

OS IMPACTOS DO E-SOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DO EXTREMO OESTE DE SANTA CATARINA

Erick Lapazini

Pablo Luis Motta Hammerschmitt

Andressa Michels

Áurea Brustolin Molinet

Valmir Roque Sott

Resumo

Este estudo teve o objetivo de compreender os impactos do E-Social em escritórios de contabilidade do Extremo Oeste de Santa Catarina. Para tanto, tem-se uma pesquisa descritiva, quali-quantitativa e de levantamento com questionário formado por perguntas fechadas e abertas, enviado por e-mail para os profissionais de contabilidade. Após a tabulação e análise dos dados, verificou-se, a necessidade de mudanças para a adaptação ao eSocial, principalmente no que se refere à capacitação e desenvolvimento de habilidades próprias para operar o sistema. Como impactos positivos, foram verificados a integração do sistema, segurança de dados, responsabilidade das empresas de fornecimento de dados, além de facilitar a gestão adequada dos empregados. Como impactos negativos, verificou-se o aumento da demanda por profissionais altamente capacitados, o que pode gerar mais custos aos escritórios, bem como a lentidão que o sistema costuma apresentar. Apesar dos impactos negativos, não se nega a representatividade do sistema e, se bem administrado e alimentado adequadamente, tende a render bons frutos, não somente para os escritórios contábeis, mas também para a gestão das empresas no geral.

Palavras-chave: E-Social. Tecnologia. Contabilidade. Departamento Pessoa

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de dezembro de 2014 foi lançado pelo governo federal o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais (e-social), com o objetivo de facilitar a coleta de informações geradas pelas empresas e órgãos públicos, além de ter um maior controle sobre elas.

Diante deste cenário inicia-se uma busca por conhecimentos para suprir a grande carga de informações necessárias exigidas pelo novo sistema implantado pelo governo federal. Mas essa carga de informações se torna a maior dificuldade a ser enfrentada pelos escritórios, isto porque, a falta de dados e os dados incorretos até então não cobrados torna-se necessária uma atualização geral para atender os pedidos do fisco que, no primeiro momento, são pesados. Deste modo, causando uma reviravolta no setor de departamento pessoal, mudando a rotina e fazendo novas exigências, com o objetivo de centralizar todos os dados o E-Social causa grandes impactos nos contabilistas.

O e-social vem se fazendo presente nos meios da contabilidade. Apesar de ter sido criado em 2014, somente em 2018 que o sistema iniciou sua fase de implantação, sendo, inicialmente, um programa complexo e exigindo muitas informações. A partir disto, tem-se, como problema de pesquisa: Quais são os impactos positivos e negativos da implantação do e-social?

Justifica-se a realização deste trabalho por se tratar de ser um tema pouco analisado e em razão de obter informações de como foi a recepção deste sistema e o que se tem feito para se adaptar a tal, tendo em vista que se sabe pouco sobre os impactos reais nos escritórios de contabilidade. Ainda, este estudo tem como objetivo auxiliar escritórios e pessoas atuantes no sistema de escrituração E-Social, exemplificando problemas básicos e dificuldades gerais que podem ser resolvidas por meios de conhecimentos e utilização de tecnologias que podem resolver e facilitar a implantação e romper as dificuldades encontradas.

A partir de janeiro de 2019 tornou-se obrigatória a sua utilização por todas as empresas que possuem obrigações trabalhistas, previdenciárias ou

fiscais. Tendo em vista o tamanho de tal mudança, espera-se que esse estudo ajude outros profissionais da área contábil a se adaptar ao e-social de forma mais eficiente, entendam novas formas de adquirir conhecimento sobre o assunto e que sirva de base para novos estudos científicos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 TECNOLOGIA

A tecnologia ganhou forma na revolução industrial, com a aplicação de conhecimentos básicos e criação de novas maneiras de produção na indústria, trocando a mão de obra por máquinas e processos automatizados e assim dando espaço para novas invenções que com o passar dos anos foi dando forma a tecnologia de informação (TIGRE, 2006).

Segundo Spagnuolomp, Silva e Costa (2017), a tecnologia da informação é considerada como um dos componentes fundamentais do ambiente empresarial. Ela permite o gerenciamento de enormes quantidades de dados, proporciona diversas mudanças, desde a simples automatização de processos até uma profunda alteração na maneira de conduzir e alavancar os negócios. Meyreles (2017, p. 1) afirma que a Tecnologia da Informação (TI) “aplicada ao setor contábil, traz diversos benefícios como redução de custos, agilidade de processos, segurança de dados, entre outros”.

Com o passar dos anos, a sociedade humana vem se desenvolvendo e os métodos para controlar as finanças, tanto empresariais como pessoais, já não são mais os mesmos. Todos os meios de escrituração contábil sofreram alterações e atualizações, tornando todo o processo mais simples e ágil. Segundo Padoveze (2000), o grande aumento de automação tecnológica no meio contabilista demonstra os resultados da inserção da tecnologia em escritórios, processos que antes realizados de forma manual e física, hoje são substituídos por automatização e sistemas desenvolvidos que facilitam sua execução.

Silva, Eyerkauf e Rengel (2019) apontam que, com as mudanças nos diversos contextos e na estrutura organizacional das empresas, a

contabilidade assume novos desafios, traduzidos pelo volume e complexidade das transações que concentram as operações gerais das empresas.

Inovação tecnológica não é nem um evento singular, nem um pequeno número de eventos discretos. Inovação tecnológica envolve muitos eventos, muitas atividades, muitas decisões e muitos comportamentos da parte de indivíduos e unidades sociais (TORNATZKY e FLEISCHER, 1990).

Assim como as mudanças tecnológicas e suas modernizações, o profissional contábil também precisa mudar e evoluir para acompanhar tais mudanças e se adaptar aos novos sistemas. Zanluca (2009) ao tratar do perfil do contabilista do século XXI, comenta que a principal característica da profissão, será o conhecimento aplicado. Não menos importante, é que o contabilista precisa ser um profissional flexível, autodidata e preparado para enfrentar desafios de uma profissão na qual a competição e exigências crescem a cada dia.

Gera et al. (2013, p.2) afirmam que "com a interação e implantação da tecnologia, a contabilidade ganhou uma agilidade imprescindível no processo de escrituração, obtenção de relatórios contábeis e entrega de documentos de teor obrigatório", ou seja, de modo geral, a tecnologia veio para agregar muito no setor contábil, mas os contabilistas devem se preparar para isso.

Segundo Lima e Machado (2020), a contabilidade passou por um longo período de estagnação, mas atualmente vem sofrendo modificações em relação ao uso da tecnologia da informação que se faz cada vez mais presente no meio.

Ainda, Lima e Machado (2020) destacam que a utilização de computadores e sistemas é fundamental para a transmissão instantânea das informações, mas destacam que existe alguns problemas na utilização da tecnologia, que muitas vezes se dá pela falta de preparo dos profissionais que a utilizam, falta de investimento em equipamentos adequados e também falta de investimento em sistemas necessários.

Percebe-se alguma resistência sobre o uso e aprimoramento da tecnologia nos escritórios, por isso é necessário investimento em tecnologia e principalmente preparação dos colaboradores para utilizar os recursos disponíveis.

2.2 DEPARTAMENTO PESSOAL

O conceito de departamento pessoal existe desde a época de escravidão, como explica Pereira (2017) os capatazes tinham como função a coordenação dos assuntos relacionados a escravos, após a abolição da escravatura em 1888 o conceito permanece até hoje. Com a aprovação da Lei 5.452 em 1943 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a lei trouxe normas, assim necessitando de pessoas qualificadas e efetivando a necessidade de um setor especializado estabelecendo o setor de pessoal.

O departamento pessoal é parte indispensável da estrutura organizacional de uma empresa, desempenha um papel importante na rotina empresarial executando atividades de rotina desde a admissão de funcionários até geração da folha de pagamento, décimo terceiro, férias, emissão de relatórios e envio de informações, até o desligamento do colaborador.

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). O responsável por esse departamento é o Contabilista, profissional com conhecimento na área trabalhista e previdenciária. Empresas de grande porte têm o Departamento Pessoal atuando dentro da empresa, já as empresas de pequeno porte terceirizam o serviço para os escritórios de contabilidade (AZEVEDO; HABER e MARTINS, 2011, p. 110).

Sendo de muita importância na manutenção da organização de uma empresa, o papel do departamento pessoal vai muito além de emissão de relatórios e emissão de folhas, é um departamento complexo que envolve a

gestão de pessoas também. Conforme Sanceverino (2019, p. 3) “sua responsabilidade está também em cuidar do capital humano das organizações, fazendo com que a empresa siga seus objetivos e cumpra sua missão”.

Segundo Rocha (2012), o bom desenvolvimento do departamento pessoal não necessita apenas de recursos técnicos e tecnológicos de qualidade, precisa de pessoas capacitadas e motivadas para exercer um bom trabalho.

Neste contexto de capacidade e qualidade de pessoas, o cenário de departamento pessoal das organizações sofre rápidas alterações, necessita adaptar-se e utilizar-se de maneira efetiva os recursos de tecnologia da informação, para poder acompanhar o aumento na complexidade das informações exigidas pelos órgãos reguladores.

Como citado por Chiavenato (2020) as mudanças futuras estão cada vez mais velozes e mais intensas, tanto nos ambientes externos quanto nas organizações as tendências da atualidade como globalização, tecnologia, informação, entre outras. Todas afetam a gestão humana nas participações.

É em virtude de todas essas mudanças e adaptações que fazem do departamento pessoal um setor complexo e que é um desafio na atualidade, trazendo dificuldades como a implementação do E-social necessitando cada vez mais de pessoas qualificadas dispostas a se adaptar.

2.3 E – SOCIAL

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um programa do Governo Federal instituído pelo Decreto 6.022, de janeiro de 2007. Segundo Fiscal (2019), o SPED é um sistema criado para receber informações fiscais e contábeis das empresas, seu objetivo é melhorar o controle das informações prestadas e diminuir a inadimplência também padronizando a entrega dessas informações.

Segundo Metados (2020), o SPED é o sistema que deu origem ao E-Social, sendo considerado por alguns como seu “pai”. Já em 2009, foi criado um projeto piloto para estender o SPED à área trabalhista e, em 2012, o SPED

Social ou EFD-Social passou a se chamar apenas eSocial. A partir do ano seguinte, 2013, iniciou uma nova fase do eSocial, em que ocorreram os lançamentos dos primeiros manuais e layouts. Contudo, foi em janeiro de 2018 que oficialmente o eSocial entra em vigor, por meio do Decreto nº 8373/2014 (METADOS, 2020, p.1)

E-Social foi então criado pela parceria de vários órgãos públicos. Ribeiro (2017) destaca que este sistema não muda a legislação vigente no país, somente a maneira como as principais obrigações relacionadas a folha de pagamento são transmitidas à Receita Federal. O projeto é uma realização em conjunto de diversos entes do Governo Federal, são eles: Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho. O E-Social não mudará a legislação trabalhista vigente, apenas unificará em um único sistema todas as obrigações relacionadas a folha de pagamento que hoje são enviadas separadamente, tais como CAGED, RAIS, DIRF, CAT, PPP, MANAD entre outras (RIBEIRO, 2017, p.11)

Conforme Sanceverino (2019), essas obrigações prestadas não deixarão de existir, apenas o método de envio será alterado, como exemplo, o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) que deixa de ser uma informação individual e integra o evento E-Social S-2200 (Evento de admissão e desligamento de empregados).

De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), o e-Social é o primeiro projeto de grande abrangência, que contempla, ao mesmo tempo, as visões trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. Segundo Wilma da Silva (2019), com esse sistema o Governo moderniza e integra o sistema de fiscalização, a redução dos custos operacionais, elimina a redundância de informações, diminui a inadimplência, os erros, a sonegação e as fraudes, aumento da arrecadação dos tributos, garante os direitos trabalhistas.

O Governo desenvolveu o sistema SPED-Trabalhista para ser um acumulador de informações e unificador, com a intenção de dar acesso sobre os dados aos trabalhadores interessados. Sistema esse que requer

atualização tecnológica pois deixa de lado os processos antigos e substitui por informações digitais.

O eSocial terá um sistema raiz, onde serão armazenadas todas as informações geradas pelas empresas e ao mesmo tempo interligado aos órgãos envolvidos como Ministério do Trabalho, Previdência social, Caixa Econômica Federal e Receita Federal do Brasil. Essas informações serão cruzadas e disponibilizadas por todos esses órgãos. O Ambiente Nacional será responsável pela recepção e tratamento dos arquivos das obrigações acessórias trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. A cada evento registrado, os dados serão enviados para os Órgãos governamentais responsáveis. O eSocial também criará um identificador para cada empresa e para cada trabalhador, que permitirá encontrá-los em diferentes cadastros do governo (SANCEVERINO. 2019 p. 6).

Para atender todas essas obrigações exigidas pelo fisco, os escritórios terão que depender da TI (Tecnologia da Informação), sistemas serão adaptados para entrega dos eventos, prazos deverão ser cumpridos e todos os colaboradores deverão se aprofundar sobre essa nova fase da contabilidade.

2.4 – ESTUDOS ANTERIORES

Esta seção aborda o impacto do e-social nos escritórios de contabilidade a partir de estudos desenvolvidos acerca deste assunto. As bases utilizadas na coleta dos artigos foram: Google Acadêmico, Portal Capes e Sciencedirect, tendo como palavras-chave: “E-social”. Foram escolhidos artigos entre 2015 e 2020.

Frari (2015), no seu estudo, teve como objetivo descrever os benefícios e dificuldades para implantação e geração do E-Social em uma empresa de pequeno porte, estudo este realizado no estado do Rio Grande do Sul. Por meio de pesquisa descritiva, estudo de caso e análise qualitativa, conclui-se que o novo projeto será fundamental para a evolução do departamento pessoal de forma digital, no aperfeiçoamento profissional e na praticidade e

velocidade das informações do setor pessoal, o estudo mostra como é importante a atualização do profissional para lidar com as mudanças da área.

Sanceverino (2019) verificou os impactos da implantação do E-Social e conceitos do departamento pessoal e do próprio E-Social. Realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa por meio de questionário estruturado. O estudo foi realizado no departamento pessoal da prefeitura de Imbituba Santa Catarina, obtendo, como resultado, que os colaboradores acreditam que no primeiro momento o impacto do E-Social será um grande desafio para a organização, e causará a necessidade de preparação para a implantação, contudo, o novo sistema tende a beneficiar o departamento pessoal com o tempo devido aos ajustes necessários.

Sá (2020) analisou o E-Social pela visão das organizações contábeis do estado de Goiás. Para fazer a análise, o autor utilizou de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, sendo feito um questionário com perguntas abertas e fechadas. Foi concluído que os profissionais de contabilidade de Goiás enfrentam dificuldades com o E-Social, parte por pouca participação em cursos de capacitação e parte por insuficiência do suporte do governo, também se teve a conclusão de que os profissionais necessitam de apoio dos softwares da folha de pagamento e por fim conclui-se que se vê de forma benéfica para o futuro após a implantação total do E-Social.

Conceição, Lima e Martins (2020) examinaram os desafios das organizações contábeis após a implementação do E-Social. O estudo ocorreu em escritórios de contabilidade da grande Florianópolis/SC, para fazer a pesquisa foi utilizado o método de pesquisa quantitativa, descritiva e de levantamento, os resultados obtidos foram de que as organizações não estão preparadas em relação ao E-Social. Também foi observado que, apesar de grande maioria dos respondentes terem conhecimento acerca do E-Social, mostram-se sem capacitação adequada e que apesar de não ter grande frequência nos cursos preparatórios, tem-se um alto conhecimento sobre as penalidades em relação ao E-Social.

Por meio da leitura destes artigos, conclui-se que o ponto mais importante e mais citado nos estudos é a importância da capacitação dos colaboradores que trabalham diretamente com a implantação do sistema E-Social, apesar de vários benefícios citados pelo novo programa o ponto positivo mais importante é a atualização do conhecimento nos setores pessoais que lidaram com a implantação, pois percebe-se por esses estudos que existe uma brecha muito grande na capacitação profissional, o E-Social a longo prazo tende a contribuir com a melhora das informações prestadas.

3 CONCLUSÃO

Este estudo teve como principal objetivo avaliar o impacto gerado pelo e-social em face dos escritórios de contabilidade e medir os efeitos positivos e negativos relacionados a sua implementação. Quanto à metodologia, realizou-se uma pesquisa survey, com análise quanti-qualitativa, utilizando, também, a forma descritiva. Participaram do estudo 22 sujeitos, integrantes do setor de RH ou proprietários em escritórios contábeis localizados nos municípios de São Miguel do Oeste, Guarujá do Sul, São José do Cedro, Guaraciaba, Maravilha, Descanso e Dionísio Cerqueira.

Em termos de perfil, os escritórios contábeis participantes atendiam, na sua maioria, empresas de pequeno a médio porte. Em relação à compreensão sobre as dificuldades dos profissionais da contabilidade após a vigência do eSocial, houve predomínio em relação à adaptação e a necessidade de profissionais capacitados. Além disso, a falta de organização das empresas-clientes e a própria adaptação destas também são elementos que dificultaram a inserção do sistema.

No que se refere à descrição das diferenças nas rotinas dos contabilistas, evidenciou-se que a busca de informações é a prioridade neste momento. Inclusive, sobre as decisões tomadas pelas empresas contábeis para adaptação ao novo sistema, foi a realização de cursos, treinamentos e capacitações, indispensáveis para a compreensão sobre a logística e

dinâmica do sistema, evitando a ocorrência de equívocos ou, até mesmo, a transmissão errônea de informações.

Sobre os benefícios gerados pelo E-Social na percepção dos contadores, aspectos como ampliação da organização das empresas, bem como comprometimento, transparência de informações, segurança de dados, gestão adequada de empregados e a integração de informações são alguns dos vários benefícios apontados pelos entrevistados, demonstrando que, apesar das dificuldades e demanda por desenvolvimento de novas habilidades, o eSocial tende a ser uma ferramenta satisfatória, desde que bem utilizada.

Como sugestão de estudos futuros, infere-se a aplicação do estudo com outras empresas contábeis, independentemente do porte dos clientes, para verificar se há distinção na percepção do eSocial, bem como a aplicação de estudo de caso com empresários, verificando como as empresas, em geral, estão se adaptando às novas exigências.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, K. C. da F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal. Revista eletrônica Saber. v. 13. n. 1, 2011. Disponível em: . Acesso em: 03 maio 2021.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020.
- CONCEIÇÃO, F. O.; LIMA, L. F.; MARTINS, Z. B. Desafios das organizações contábeis acerca do eSocial após sua implantação. Revista de Contabilidade da UFBA, v. 14, n. 1, Salvador, 2020. Disponível em: . Acesso em: 25 maio 2021.
- FRARI, T. D. D. Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto E-Social: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade UNIJUÍ, 2015. Disponível em: Acesso em: 06 abr. 2021.
- LIMA, E.; MACHADO, P. H. Os Impactos da Tecnologia em Escritórios de Contabilidade do Extremo Oeste de Santa Catarina, 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso Ciências Contábeis, Faculdade do Extremo Oeste de Santa Catarina, 2020.
- MEYRELLES, T. Suporte de TI para contabilidade apoia a alavancar os negócios. 2017. Disponível em: <
<https://www.migalhas.com.br/depeso/258647/suporte-de-ti->

paracontabilidade-apoia-a-alavancar-os-negocios>. Acesso em: 28 abr. 2021.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. ESocial - Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal. Revista Brasileira de Contabilidade, n. 223, p. 90, fev. 2017. Disponível em: . Acesso em: 04 jun. 2021.

PADOVEZE, C. L. Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PEREIRA, P. Um pouco da história do Departamento de Pessoal. 2017. Disponível em: . Acesso em: 07 maio 2021.

RIBEIRO, D. V. ESOCIAL: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Ciências Contábeis). UNESC- Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2017. Disponível em: . Acesso em: 09 maio 2021.

SÁ, J. S. Uma análise do eSocial sob a óptica das organizações contábeis do Estado de Goiás. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: . Acesso em: 02 jun. 2021.

SANCEVERINO, F. Impacto do E-Social no departamento pessoal de um órgão público. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Especialização em Gestão de Pessoas, Faculdade do Sul de Santa Catarina, 2019. Disponível em: . Acesso em: 02 jun. 2021.

SILVA, C. G.; EYERKAUFER, M. L.; RENGEL, R. Inovação tecnológica e os desafios para uma contabilidade interativa: estudo dos escritórios de contabilidade do estado de Santa Catarina. Revista Destaques Acadêmicos, v. 11, n. 1, 2019. Disponível em: . Acesso em: 23 abr. 2021.

TIGRE, P. B. Gestão da inovação: a economia da tecnologia no Brasil. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

TORNATZKY, L. G.; FLEISCHER, M. The processes of technological innovation. Lexington Books, 1990.

ZANLUCA, J. C. Contabilidade – Presente e futuro, Portal de Contabilidade. 2009. Disponível em: . Acesso em: 30 abr. 2021.

Sobre o(s) autor(es)

Graduado em Ciências Contábeis, Universidade do Oeste de Santa Catarina. E-mail: ericklapazini123@gmail.com.

Graduado em Ciências Contábeis, Universidade do Oeste de Santa Catarina. E-mail: pablohammerschmitt@gmail.com.

Docente do curso de Ciências Contábeis na Universidade do Oeste de Santa Catarina, SC, Brasil. e-mail: andressa.michels@unoesc.edu.br.

Docente do curso de Ciências Contábeis na Universidade do Oeste de Santa Catarina, SC, Brasil. e-mail: roberto.wildner@unoesc.edu.br.

Docente do curso de Ciências Contábeis na Universidade do Oeste de Santa Catarina, SC, Brasil. e-mail: valmir.sott@unoesc.edu.br.