) diretamente no Portal do eSocial na internet -<http://www.esocial.gov.br/>, cujo preenchimento e salvamento dos campos e telas já operam a geração e transmissão do evento, módulo simplificado (BRASIL, 2016, p. 18).

O certificado digital usado no sistema e-Social, onde deverá ser emitida por Autoridade Certificadora e credenciada pelo ICP – Brasil, e pertencer à série A, do tipo A1 ou A3, ou também ou contribuintes não obrigados à utilização do certificado digital podem simplesmente gerar um código de acesso dentro do Portal do e-Social, apresentando os documentos necessários, caso contrário o acesso será só pelo certificado digital. (BRASIL, 2016)

Será possível também ao contribuinte declarante recuperar as informações transmitidas, realizando assim um download dos mesmos por meio de uma ferramenta chamada eSocialBX. (BRASIL,2016)

2.2.2 Eventos Iniciais e Eventos de Tabela

O e-Social é formado por diversos arquivos compostos por vários campos, cada um com suas informações específicas, nos quais receberam o nome de Eventos. Esse mesmo evento será transmitido a qualquer momento, conforme os acontecimentos que acontece com o empregador, desde uma admissão até mesmo um atestado médico. (FANTONI, 2015)

Para o início do preparo do ambiente e-Social é necessário o envio do Eventos Iniciais, este arquivo é o responsável pelas informações do empregador e de sua situação, onde tem uma ligação direta com a apuração de seus tributos devidos. Juntamente nos eventos iniciais está o evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, esse evento registra as informações do empregador que estão ativos, mesmo que afastados. Assim, desse modo entende por trabalhador afastado os que não frequentam o ambiente de trabalho por estar de algum motivo ausente. Entretanto todos os dados do empregado devem estar informados e se manter atualizados. (FILHO E KRUGER, 2015)

Serão também enviados ao e-Social os Eventos de Tabelas, que é a recepção de informações, serão apresentados às horas extras, ordenados, comissões, décimo terceiro, salário entre tantas.

2.2.3 Eventos Não Periódicos

Os Eventos Não Periódicos, onde se trata diretamente do Departamento de Pessoal e as obrigações administrativas da empresa, nesse caso seria a remuneração

do trabalhador, como prazo de pagamento especificado em lei. (FILHO E KRUGER, 2015)

No caso de acontecer alguma ocorrência com o empregado tem um dia útil para sua transmissão, mas em caso de óbito deve ser transmitido imediatamente para o sistema do e-Social, nesse grupo de eventos está também o afastamento do empregado, quando o mesmo não estiver em condições de estar naquele ambiente que tem o prazo de envio até o dia sete do próximo mês para sua transmissão. Este evento pode causar contradições na transmissão de outros eventos. (REZENDE; SILVA E GABRIEL, 2016).

2.2.4 Eventos Periódicos

São obrigações acessórias que devem ser apresentadas regularmente e que fazem parte do departamento de recursos humanos, pois tem prazos de envio aos órgãos fiscalizadores.

Um dos eventos periódico importantes a serem transmitidos ao e-Social é o S-1210 que é o Pagamento de Rendimentos do Trabalho, no qual é um relacionamento efetivo ao pagamento de remunerações.

Os regimes da contabilidade que são Regime de Caixa e Regime de Competência, no qual se diferem na ideia de apuração do pagamento efetivo. Um exemplo é o salário do empregado. Onde seja pago até o quinto dia útil de cada mês, é apurado de acordo com a sua competência no caso o mês anterior. Já no Regime de Caixa não se considera a sua competência mais seu pagamento de fato. (FILHO E KRUGER, 2015)

Em se tratando de empregadores, órgãos públicos ou contribuintes que não possuem empregados, o envio deste evento ainda é obrigatório, apresentando assim como “sem movimento”, no qual será enviado na competência de janeiro de cada ano. (FILHO E KRUGER, 2015).

2.2.5 Vantagens e Desvantagens do e-Social

O e-Social, vai possibilita a partir de uma única fonte de informação o atendimento que diversos órgãos do governo, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias. (CAVALANTE, 2013)

Desse modo, o ambiente social será integrado aos sistemas das empresas, no qual vai proporcionar na transmissão de das informações referentes aos empregados e empregadores, e vai gerar facilidades e redução de custos para o colaborador. (GEMMER, 2015)

Segundo Conceição (2014), afirma que será uma facilidade para o profissional contábil, pois haverá diminuição de arquivos, já que as informações serão armazenadas em bancos de dados, onde a implantação da carteira de trabalho será digital.

Por outro lado, há as desvantagens que segundo Batista (2016) fala que a necessidade de adequação em diversas áreas da empresa ou do escritório, principalmente aquelas que se referem ao empregador e empregado.

Haverá uma sobrecarga no cumprimento das regras trabalhistas e acordo com sindicatos, onde a exigência em cumprir prazos será ainda maior, sem contar as multas sobre não apresentação ou atrasos. (CAVALANTE, 2013)

A necessidade de um profissional contábil de investir em cursos e capacitação dessa nova ferramenta será de suma importância nesse novo ambiente. (CONCEIÇÃO, 2014)

2.3 METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa sobre as mudanças e desafios referente a implantação do eSocial, será utilizado o método dedutivo que segundo Gil (2008) parte dos princípios verdadeiros para que se chegue a conclusões de forma formal, ou seja, pela sua lógica.

A abordagem do problema de pesquisa será na forma qualitativa pois buscase a qualidade das informações, onde segundo Godoy (1995, p. 21) “[...] hoje em dia a pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambiente”.

Em resposta aos objetivos será utilizada a pesquisa descritiva que para Martins (1994) é responsável por descrever os fenômenos e como ocorreram, contribuindo para a realização de uma análise sobre o assunto atingindo seu objetivo. Como pode ser observado em Mezzaroba e Monteiro (2003, p.114),

[...] a pesquisa descritiva não propõe soluções apenas descreve os fenômenos tal como são vistos pelo pesquisador, o que não significa que não serão interpretados, mas somente que a contribuição que se deseja dar é no sentido de promover uma análise vigorosa de seu objeto para, com isso, penetrar em sua natureza (pesquisa quantitativa) ou para dimensionar sua extensão (pesquisa qualitativa).

Quanto aos procedimentos técnicos será baseada em pesquisa bibliográfica, com a utilização de artigos científicos e livros sobre a literatura em estudo, no sentido de compor o referencial teórico e conhecer melhor o objeto de estudo. A pesquisa bibliográfica segundo Severino (2007, p.122), “[...] é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses e etc.”.

Utiliza-se também a pesquisa exploratória que para Raupp e Beuren (2006) vem reunir mais dados e conhecimento para incorporar características, buscando dimensões novas onde não eram conhecidas até o momento.

Para elaboração e fundamentação teórica busca-se a utilização de livros, revistas e artigos que trazem conhecimento a respeito do eSocial. Utiliza-se também o estudo pela observação direta, levantamentos de dados através de questionários e mesmo no trabalho do dia-a-dia sobre o funcionamento da área do departamento pessoal.

2.4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Como visto no referencial teórico, o eSocial é sistema de nuvem do Governo Federal que prevê redução de obrigações acessórias e envio facilitado de dados pessoais e contratuais dos trabalhadores. Diante disto, nota-se que a responsabilidade do correto envio das informações recai sobre o profissional contábil, fato que, motivou o presente estudo.

Decidiu-se então, realizar uma pesquisa sobre o processo de implantação do eSocial para verificar-se quais foram as necessidades das empresas de contabilidade para o cumprimento dessa obrigação, que veio para revolucionar a forma de transmitir as informações dos setores de recursos humanos.

Através da coleta das informações foi possível chegar aos seguintes resultados:

Tabela 1 – Mercado de atuação dos escritórios

PERGUNTAS	RECH CONTABILIDAD E	AMPERSUL CONTABILIDADE
Quantos anos de atuação o escritório possui no mercado?	20 ANOS	5 ANOS
Qual é a gama de clientes atendido pelo escritório?	63	55
Qual o número de funcionários?	3	8

Fonte: pesquisa das autoras,2019.

O tempo de atuação das duas empresas no mercado de trabalho possui uma diferença significativa que poderia influenciar na quantidade de clientes, porém o que podemos ver é que isso não se concluiu, pois, a proporção de clientes ao ano é de 11 da Ampersul Contabilidade contra 3,15 da Rech Contabilidade. Essa diferença de tempo de atuação, além do número de cliente, pode influenciar em outros setores como financeiro e pessoal, a credibilidade dela no mercado é muito alta já que a experiência profissional nesse campo influencia fortemente.

Outra influência do tempo de atuação da empresa no mercado pode ser atrelada a facilidade de absorção dos impactos que mudanças legislativas e executivas pode estabelecer. Empresa com pouco tempo de mercado tem uma visão mais moderna, porém, não está acostumado com tantas mudanças que o setor contábil desenvolve no decorrer dos anos fazendo com que essas tenham impacto maior para absorver as dificuldades de tal mudança tanto quanto suas supostas visões de como será.

Tabela 2 – Posicionamento dos escritórios perante o eSocial.

PERGUNTAS	RECH CONTABILIDADE	AMPERSUL CONTABILIDADE
O escritório já passou por todas as fases do eSocial?	Sim	Sim
Qual é o faseamento da maioria das empresas	(x) eventos não periódicos	(x) eventos não periódicos
Houve elevação nos investimentos em treinamentos e capacitação para a operacionalização do sistema?	Não	Sim
Houve custos com assessoria e consultoria para adequações ao eSocial? Qual valor?	Não	Sim. Quanto? R\$ 4.500,00
Sobre os colaboradores, houve necessidade de novas contratações para o desenvolvimento do eSocial?	Não	Não
Quantos funcionários estão diretamente ligados as atividades do eSocial?	2	1
Seu sistema estava adequado ao envio dos eventos?	Sim	Não
Em sua opinião, qual foi o objetivo do governo com a implantação do eSocial?	- Fiscalização; - Dificultar fraudes; - Garantir os direitos; - Melhorar as informações.	- Unificar e simplificar informações; - Forma de fiscalização.
Você se sentiu preparado para trabalhar com o eSocial e atender a plenitude de suas demandas? Por que?	Não. - Muitas informações e mudanças.	Sim. - Se preparou antecipadamente.

Fonte: pesquisa das autoras,2019.

Conforme já mencionado o eSocial é dividido por fases que se distingue entre as empresas conforme sua tributação e faturamento. Os escritórios contábeis geralmente trabalham com todos os tipos de empresas acaba por possuir todos as formas de tributação e faturamento, onde por sua vez passaram mais rapidamente por todas as fases do eSocial.

Como é no Brasil, os escritórios contábeis também possuem em sua maioria empresas com tributação no Simples Nacional e no eSocial essas empresas possuem um prazo estendido para as adequações.

Uma das grandes reclamações sobre a implantação do eSocial foi pelo grande investimento que algumas das empresas tiveram que realizar, na pesquisa pode-se ver que isso se concretizou em umas das empresas, pois ela não possuía sistema adequado para a entrega dos eventos e precisou assim realizar investimentos para que pudessem realizar com segurança todos os deveres estipulado pelo então

eSocial. Já na outra empresa foi afirmado que não foi necessário nenhum investimento e que o sistema já estava preparado para o envio dos eventos.

O investimento não foi para ambas as empresas, porém, as duas não tiveram a necessidade de novas contratações para que esse processo seja executado, talvez o motivo seja pelo envolvimento, já que é exclusivo do setor pessoal das empresas que são unicamente responsáveis pelos eventos de contratação, alterações ou manutenção de contrato e também do seu encerramento. Uma diferença que não é tão grande, mas que pode influenciar nos resultados é o envolvimento de pessoas nesse setor, pois na Rech Contabilidade tem duas pessoas ligadas ao desenvolvimento de dados, já na Ampersul Contabilidade tem apenas uma que faz essa função. A influência nos resultados pode estar nas entregas dos primeiros eventos, dando tempo em dobro em comparação a outra para que os dados sejam revisados e enviados.

Na questão que se refere ao motivo da implantação do eSocial nas empresas eles não tem dúvidas, ele veio para fiscalizar e dificultar possíveis fraudes por parte dos empregadores, mas que também vem como uma forma de garantir os direitos dos trabalhadores. Afirmam também que pode ser uma forma de facilitar a entrega de dados e unificar tudo em um só programa, tirando assim as redundâncias que haviam.

Será que elas estavam preparadas para esse novo sistema? Segundo a Ampersul Contabilidade sim, pois sua preparação foi antecipada, a partição em cursos que tratavam de sua estrutura e obrigações formou um grande conhecimento sobre e os deixaram habilitados. Na contramão o escritório Rech Contabilidade não se sentiu assim, pois as mudanças e o excesso de informações disposta sobre o mesmo fez com que tivessem dúvidas obrigando-os um vasto estudo para a compreensão do mesmo.

Tabela 3 – Visão do eSocial.

PERGUNTAS	RECH CONTABILIDADE	AMPERSUL CONTABILIDADE
Encontraram dificuldades para a entrega dos eventos? Quais?	Sim. - Prazo de entrega; - Adequação dos clientes.	Sim. - Sistema não adequado.
Quais suas perspectivas em relação a esse sistema (eSocial)?	Sem perspectiva.	Simplificação das informações.
Com a implementação do eSocial, teve algum tipo de adaptação do escritório?	Não.	Sim. - Troca de sistema; - Forma de cumprimento das obrigações.
Em sua opinião, seus clientes estavam preparados para cumprir as obrigações impostas pelo eSocial? Por quê?	Não. - Compreender o funcionamento.	Não. - Falta dos requisitos exigidos.
Na sua visão o eSocial trouxe alguma vantagem para os escritórios de contabilidade? Se sim, quais?	Sim. - Direito do trabalhador.	Ainda não.

Na sua visão o eSocial trouxe alguma desvantagem para os escritórios de contabilidade? Se sim, quais?	Sim. - Obrigações impostas; - Prazos de entrega.	Não.
---	--	------

Fonte: pesquisa das autoras,2019.

A diferença entre as particularidades dos dois escritórios, ambos com dificuldades diferentes sobre o eSocial, na tabela acima que a Rech Contabilidade encontrou dificuldades no prazo de entrega e na adaptação de clientes, que a mesma não teve perspectiva nenhuma sobre, não precisou se adaptar ao sistema, que seus clientes tiveram dificuldade para entender este novo sistema e que o eSocial trouxe algumas desvantagens e vantagens em relação ao eSocial, a vantagem seria que garante o direito do trabalhador e a desvantagem é que são muitas obrigações impostas e seus prazos. Por outro lado foi identificado na Ampersul Contabilidade que precisou se adequar a um novo sistema, pois seu sistema não se adequou ao eSocial, que esse projeto veio com o intuito de simplificar as informações, seus clientes não estavam preparados para tal mudança e que não trouxe nenhum benefício para o escritório.

Dessa forma, demonstram uma imparcialidade em ambos os escritórios, pois suas visões sobre este novo sistema levaram em conta suas experiências, uma tendo que aderir a outros recursos, enquanto a outra não. Mas em um âmbito geral, por ser um sistema novo e com necessidade de mudanças dentro do escritório, na forma de entendimento por parte dos clientes, no modo de executar os serviços por seus prazos limitados até o primeiro envio e também na cultura dos escritórios, além disso, a implantação do sistema e-Social que trará vantagens e algumas desvantagens para os escritórios.

Para Schein (2017) a cultura organizacional pode ser determinada como um padrão funcional de pressupostos básicos relacionados entre si, inventados, encontrados e criados por um grupo, com o intuito de lidar com os problemas de adaptação ao ambiente e a relação interna.

3 CONCLUSÃO

O presente artigo teve por objetivo fazer um comparativo dos escritórios de contabilidade AmperSul Contabilidade e a Rech Contabilidade, identificando como foram os processos de implantação do eSocial, novo sistema de entrega de dados dos empregados e empregadores que tem intuito de unificar os órgãos envolvidos, deste modo foi elaborado uma pesquisa através de questionário, sendo aplicado nos dois escritórios objeto desse estudo, onde visava a compreensão das dificuldades relatadas pelas empresas em um todo.

Através da análise das respostas obtidos com o questionário, pode-se verificar que os estudos contemplaram os objetivos traçados e que ambos os escritórios tiveram realidade, estrutura e perspectivas diferentes com a implantação do eSocial, mas que as duas tiveram dificuldades na execução do processo de implantação devido as mudanças que a empresa ou o sistema não estava adequados.

O perfil dos responsáveis se diferencia pela experiência, tanto de idade como em tempo de mercado na área da contabilidade que faz com que as mudanças sejam absorvidas de forma diferenciada em cada caso. Com a pesquisa constatou-se a visão

dos profissionais sobre o sistema bem como as opiniões sobre o mesmo, que resultou na indicação de que o sistema vem apenas para que as fiscalizações sejam de forma mais rápida e eficaz.

Em resposta a problemática constatou-se que mesmo com as dificuldades encontradas ambas conseguiram executar o processo de implantação a partir dos estudos e adaptações, pois o eSocial não veio alterando a lei, somente sua forma de envio, que as informações sejam apresentadas de forma clara, objetiva e com agilidade, garantindo os direitos dos trabalhadores.

E por fim, sugere-se que este trabalho seja explorado em pesquisas futuras, por ser um assunto atual e um tema de grande relevância e complexidade, pode-se assim proporcionar aperfeiçoamento aos estudos e ao desenvolvimento dos profissionais da área.

REFERÊNCIAS

BLOG SAGE, **O que é eSocial e quais são seus benefícios?**. Disponível em:<<https://blog.sage.com.br/o-que-e-esocial-beneficios/>>. Acesso em: 06 de setembro de 2018.

CONSOLIDAÇÃO DE LEIS TRABALHISTAS – CLT, **Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 17 de Novembro de 2018.

E-SOCIAL, **Portal**. Disponível em:< <http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 06 de setembro de 2018.

E-SOCIAL, **Documento de Arrecadação do eSocial - DAE**. Disponível em:<<http://portal.esocial.gov.br/empregador-domestico/dae-documento-de-arrecadacao>>. Acesso em: 16 de setembro de 2018.

FACULDADE DE AMPÉRE. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos da FAMPER**. Ampére, 2007.

FANTONI, O. R. **eSocial fácil: implantação consciente**. São Paulo: LTr, 2015.

FILHO, J. G. P.; KRUGER, S. **eSocial: modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

ABRIEL, R. A.; SILVA, M.; REZENDE, M. T. **eSocial– Prático Para Gestores**. 1. Ed. São Paulo: Érica, 2016.

GIMENEZ, Ricardo. **Tudo o que você precisa saber sobre o SPED**. Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-sped/40374/>>. Acesso em: 24 de Novembro de 2018.

GRECO, A.; GÄRTNER. G.; AREND, L. **Contabilidade Teoria e Prática Básicas**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas trabalhistas de A á Z**. 1º ed. (ano 2005), 4º reimp. Curitiba: Juruá, 2008.

GONÇALVES, Gilson; **Resumo Prático de Folha de Pagamento**. 3ª. ed. Curitiba: Juruá, 2000, 219p.

MARION, J. C. **Contabilidade Empresarial**. 17. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015.

MODELO CONTÁBIL, **e-Social – O que vai mudar na nossa relação trabalhista e previdenciária?**. Disponível em: <<http://www.modelocontabil.com.br/blog/e-social-o-que-vai-mudar-na-nossa-relacao-trabalhista-e-previdenciaria/>>. Acesso em: 07 de setembro de 2018.

MTE. **CAGED**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/caged/multa.htm>>. Acessado em: 17 de Novembro de 2018.

MTE. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/>> . Acessado em: 17 de Novembro de 2018.

MTE. **Multas Trabalhistas**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/multas_trabalhistas.asp>. Acessado em: 17 de Novembro 2018.

PORTAL E- SOCIAL, **Conheça o eSocial**, Disponível em:<<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 07 de setembro de 2018.

NASI, Antônio Carlos. **A contabilidade como instrumento de informação, decisão e controle da gestão**. Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, n. 50 e 77, 1994.

OLIVEIRA, Aristeu Martins de. **Esocial; Sistema de Escrituração Fiscal das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu. **Consolidação da Legislação Previdenciária: Regulamento e Legislação Complementar**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2006, 772 p.

PORTAL TRIBUTÁRIO. **SPED FISCALE CONTÁBIL**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trib/2tributario260208.htm>>. Acesso em: 22 de Novembro de 2018.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L. D.; GABRIEL, R. A. **eSocial: prático para gestores**. São Paulo: Érica, 2016.

TECNOSPEED, **Lista de Eventos do eSocial**. Disponível em: <<http://tsdn.tecnospeed.com.br/blog-da-tecnospeed/post/lista-de-eventos-do-esocial-versao-2-3>>. Acesso em: 15 de setembro de 2018.