

O IMPACTO DO E-SOCIAL PARA OS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE EM UM MUNICÍPIO DA REGIÃO METROPOLITANA DO GRANDE RECIFE

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n6p14>

Benjamim Muniz Oliveira Pompeu¹
Diego Rafael da Silva²
Vanuza de Fátima dos Santos³
Tarciana Borges Ferreira⁴

RESUMO

O objetivo deste artigo foi abordar as dificuldades apresentadas pelos usuários da plataforma e-Social. A pesquisa de campo contou com um grupo de aproximadamente 40 profissionais da área contábil que atuam na cidade de Jaboatão do Guararapes e que estão diariamente utilizando a plataforma. A pesquisa mostrou que a grande maioria dos respondentes entende que o e-Social é uma forma de avanço em suas profissões, deixando o ambiente contábil mais seguro para os empregadores, utilizando informações com maior nível de confiabilidade para o governo e a sociedade em geral.

Palavras-chave: Ambiente contábil. Dificuldades. Plataforma e-Social.

Data de submissão: 22/09/2021

Data de aprovação: 09/11/2021

ABSTRACT

The aim of this article was to address the difficulties presented by users of the e-Social platform. The field research included a group of approximately 40 accounting professionals who work in the city of Jaboatão do Guararapes and who are using the platform daily. The survey showed that the vast majority of respondents understand that e-Social is a way to advance their professions, making the accounting environment safer for employers, using information with a higher level of reliability for the government and society in general.

Keywords: Accounting environment. Difficulties. e-Social platform.

INTRODUÇÃO

Em 11 de dezembro de 2014 o Congresso Nacional aprovou o Decreto Federal 8.373/14, que trazia em seu teor a criação de um novo sistema de escrituração digital

¹ Concluinte do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: benjamim.muniz@gmail.com

² Concluinte do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: diego.rafael02@hotmail.com

³ Concluinte do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: vanuza2007fs@gmail.com

⁴ Docente orientadora do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.
E-mail: tarciana@metropolitana.edu.br

chamado e-Social. Esse sistema foi criado com o intuito de facilitar a coleta de informações geradas pelas empresas e órgãos públicos em todo o território nacional e ter um maior controle fiscal sobre elas.

Começa, então, uma corrida das organizações e órgãos públicos na busca de informações e de conhecimento a respeito do e-Social. Conforme o site do e-Social (2016), essa nova fase da informação previdenciária e social visa unificar, racionalizar e harmonizar os dados gerados pelos programas de departamento pessoal e contábil das empresas. Essas informações chegam aos órgãos como a Receita Federal, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Caixa Econômica Federal de forma que eles possam cruzá-las e obter análises refinadas a partir de um volume significativo de dados com diferentes atributos.

A conjuntura do e-Social apresentada em seus conceitos e esquematizações demonstra clareza e objetividade, mas para que isso ocorra de forma harmoniosa os sistemas de dados das empresas precisam estar corretamente alimentados. Porém, quem trabalha no Departamento Pessoal sabe que isso não é tarefa fácil, principalmente em órgãos públicos, onde a resistência à mudança é ainda maior.

REFERENCIAL TEÓRICO

A exigência de profissionais capazes de quebrar velhas regras, capazes de serem pessoas que abram novos horizontes e aceitem riscos pode ser, no contexto atual, uma das principais preocupações no universo da formação acadêmica. Assim, Franco (1999) afirma que “apenas informações não mudam os comportamentos. É preciso agir de acordo com elas”. Vivemos na era das mudanças. Tudo muda muito rapidamente, em todos os campos da vida. Há algumas décadas, algumas características evidenciam o bom profissional. Nesse mercado exigente e competitivo essas características mudaram muito para atender às novas demandas do mercado de trabalho. Para o novo perfil profissional é fundamental considerar atitudes como:

[...] iniciativa, liderança, criatividade, autodesenvolvimento, multifuncionalidade, agilidade, flexibilidade, gerenciar o risco, educador, lógica de raciocínio, prontidão para resolver problemas, habilidade para lidar com pessoas, trabalho em equipe, conhecimento de línguas, informática e resistência emocional [...]. (FRANCO, 1999, p. 33).

Para esse novo profissional conquistar seu espaço no mercado de trabalho, não bastam somente características pessoais, exige-se constante busca de conhecimentos, não somente ligado a sua área específica, exige-se formação continuada. Assim, Franco (1999) afirma que “o autodesenvolvimento inclui também, ao lado das características de comportamento, a aquisição continuada de conhecimentos dentro e fora de sua área de atuação”. (FRANCO, 1999, p. 35).

Nesse mercado em contínuas transformações, o profissional precisa estar preparado para as mudanças e entender rapidamente esse processo para se adequar a elas e propor ações, desenvolvendo seu potencial criativo.

A contabilidade é uma área muito ampla. O profissional, por sua formação, pode atuar em diversos campos como: contabilidade privada, pública, perícia contábil, controladoria, etc. Dentre essas áreas de atuação do profissional contábil, ele pode ainda vir a atuar como empregado, empregador ou como profissional liberal. O contador lida todos os dias com o que é apontado como um dos bens mais preciosos de uma economia: a informação contábil. Neste sentido, destaca-se o valor do contador perante a sociedade em geral e o sentido que torna um perfil profissional contextualizado, situado histórico, social e culturalmente.

Em qualquer área que esse profissional possa atuar, informação e conhecimento apresentam-se com grande relevância. Como afirma Lisboa (1997):

[...] De maneira genérica, pode ser afirmado que todas as decisões tomadas envolvendo as atividades de uma empresa, qualquer que seja o nível dessa decisão, têm por base algum tipo de informação. Nesse contexto, o profissional de contabilidade tem papel importante [...]. (LISBOA, 1997, p. 37).

Muitas pessoas necessitam e fazem uso de informações que são elaboradas pelos contadores e cada um desses usuários requer um tipo específico de informação que é utilizada para decisões de diferentes naturezas. Conforme esclarece Lisboa (1997): “O papel do contabilista é suprir com informações desejadas a cada um desses usuários, na medida de suas necessidades, sem buscar o benefício ou o privilégio de qualquer um em particular”. (LISBOA, 1997, p. 38).

Além dos campos de atuação sinalizados, outro campo de atuação do profissional contábil que tem vital importância para o desenvolvimento da contabilidade nas camadas sociais é o profissional docente. Cabe a este profissional, na área de contabilidade, além de transmitir e ensinar os princípios fundamentais da contabilidade e a sua prática comum, desenvolver o senso crítico, o comprometimento, a responsabilidade e a ética nos estudantes com os quais atua.

Nas empresas tudo muda continuamente. Na era da informação essas mudanças ocorrem com uma velocidade sem limites. A tecnologia como caminho da informação faz esse processo de aceleração, portanto, é necessário que a contabilidade e o contabilista se adaptem a novas formas e processos de gestão.

A evolução do ambiente econômico e social no qual o contador atua exige uma grande parcela de conhecimentos e habilidades. O profissional contábil é responsável pelo levantamento de dados que interessam aos usuários da contabilidade, assim seu papel é estar

esclarecendo dúvidas, solucionando problemas e desenvolvendo o aspecto estrategista, já que é o grande auxiliador da tomada de decisões dentro das organizações. O profissional deve estar preparado para atuar nas tomadas de decisões, visando corrigir as dificuldades que surgem ao longo do caminho. Conforme frisa Silva (2000): “O mercado atual requer modernidade, criatividade, impondo com isso, um desafio: o de continuar competindo”. (SILVA, 2000, p. 26).

A era da informação passou a ser um desses elementos básicos para que esse profissional modifique suas características e sua forma de atuação nas organizações. Para Perez (1997), o objetivo da profissão contábil “[...] vai mais além de acumular cifras para preparar um balanço para efeitos impositivos. Vai mais além de registrar automaticamente uma ou várias operações: um software adequado pode produzir melhor as rotinas.” (PEREZ, 1997, p. 68).

A profissão contábil oferece várias possibilidades de atuação, de especialização. Essas, porém, se assemelham muito a elementos essenciais que vêm sendo exigidos desses profissionais. De acordo com Mussolini (1994): “O contador deve se conscientizar de que a valorização se fundamenta, essencialmente, em dois pontos básicos: a) indiscutível técnica; e b) irrepreensível comportamento ético”. (MUSSOLINI, 1994, p. 79).

Além de todas as características que se exigem atualmente desse profissional, existe também o elemento fundamental para qualquer profissão: o comportamento ético. A ética profissional dentro dessa área é de suma importância, visto que este trabalha em diversas áreas, presta serviços para diversas pessoas e é um elemento muito importante no cenário econômico, já que é uma peça-chave na tomada de decisões dentro das organizações.

A profissão contábil, assim como qualquer outra, é exercida na combinação da competência com a ética. Assim, a competência é fazer o certo e a ética exige que seja feito de maneira correta, repercutindo na boa reputação da profissão, na atuação social.

Essa nova visão de mercado, todo o avanço tecnológico e a globalização como centro desse novo paradigma mudou e continuará mudando de forma cada vez mais acelerada as exigências profissionais, em especial destaque nesse estudo, o contador.

E-Social: contextualização

A área trabalhista das empresas é executada por profissionais de departamento de pessoal e é uma das áreas de alta relevância e que exige uma imensa gama de conhecimentos, não só do próprio departamento de pessoal, como também de outras áreas afins, devido à quantidade de legislações trabalhistas, previdenciárias e civis aplicadas no desenvolvimento dos cálculos e informações que são geradas ao fisco.

Com a necessidade do fisco em controlar e melhorar as novas exigências legais foi constituído o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), uma forma de controlar a movimentação fiscal das empresas, que antes era via papel ou enviadas mensalmente em diferentes plataformas, passando a ser online.

Surge o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), instituído pelo Decreto nº 8.373 de Dezembro de 2014, que envolve a Receita Federal, o Ministério da Economia, a Previdência Social e a Caixa Econômica Federal, tendo por objetivo a unificação da prestação de informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição.

O e-Social não cria, altera ou suprime a legislação vigente e nem qualquer das obrigações previdenciárias, trabalhistas e tributárias, mas surgiu para racionalizar o cumprimento das obrigações já existentes. A proposta do e-Social alterou vários aspectos na forma do cumprimento das obrigações acessórias, trazendo uma nova realidade nas rotinas do departamento de pessoal, fazendo com que os controles internos sejam instrumentos de grande valia para o cumprimento efetivo do e-Social, uma vez que eles auxiliam na gestão. A grande preocupação das empresas no que concerne ao cumprimento das obrigações perante o fisco federal, estadual e municipal tem crescido expressivamente nos últimos tempos e com isso a necessidade de adaptações dos processos de informação nas empresas que precisam ser revistos, alguns adaptados, outros implantados, para evitar que o fisco aplique suas penalidades em caso de descumprimento de todas as obrigações em tempo hábil.

Como o e-Social é um programa de centralização de informações trabalhistas e previdenciárias, antes informado em diversas plataformas e agora em uma única forma de envio, tem feito com que os profissionais juntamente com os gestores das empresas mudem sua forma de controlar e enviar tais informações ao fisco. Fatos estes demonstram a importância do estudo da forma mais viável de entrega do e-Social, esclarecendo suas funcionalidades.

As mudanças provocadas pelo e-Social

O avanço da tecnologia possibilitou o surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), o qual permitiu que as informações referentes à escrituração contábil e fiscal das empresas passassem a ser agrupadas e transmitidas de forma digital com o intuito de agilizar processos, unificar procedimento para o contribuinte, além de realizar o cruzamento de dados pelos órgãos fiscalizadores, identificando ilícitos mais rapidamente. Para Oliveira (2014):

[...] O eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenados no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS [...]. (OLIVEIRA, 2014, p. 42).

De acordo com Hughes (2003 *apud* DIAS, 2008, p. 51) o e-Gov e a NGP podem “até ser vistos como parte do mesmo movimento”. As estratégias para a reforma administrativa devem explorar os potenciais da comunicação eletrônica visando “contornar as hierarquias formais, as barreiras organizacionais, as distâncias físicas e dificuldades de acesso à informação”. (FERNANDES, 2004, p. 107).

O objetivo principal do e-Social é realizar a substituição de forma gradativa de algumas declarações, como por exemplo: Livro de Registro de Empregados, Folha de Pagamento, Comunicação de Acidente de Trabalho, Termo de Rescisão, Formulário de Seguro Desemprego, Caged, Rais, Sefip, Gefip, DirfCat, PPP e o Manad, transformando-os em uma só declaração. Esta declaração funcionará da seguinte maneira: o empregador gera um arquivo para a Receita Federal, tendo eventos mensais e tempestivos, ficando alocados em um banco de dados onde as entidades poderão buscar informações assim como os próprios empregados. (DOS SANTOS, 2017).

O e-Social é a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Ele é considerado o projeto mais complexo do SPED, em que ele é planejado de forma conjunta por diversos órgãos e instituições como o Ministério do Trabalho e o Instituto Nacional de Seguridade Social. (REICHERT, 2015).

Criado através o Decreto de nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007 e aprovado a partir do Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17 de julho de 2013, o projeto foi embasado legalmente no SPED. Desta forma, a Caixa Econômica Federal e a Receita Federal do Brasil definiram vários pontos para este projeto, incluindo a criação do Comitê Diretivo e do Comitê Gestor do e-Social. (RIBEIRO, 2015).

Segundo Caon (2017), a compreensão das mudanças que este novo sistema proporciona no cenário atual é necessário que todas as empresas sigam alguns procedimentos operacionais antes da implementação do e-Social para encaminharem as informações trabalhistas de seus colaboradores para os órgãos competentes, de acordo com o Manual de Orientação do e-Social (BRASIL, 2013), conforme citado por Caon (2017), tais como: Registro do Empregado, Folha de Pagamento, Cadastro de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual Geral de Informações Sociais (RAIS), Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), Comunicação de Acidente de

Trabalho (CAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD), Guia de Recolhimento do FGTS (GFIP), Termo de Rescisão e Formulário do Seguro Desemprego⁵. Segundo Filho (2015), as mudanças do e-Social chegam com a missão de promover o cumprimento das obrigações tributárias, estabelecendo padrões por um único canal, para um ambiente compartilhado entre os diversos órgãos da Administração Pública.

Os desafios, benefícios e os impactos do sistema e-Social para o profissional contábil

A implantação do e-Social não faz com que a legislação trabalhista mude, mas exigirá que a mesma seja cumprida de forma correta. Entretanto, será necessário que os usuários do sistema estejam adaptados e atentos às novas exigências.

O e-Social é considerado por alguns profissionais como um sistema de grande complexidade, no qual impactará na rotina das organizações e principalmente dos escritórios de contabilidade, uma vez que a maioria das empresas tem seus serviços de departamento de pessoal feito por terceiros. Diante de tamanha mudança é possível destacar alguns impactos como: na cultura dos escritórios, o envio imediato de informações dos colaboradores, cumprimento da legislação em vigor. De forma a exemplificar um dos impactos é possível ressaltar o aviso de férias, que conforme a legislação trabalhista o prazo para concedê-lo ao empregado é de 30 dias, mas na maioria dos casos isso não acontece e esse aviso acaba sendo assinado juntamente com o recibo das férias. Perante a lei é incorreto e com a implantação do e-Social essa situação não poderá ocorrer. (BEZERRA, 2014, p. 12).

De acordo com Frari (2015, p. 55), o novo projeto trará modificação cultural na forma de executar os procedimentos relacionados à rotina trabalhista, ou seja, afetará os sistemas internos e os processos diários de empresas e escritórios, além de causar impacto na reestruturação do sistema operacional, já que as tabelas deverão estar atualizadas e ajustadas de acordo com as exigências do e-Social.

A implantação do e-Social trará um impacto considerável para os escritórios contábeis no que diz respeito à troca de informações, podendo este ser um dos pontos mais

⁵ O SPED – Sistema Público de Escrituração Digital foi instituído através do Decreto 6.022/2007. Folha de Pagamento, Cadastro de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual Geral de Informações Sociais (RAIS), Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD), Guia de Recolhimento do FGTS (GFIP), Termo de Rescisão e Formulário do Seguro Desemprego.

delicados na rotina do escritório, já que as informações trocadas entre os usuários do sistema e as empresas deverão ser muito alinhadas e rápidas, evitando penalidades.

Pode-se destacar outro impacto que será a necessidade de tornar a transmissão dos dados para o sistema do governo mais ágil. Muitos eventos, tais como contratações e rescisões deverão ser informadas diariamente, com risco de penalidades para a empresa que não cumprir com a determinação. Como exemplificação de um lançamento que deverá ser feito de forma imediata no e-Social temos a alteração de salário que deverá ser informada no máximo até o dia subsequente ao seu acontecimento.

Entretanto, com o surgimento do e-Social, é essencial que haja uma análise documental, tributária, previdenciária e trabalhista, para que seja possível se prevenir de eventuais riscos e penalidades tanto para a organização quanto para o profissional responsável pela execução da prestação de serviço. (JORNAL CONTÁBIL, 2015).

Percebe-se que a implantação do e-Social vai além de mudanças e impactos na rotina de um escritório contábil e no relacionamento entre empresa, colaboradores e profissionais contábeis. Esse sistema digital será uma grande mudança cultural e tecnológica que exigirá técnica, capacitação, agilidade e transparência na troca de informações, fazendo com que seja mais frequente o uso da gestão contábil.

Os primeiros passos do e-Social deu-se com o módulo do empregador doméstico. Em Junho de 2014 criou-se o portal www.esocial.gov.br. Trata-se de um ambiente totalmente online, permitindo assim o envio unificado de informações e cumprimento das obrigações trabalhistas. O e-Social abrangerá todas as empresas, bem como todos os empregados do país, quando for implantado em sua totalidade. (REICHERT *et al.*, 2016).

Para a Receita Federal este projeto objetiva aprovar de forma efetiva os direitos trabalhistas e previdenciários; simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, buscando a redução de custos e informalidades; aprimorar as relações de trabalho e a qualidade da informação; aumentar a arrecadação por meio da redução da inadimplência, erros, sonegação e fraudes; agilidade no acesso à informação, tornando a fiscalização mais efetiva, com o cruzamento de dados, auditoria eletrônica, atendendo a diversos órgãos governamentais a partir de uma única escrituração e declaração. Com a implementação do novo sistema do e-Social algumas obrigações acessórias passaram a ser resumidas em uma única guia, diminuindo a transmissão para vários órgãos da mesma informação, na qual serão substituídos cerca de 80% das obrigações acessórias pelo e-Social, facilitando, assim, o envio das informações. (OLIVEIRA, 2014).

Conforme De Azevedo *et al* (2014), o Departamento Pessoal ficou sendo o

responsável :

[...] por cuidar de toda a parte burocrática, como admissões e demissões de funcionários, cálculos e fechamento de folha de pagamento onde gera os impostos a pagar, cálculo de rescisão de contrato, concessão de férias, afastamentos, 13º salário, faz cumprir a lei segundo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). (DE AZEVEDO, *et al.* 2014, p. 110).

As necessidades de adaptabilidade são as ações necessárias para o atendimento da nova obrigação que será o e-Social, sendo que para Marin, Silva e Gonçalves (2015), levando em conta as mudanças que o e-Social irá trazer para as empresas depois de sua implantação, o processo pré-sistema deverá atender as seguintes etapas: conscientização organizacional a partir dos gestores; revisão de processos internos com foco em integração; promoção da reciclagem de conhecimentos das leis e regulamentações; verificação da mudança de perfil do profissional do RH e Departamento Pessoal, visto a responsabilidade perante ao e-Social.

Já segundo a PwC Brasil (2014, p. 16), “o processo de adequação é muito mais amplo do que apenas um ajuste de sistema”, sendo que existem cinco grandes frentes que devem ser preparadas para o e-Social, tais quais: pessoas; tecnologia; revisão trabalhista, previdenciária e fiscal; processos e estrutura e governança. Em relação à tecnologia, será primordial uma avaliação de suas deficiências e limitações de sistema e infraestrutura considerando a nova demanda. Quanto aos processos, estes devem ser analisados no que diz respeito a sua efetividade e controle, sendo que seus fluxos, requisitos, políticas e forma de controle devem ser revisados de modo que se alcance uma melhoria na sua gestão e otimização de esforços. De acordo com a PwC Brasil (2014) a perspectiva é de que a sistematização do envio das informações do e-Social vai demandar racionalização e automatização de processos e esses aspectos confirmam a necessidade premente das empresas de investir em soluções administrativas de integração de sistemas, gerenciamento eletrônico de informações e ferramentas de *workflow*. Segundo Schülter (2019), “Esta fase é mais tranquila, porque o e-Social ainda não é tido como a entrega oficial”, explica. “Os três primeiros meses são de adaptação, e a entrega oficial para o Governo continua sendo a Sefip. (SCHULTER, 2019).

De acordo com o portal da Receita Federal do Brasil (2019), após a total implantação do e-Social, trará vantagens para os empregadores e empregados. Ao serem perguntados com relação às vantagens com a implantação, 60,4% acreditam que o cumprimento da lei por partes das empresas seja a principal vantagem. 58,5% acreditam que as dificuldades de cometer fraudes seja a principal vantagem. 41,5% acreditam que a principal vantagem é o maior acesso/clareza e a qualidade das informações. Segundo a

Receita Federal do Brasil, com a simplificação dos processos, haverá ganho de produtividade, diminuindo os erros nos cálculos da geração de guias para o recolhimento do FGTS e os demais tributos. A plataforma garantirá maior segurança jurídica, principalmente para as empresas que trabalham em conformidade com a legislação.

Uma grande vantagem desta plataforma é que ela se trata de um sistema que poderá se integrar a uma solução ou a um software que a empresa já utiliza. Não é um programa que será preciso baixar, instalar e que ocupará espaço no disco rígido de seu computador. Obrigatoriamente serão mais de 40 tipos de informações a serem cadastradas na plataforma. Mas, para que o sistema cumpra seu papel e traga benefícios reais às companhias e aos trabalhadores é importante que a comunicação entre as duas partes seja aberta e transparente. O empregador deve manter os dados dos seus colaboradores sempre atualizados, mas também cabe a eles informar toda e qualquer mudança. Por exemplo: uma funcionária se casa e agrega o sobrenome do marido ao seu. Neste caso ela deve alterar todos os seus documentos, tais como RG, CPF, CNH, Carteira de Trabalho, procurar a Caixa Econômica Federal para alteração de PIS e FGTS e ainda comunicar ao Departamento de Recursos Humanos sobre estas mudanças. Iniciativas como essa podem prevenir futuros problemas, como atrasos no saque do FGTS ou no recebimento do seguro-desemprego, por exemplo. Ao manter todas as informações atualizadas haverá maior agilidade no acesso aos benefícios e, principalmente, o fim das ações de pessoas de má fé e dos inúmeros golpes que atingem os contribuintes brasileiros.

São inúmeras as vantagens que o e-Social proporciona à empresa que estiver adequada. Já citamos algumas delas, como a melhoria dos processos, a redução de tempo e o acesso mais simplificado às informações da plataforma. Também é importante ressaltar que a empresa poderá contar com o recurso de *backup* de suas informações, eliminando o uso de arquivos em papel, ou seja, reduz também as despesas com o armazenamento e manutenção de documentos e ainda reduz o uso de papel, colaborando com a diminuição do desmatamento.

METODOLOGIA

O objetivo deste artigo é direcionar a plataforma e-Social e as dificuldades apresentadas pelos usuário da mesma. Desta forma, o objetivo geral é identificar e analisar tais dificuldades como adaptação e conhecimento, encontradas pelos profissionais que fazem uso da plataforma e-Social, dando embasamento aos seguintes objetivos específicos: identificar, verificar, e propor soluções para as dificuldades encontradas.

O universo a ser investigado será entre alguns usuários do e-Social da cidade de Jaboatão dos Guararapes, por meio de coleta de dados via questionário, elaborado de forma virtual, através do formulário do Google Docs (conforme apêndice) e divulgado individualmente aos profissionais contábeis em seus respectivos e-mails e redes sociais, de forma conveniente. A amostra desta pesquisa será probabilística, devido ao fato de que cada usuário terá a mesma probabilidade de ser selecionado para a amostra.

O desenvolvimento da pesquisa, quanto a forma, será bibliográfica e de campo. Quanto à finalidade será de forma aplicada. Em relação ao método de análise a pesquisa será propositiva, e quanto a abordagem será quantitativa. O grupo abordado será de aproximadamente 40 profissionais da área contábil, que atuam na cidade de Jaboatão dos Guararapes, e que estão diariamente utilizando a plataforma. Como mencionado anteriormente o instrumento utilizado nesta pesquisa será um questionário fechado com alternativas de múltipla escolha.

PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa teve o objetivo de verificar a familiarização dos profissionais de contabilidade no tocante ao processo de implantação e funcionalidade do e-Social. A população que foi escolhida pela equipe se localiza na Região Metropolitana do Recife, formada por profissionais que trabalham em escritório de contabilidade, contadores, donos de escritório de contabilidade e de pessoas que de alguma forma atuam na contabilidade de empresas privadas. O critério foi pelo contato e conveniência com as pessoas que aceitaram fazer a pesquisa.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado o Google formulário, distribuído via e-mail para o grupo escolhido para participar da pesquisa. Após o tratamento das respostas foram obtidos os dados expostos na tabela 01.

Tabela 01 – Coleta de dados por meio do formulário

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	(%)
Idade		
18 a 49 anos	34	85
50 a 60 anos	3	7,5
Mais do que 60 anos	3	7,5
Tempo de trabalho na área?		
1 a 10 anos	32	80
Mais de 10 anos	8	20
Qual o nível de Formação na área de contabilidade?		

Superior (Graduação);	29	72,5
Técnico	11	27,5
Que área desempenha as suas atividades?		
Área fiscal	10	25
Área contábil	5	12,5
Área DP	12	30
Todas às áreas (fiscal, contábil, DP).	13	32,5

Fonte: os autores

Em relação aos entrevistados, foi possível identificar as seguintes informações: 85% dos respondentes possuem idade entre 18 a 49 anos, demonstrando ser um público adepto a tecnologia e a sistemas de trocas de dados na internet. Cerca de 80% deles atuam há quase 10 anos na área, constituindo uma amostra que já tem certa experiência dentro do escritório de contabilidade.

Em relação ao nível de escolaridade dos respondentes, cerca de 72% dos entrevistados possuem a graduação em Ciências Contábeis e 32,5% deles atuam em todas as áreas do escritório, demonstrando ter conhecimento em todas as demandas.

Características das variáveis e percepção

Os resultados e as análises relacionados com a percepção dos respondentes, quanto ao processo a serem adotados no preenchimento das informações para o e-Social, foram tratados na tabela 02.

Tabela 02 – Coleta de dados por meio do formulário

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	(%)
Já fez algum curso, treinamento ou participou de palestras, congressos, entre outras sobre o e-Social?		
Sim	25	62,5
Não	15	37,5
Qual o ramo de atividades empresariais é mais volumoso entre os seus clientes?		
Indústria	4	10
Serviços	15	37,5
Comércio	18	45
Igualitário	3	7,5
Você acha que a criação do e-Social contribuiu para a redução do volume de trabalho?		

Sim	24	60
Não	8	20
Indiferente	8	20
Quais as mudanças promovidas pelo escritório de contabilidade ou setor contábil na implantação do e-Social?		
Treinamentos	13	32,5
Aquisição de softwares e equipamentos	9	22,5
Revisões de rotinas	6	15
Orientação aos seus clientes quanto a temática do e-Social	12	30
Quanto você acha que o seu departamento ou escritório de contabilidade está preparado para atender as exigências do e-Social: 0-3 (regular), 4-6 (bom), 7-10 (ótimo)?		
0-3	7	17,5
4-6	13	32,5
7-10	20	50

Fonte: os autores

Em relação à tabela 02 observa-se que 62% dos respondentes já fizeram algum curso ou treinamento em busca de mais conhecimento para envio das informações para o e-Social, demonstrando uma preocupação com a qualidade do envio dos dados de forma correta e que não venha a prejudicar os empregadores. Grande parte dos entrevistados (45%) atua em empresas participantes do comércio da região, considerada um dos maiores polos de contratação, tanto de forma efetiva como de forma temporária. 60% dos respondentes acham que a criação do e-Social contribuiu com a redução de volume de trabalho dentro dos escritórios de contabilidade, haja vista a centralização do banco de dados do governo federal se situar em um único local.

Diante do exposto, percebemos que a amostra entende que o investimento em treinamento é um ponto muito importante para que haja um aumento de conhecimento para o envio do e-Social e 50% dos respondentes julgam que seus escritórios estão em um nível ótimo de preparo para a utilização da ferramenta disponibilizada pelo governo para a utilização integrada com os sistemas de contabilidade atuantes no mercado, de forma a fazer o tratamento das informações dentro do próprio sistema antes do envio para a plataforma do e-Social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo irá contribuir para a identificação das dificuldades de alteração na legislação referente a nova obrigatoriedade, sendo esta a Escrituração Fiscal Digital (e-Social), trazendo à tona o principal objetivo da criação do e-Social para os escritórios de contabilidade.

Na pesquisa de campo foi montado um questionário com 10 (dez) questões. Identificamos que o público entrevistado é considerado jovem, demonstrando ser um público adepto a tecnologia já existente no mercado contábil e com certo acúmulo de tempo na atuação da profissão. O perfil profissional é de quem tem vivência em todos os setores do escritório, aparentando serem os fundadores de seus próprios escritórios, demonstrando domínio e assertividade no assunto abordado neste artigo.

Notamos também que a grande maioria entende que o e-Social vem como forma de avanço em suas profissões, deixando um ambiente com mais segurança a nível de informação por parte dos empregadores, passando mais informações com nível de confiabilidade para o governo e a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

CAON, Alda; NASCIMENTO, Sabrina. Percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciária (eSocial). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017.

CERQUEIRA, Fabiano Silva. **E-social: sped trabalhista e suas mudanças no escritório de contabilidade do município de Governador Mangabeira-Ba.** 2017.

DA CRUZ SILVA, Josyele; DE SOUSA, Nadjany Gomes; AYRES, Marcos Aurélio Cavalcante. Esocial: implantação e cumprimento na percepção do profissional contábil. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 9, p. 8-24, 2020.

DA SILVA BRITO, Cynthia Carita Luciano *et al.* Impactos do e-Social na construção civil e reflexos na segurança do trabalho. **Technology Sciences**, v. 1, n. 2, p. 15-23, 2019.

DE AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal. **Faculdade Integrada INESUL**, 2014.

DE OLIVEIRA, Lucimara da Silva; SANTANA, Tayana Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do e-Social. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017.

DIAS, I. M. A relação entre reforma da administração pública e tecnologias de informação no governo do Estado de São Paulo. 2008. 170 f. **Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo**, São Paulo, 2008.

FERNANDES, C. C. C. Governo eletrônico e transformação da administração pública. *In*: CHAHIN, A.; CUNHA, M. A.; KNIGHT, P.T.; PINTO, S. L (Org.). **e-gov.br: a próxima revolução brasileira: eficiência, qualidade e democracia: o governo eletrônico no Brasil e no mundo**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

GOMES, Flávia dos Santos Macedo. A percepção dos profissionais de departamento pessoal nos escritórios de contabilidade em relação a utilização do aplicativo empregador web no município de Cruz das Almas. 2018.

LEAL, J. M. D. R., ROSENDO, L. L. D. S., JÚNIOR, L. A. F., & SOARES, Y. M. A. (2016).

Implementação do e-Social: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. *Revista Gestão e Organizações*, 1(1).

MATOS, Ana Carolina *et al.* **Os impactos da implantação do sistema e-social na rotina dos escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de Barroso–MG.**

NOGUEIRA, Valdir; FARI, Murilo Arthur. Perfil do profissional contábil: relações entre formação e atuação no mercado de Trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n. 1, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**. Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Fernanda Silva de *et al.* **Análise frente a reforma trabalhista e implantação do eSocial nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa**. 2018.

PWC BRASIL. **A preparação das empresas para o eSocial**. (2014). Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/2014/wcpreparacao-empresas-esocial.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

REICHERT, Janice M. Antibodies to watch in 2015. *In: MABs*. Taylor & Francis, 2015. p. 1-8.

REIS, Eliandro dos. **SPED eSocial e as mudanças na rotina dos profissionais de departamento de pessoal de uma empresa concessionária de Caxias do Sul**. 2019.

SANCEVERINO, Flávio. O impacto do eSocial no departamento pessoal de um órgão público. **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2019.

SANTOS, Thiago Teixeira. Formação de professores e religiões de matrizes africanas. **Interacoes**, v. 12, n. 22, p. 409-411, 2017.

SILVA, Wilma Martins da. O e-Social: dificuldades enfrentadas pelos profissionais da Contabilidade. 2019.

UNISUL. Disponível em:

<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7796/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20-%20Flavio%20Sanceverino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 09 out. 2020.

VELLUCCI, Rosana Gribl *et al.* Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018.