
E-SOCIAL E OS DESAFIOS PARA OS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE: Uma análise documental de um escritório de Goiânia

Natalia de Sousa Barros
Cleomar Teles Macedo

RESUMO: Dentro da Contabilidade e suas diversas mudanças, surgiu os avanços Tecnológicos da Informação e Comunicação - TIC, um meio de consolidar as relações entre Governo e Sociedade. Para que isso ocorresse, a Receita Federal - RFB instituiu o Sistema Público de Escrituração Fiscal - SPED e dentro dela, mais especificamente, criou o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - E-Social. Nesse contexto, este estudo apresenta os impactos da implantação do novo projeto do Governo Federal, o E-Social. Pensando no Departamento Pessoal. Dentro desta abordagem, objetivou por meio da pesquisa bibliográfica, a fim de demonstrar os impactos provocados pela implementação do E-Social, como também conceituar o E-Social e identificar os problemas de comunicação entre cliente e contabilidade. Quanto aos procedimentos, foi realizada a pesquisa de campo na Empresa "X, com levantamento de dados, coleta de informações da quantidade de clientes, como também o regime tributário onde cada uma é vinculada e se hoje elas já estão ou não dentro obrigatoriedade do envio do programa Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Verificou-se por meio da pesquisa analítica descritiva e análise das imagens coletadas dos principais impactos, o que os profissionais do Departamento Pessoal enfrentam para consolidar informações dos seus clientes, que remetem as Leis Trabalhistas dentro do E-Social. Ao final do estudo, conclui-se que esse sistema veio com proposta positiva, com foco na modernização e na qualidade das informações, mas não muda o fato como isso tem impactado no cotidiano dos profissionais da contabilidade além de transmitir essas informações de modo que seus clientes estejam alinhados.

Palavras-chave: Escrituração Fiscal. E-Social. Implantação. Impacto.

MARKETING FOR THE LGBT PUBLIC: an analysis of its representativeness in the tourism sector

ABSTRACT: Within Accounting and its various changes, Technological advances in Information and Communication - ICT emerged, a means of consolidating the relationship between the Government and Society. For this to happen, the Federal Revenue Service – RFB instituted the Public Tax Bookkeeping System - SPED and within it, more specifically, created the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations - E-Social. In this context, this study presents the impacts of the implementation of the new Federal Government project, the E-Social. Thinking about the Personnel Department. Within this approach, it aimed through bibliographic research, in order to demonstrate the impacts caused by the implementation of E-Social, as well as conceptualize E-Social and identify

communication problems between client and accounting. As for the procedures, the field research was carried out at Company "X" with data collection, collecting information on the number of customers, as well as the tax regime to which each one is linked, and whether or not they are now within the obligation of sending of the Occupational Health and Safety - OSH program. It was verified through descriptive analytical research, analyzing the images collected of the main impacts, where the professionals of the Personnel Department face to consolidate information from their customers, which refer to the Labor Laws within the E-Social. At the end of the study, it is concluded that this system came with a positive proposal, focusing on the modernization and quality of information, but it does not change the fact that this has impacted the daily lives of accounting professionals, in addition to transmitting this information so that your customers are aligned.

Keywords: Tax bookkeeping. E-Social. Implantation. Impact.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é a ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupa-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia das células sociais. Logo, pode-se afirmar que a Contabilidade é uma ciência que visa estudar, controlar e revelar o real estado do patrimônio das entidades.

Com avanços na área de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC, a substituição do uso da escrita para o meio digital foi inovando de tal forma que os profissionais tiveram que se adaptar às mudanças dentro dessa nova cultura organizacional, isso não foi diferente para a Contabilidade, em que houveram várias mudanças dentro das organizações terceirizadas. As normas técnicas e legislações foram surgindo, ou seja, as normas internacionais de contabilidade - IFRS, que foram traduzidas pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis - CPC.

Ainda mais, ela se revolucionou dentro das mudanças tecnológicas, mas isso não mudou sua essência e seu ponto de vista, que era a necessidade de processar as informações dentro de um único sistema, só que de forma mais eficaz, rápida e segura, simplifica os lançamentos realizados pelos profissionais da área.

Desse modo, a instituição da escrituração fiscal – SPED foi criada pelo Decreto nº 6.022/2007, com o objetivo de modernização das informações dentro das obrigações acessórias que são transmitidas pelos administradores tributários e aos órgãos fiscais, desde então, dentro dos setores contábeis, diminuiu a burocracia de realizar as informações separadas para cada órgão público e instituições federais. E de forma mais específica, foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - E-Social, por meio do Decreto nº 3.878/2014.

Portanto, uma das principais dificuldades para os escritórios de contabilidade, é mostrar ao cliente que todas as informações precisam ser de acordo com as normativas trabalhistas. Por outro lado, não deixa de ser eficaz e capaz de unir as informações dentro de um único sistema para transmitir aos órgãos públicos e fiscais.

Muitas dessas informações são transmitidas em tempo real para o banco de dados da Receita Federal do Brasil. Tanto que, a fiscalização se tornará procedimento rotineiro e ágil, pois, com a validação em tempo real, todas as obrigações acessórias terão que ser informadas

nas datas previstas. Nesse contexto, cabe tornar o E-Social uma ferramenta positiva para os escritórios de contabilidade, buscando o aprimoramento de conhecimento e manuseamento da mesma.

Sendo assim, o problema a ser respondido por esta pesquisa é: “O E-Social trouxe desafios na estruturação das informações previdenciárias para o escritório de contabilidade estudada?” Para tanto, tem como objetivo geral demonstrar os impactos provocados pela implementação do E-Social. Para que seja fosse possível atingi-lo, foram elencados os seguintes objetivos específicos. Primeiro, conceituar o E-Social e segundo identificar os problemas de comunicação entre cliente e contabilidade.

O E-Social é um projeto do governo federal que foi instituído pelo Decreto nº 8.373/2014 no qual seu objetivo é a unificação de informações relativas aos trabalhadores como vínculo, contribuições previdenciárias, folhas de pagamento, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

Nesse sentido, é um dos sistemas mais complexos dos subprojetos implementados, como a Escrituração Fiscal Digital - EFD, Escrituração Contábil Digital - ECD e Nota Fiscal Eletrônica - NF-e. Mesmo sendo um dos mais complexos, ele mostra como as empresas têm lidado com as mudanças após a sua integração.

Com essa implantação, a cultura dos empregados, como os mesmos cumprem as legislações trabalhistas e previdenciárias, o E-Social ainda sendo um projeto novo que precisa de aperfeiçoamento, os profissionais da contabilidade necessitam não de apenas se adequar, como buscar conhecer esta ferramenta com os estudos já publicados, com o objetivo de se esclarecer melhor sobre o funcionamento da mesma.

Nessa situação, a existência de práticas costumeiras das organizações e que não estão em consonância com a legislação, sendo elas: admissões e rescisões retroativas; solicitações de exames médicos admissionais, posteriormente às admissões e a falta de realização dos exames médicos periódicos; falta de controle da jornada de trabalho e o cumulativo ao excesso de realização de horas extras; acordos estáveis para a demissão de empregados; fracionamento de férias; dentre outras.

Contudo, a integração dessa escrituração fiscal veio com o fundamento de cessar essas ações costumeiras tornando a legislação mais presente no cruzamento de dados e na análise de

informações, pois são dados que vão diretamente para os órgãos públicos onde possuem banco de dados com todas as informações que são enviadas.

Diante disso, este artigo tem como fundamento, demonstrar por meio de dados documentais sobre os reflexos que os escritórios de contabilidade enfrentam no manuseamento do E-Social tanto como toda complexidade do direito do trabalho e previdenciário tem repercutido nas adoções de práticas controversas por falta de pessoas, desconhecimento ou pela própria ambiguidade de interpretação a qual a legislação está sujeita.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste ponto serão apresentados os fundamentos teóricos relacionados ao tema e o problema em estudo. Abordará, de forma clara, as mudanças após a implantação do E-Social e como os escritórios de contabilidade, mais especificamente o Departamento Pessoal estão lidando com os desafios com informações sendo transmitidas para órgãos públicos e seus clientes com clareza e confiança.

2.1 Contabilidade: conceitos e definições

O conceito de contabilidade pode ser entendido sob diferentes pontos de vista, sua principal definição de acordo com Lopes de Sá (1998) é que a contabilidade tem como objetivo o patrimônio das entidades, é composto por pessoas jurídicas e físicas que possuem patrimônio a ser controlado, assim o controle patrimonial, é o objetivo das ciências contábeis. Contabilidade é conceituada como:

A Contabilidade é a ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientação necessárias à tomada de decisões sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial. (FRANCO, 1997, p. 21)

A citação mostra a importância e o apoio que a contabilidade fornece para na tomada de decisão de quem a busca, ou seja, com números e valores reais, os diagnósticos financeiros proporcionam ao gestor, obter bons resultados de seus investimentos, sendo assim a

contabilidade permite que mudanças possam ocorrer caso aconteça alguma situação inesperada.

Conforme Franco (1997), a contabilidade proporciona diversas maneiras de interação no cenário econômico de forma evolutiva, acompanhando e desenvolvendo técnicas de aperfeiçoamento para suprir as variações ocorridas na sociedade atual. A contabilidade possui ferramentas precisas quando houver detrimento em função das razões econômicas das empresas, restabelecendo e dando continuidade no seu fim social.

Assim, tem com objetivo básico é prover informações úteis para a tomada de decisão organizacional. Segundo o CFC (1995), “as informações geradas pela Contabilidade devem propiciar aos seus usuários a base segura para suas decisões, pela compreensão do estado em que se encontra a Entidade, seu desempenho, sua evolução, riscos e oportunidades que oferece”. Ainda conforme destacam Santos (1998), tais informações teriam que ser úteis para prever, comparar, avaliar a capacidade de uma empresa em gerar riqueza futura e julgar a habilidade do administrador em utilizar os recursos da empresa com eficiência no atendimento de seu objetivo principal. A seguir será discutido sobre o Departamento Pessoal, de modo que será conceituado e apresentando as principais obrigações tratadas dentro dessa área.

2.2 Departamento Pessoal

O Departamento Pessoal é parte integrante da estrutura organizacional de praticamente todas as empresas, sendo um setor que lida exclusivamente com todos os processos burocráticos no que diz respeito aos funcionários (SILVA, 2009). Parte onde cuida do gerenciamento das rotinas trabalhistas e previdenciárias dentro da legalidade da Consolidação de Leis Trabalhistas - CLT. Todo esse processo tem um conjunto de registros de funcionários, gerenciamento e cálculos trabalhistas, férias, folha de pagamento, etc.

Segundo Marras (2005), as principais bases legais utilizadas pelo Departamento Pessoal são: a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, a Consolidação das Leis da Previdência Social - CLPS, as Convenções Coletivas de Trabalho - CCT e os Acordos Coletivos de Trabalho - ACT. Ainda sobre os conceitos de Departamento Pessoal e como as atividades devem ser desenvolvidas:

Para desenvolver suas atividades a empresa precisa de pessoas, as quais constituem os seus recursos humanos. Elas são fundamentais para que a empresa possa atingir seus objetivos (resultados). Mas, para que isso aconteça, as pessoas que compõem a organização precisam ser eficientes. Quanto mais eficientes, melhores resultados serão alcançados pela empresa. De nada adianta dispor de ótimos recursos materiais (máquinas, equipamentos, dinheiro, etc.) e de excelentes recursos técnicos administrativos (formulários, documentos, etc.), se ela não possuir recursos humanos capacitados e motivados a utilizá-los. (ROCHA, 2012, p. 10)

Conforme, Sena (2012, p, 19), a função do Departamento Pessoal é “Administrar a movimentação de pessoal entre empregador e empregado, preparar folha de pagamento, férias, 13º salário, rescisão de contrato de trabalho e encargos sociais.” Dentro desse entendimento, compreende-se que esse setor é de tal importância para cuidar de todos os encargos trabalhistas dos empregados.

Sendo assim, este setor traz às organizações uma economia em suas despesas. Dessa forma, com a complexidade da legislação, é necessário que os funcionários de tal departamento estejam sempre atualizados e informados sobre assuntos que envolvam este setor (SILVA, 2009).

Ainda de acordo com Oliveira (2010), as rotinas de departamento de pessoal têm tornado-se cada vez mais complexas, exige do profissional desta área, habilidade e eficiência no relacionamento interpessoal e profundos conhecimentos ligados à legislação trabalhista e previdenciária.

2.3 Obrigações do Departamento Pessoal

O departamento de pessoal, no que tange o fornecimento das informações dos empregados, deve cumprir as obrigações principais. Dentre essas obrigações principais, estão: Registro dos Funcionários, Rescisão Contratual, Folha de Pagamento, dentre outras. (REIS, SOUSA, 2016)

2.3.1 Folha de pagamento

Segundo Gomes (2018), a folha de pagamento é um conjunto de informações de proventos e descontos por parte do empregador aos empregados, contribuintes individuais e

trabalhadores avulsos. Ainda sobre o mesmo entendimento, é uma obrigatoriedade que a legislação previdenciária decorra para elaboração da folha de pagamento. Isso demonstra que as informações ocorridas são geradas dentro de uma competência, ou seja, dentro de um mês é lançado tudo aquilo que ocorreu no período (faltas, afastamentos, horas extras, alteração de salário ou cargo, etc.) (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2016).

Para Brasil (1999), o art. 225 do Decreto n.º 3.048/1999, instrui que a folha de pagamento é uma obrigação do empregador “preparar a folha de pagamento da remuneração paga devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos e pagamentos.” Isso quer dizer que deve ser elaborada mensalmente podendo ser feita manualmente ou por uma contabilidade terceirizada.

2.3.2 GEFIP/Sefip

É a guia de recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social que contém as informações de vínculos empregatícios e remunerações, geradas pelo aplicativo SEFIP. A Lei Federal n.º 9.528, de 10 de dezembro de 1997, ao alterar a Lei n.º 8.212/91, obrigou as empresas a prestarem ao INSS informações relativas aos fatos geradores de contribuições previdenciárias e outras que compõem a base de dados para fins de cálculos e concessão de benefícios previdenciários (BRASIL, 2021)

De acordo com Kraus (2007), “a GFIP deverá ser entregue até o dia 7 (sete) do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, creditada ou se tornou devida ao trabalhador ou tenha ocorrido outro fato gerador de contribuição à Previdência Social, caso não haja expediente bancário no dia 7 (sete) deverá ser antecipada para o dia imediatamente anterior”. Ainda, segundo o autor, a GFIP é gerada através da Sefip e transmitida através da conectividade social.

2.3.3 DIRF – Declaração de Imposto de Renda Retido da Fonte

A Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte – DIRF é uma declaração que deve ser elaborada pela fonte pagadora objetivando informar à Secretaria da Receita

Federal do Brasil os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no País; o valor do imposto sobre a renda e contribuições retidas na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários; o pagamento, crédito, entrega emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior e os pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial (BRASIL, 2017).

É uma declaração anual que contém a identificação por espécie de retenção e identificação dos beneficiários que sofreram retenção na fonte, no caso de rendimentos que são, o mesmo ou acima do valor anual mínimo para apresentação da Declaração do Imposto de Renda da Pessoa Física, inclui décimo terceiro salário, mesmo que não tenha sofrido retenção de imposto.

2.3.4 CAT - Acidente de Trabalho

Para Brasil (2008), o acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo. Segundo definição encontrada no sítio Guia Trabalhista. O acidente de trabalho é um fato que pode ocorrer em qualquer empresa, independentemente de seu grau de risco ou de sua organização e estrutura em relação à Segurança e Medicina do Trabalho.

O Acidente de trabalho, mediante relato de Gomes (2018), é aquele que ocorre durante o exercício do trabalho a serviço do empregador, dentro ou fora da empresa, com o empregado, trabalhador avulso, médico residente, e com o segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa morte, a perda ou a redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

2.3.5 RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

É um instrumento importante para coleta de informações dentro do ano-base dos empregados ativos mediante atividade na empresa, essa declaração deve ser entregue entre os meses de Janeiro a Março por meio da RAIS. Dentro dela deve conter os empregados urbanos e rurais, contratados por prazo determinado ou indeterminado, trabalhadores temporários e diretores sem vínculo empregatício optantes pelo recolhimento do FGTS e autônomos.

(GOMES, 2018). Para Brasil (1975), instituída pelo Decreto no 76.900/75 e tem como objetivos:

O suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País; O provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho; A disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais; Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades; Da legislação da nacionalização do trabalho; De controle dos registros do FGTS; Dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; De estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; De identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

Outro fator importante, para aquelas empresas inscritas no CNPJ que mantiveram suas atividades inativas durante o período ano base, ou não manteve seus empregados, estão obrigadas a entregar a RAIS Negativa, preencher apenas os dados a ele pertinentes. O Microempreendedor Individual não está obrigado na entrega da RAIS negativa. (GOMES, 2018).

2.4 E-Social

O E-Social é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Foi instituído pelo Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014 e publicado no Diário Oficial da União em 12 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2014).

O artigo 2º deste Decreto diz que o E-Social é o instrumento de unificação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, com finalidade de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição. Esse projeto tem como participantes, a Receita Federal do Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a Previdência Social e a Caixa Econômica Federal. Essa nova forma de apresentar a estes órgãos, as informações em um único banco de dados, trará um maior controle sobre todas as informações pertinentes no processamento das rotinas trabalhistas (BRASIL, 2014). Em outras palavras, Rezende, Silva e Gabriel (2016, p.16), lecionam que o E-Social tem como principal objetivo:

Seu objetivo é centralizar o envio de informações e reduzir a burocracia envolvida na relação dos empregadores com o Fisco, uma vez que a entrega única facilitará a consistência das informações prestadas, e permitirá fazer uma crítica das

irregularidades, como prazos desrespeitados nos envios de informações, erros nos cálculos e declarações como dados inconsistentes.

Dessa forma, o E-Social receberá informações de diversas formas de trabalho contratados no Brasil e eliminará, com o tempo, uma série de informativos enviados para órgãos do Governo Federal, como a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), o Cadastro Geral Empregados e Desempregados (CAGED), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a Guia da Previdência Social (GPS) e a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF).

Segundo abordagem do Manual de Orientação do E-Social (2021), o E-Social exorta a forma com que passam a serem prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Portanto, não se trata de uma nova obrigação tributária acessória, mas uma nova forma de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes, ou seja, apenas veio para simplificar todo processo trabalhoso de enviar as informações a cada órgão federal. Com isso, ele não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las.

São os princípios do E-Social, segundo o Manual de Orientação do E-Social (2021):

Dar maior efetividade à fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores; Racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação pátria, relativa à cada matéria; Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas; Aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; Conferir tratamento diferenciado às ME/EPP.

Em vista disso, como uma forma de solucionar os problemas de transparência e transmissão de informações, optou-se pela implantação de um sistema único para o cumprimento de todas as obrigações acessórias, e após “6 (seis) anos de estudos e elaboração de uma equipe formada por cada membro dos órgãos responsáveis pela arrecadação e guarda de informações (RFB/INSS/MTE/CEF), foi criado o E-Social por meio do EFD Social que será integrado ao Sped Contábil” (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 56).

Para Brasil (2017) para funcionamento do E-Social em prática da plataforma, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações acontecidas. Todos esses dados, na verdade, já são registrados, atualmente, em algum meio, como papel e outras plataformas online. No entanto, com a entrada em operação do novo sistema, o caminho será único.

Ainda para Brasil (2016), descrito na Resolução do Comitê Diretivo do E-Social no 02/2016 publicada no dia 31/08/2016, no Diário Oficial da União, a implantação do sistema seria realizada em duas etapas: 1º de janeiro de 2018, a obrigatoriedade de utilização do E-Social seria para os empregadores e contribuintes com faturamento apurado, no ano de 2016, superior a R\$ 78 milhões e em de 1º de julho de 2018, a obrigatoriedade seria estendida aos demais empregadores e contribuintes, independentemente do valor de faturamento anual, porém estas datas sofreram alterações nos decorrer dos períodos com mudanças até a presente data.

2.4.1 Grupos do E-Social e as fases

Aqueles que estão obrigados ao E-Social segundo o “Manual de Orientação do E-Social”, foram divididos em 4 grupos e os integrantes dos três primeiros grupos passaram a ser responsáveis pelo envio das suas informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias em quatro fases: a primeira, pelo envio dos eventos de tabela, a segunda, pelo envio dos eventos não periódicos, a terceira, pelo envio dos eventos periódicos e a quarta, pelo envio dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho - SST. (BRASIL, 2019).

A parte do faseamento tem como objetivo garantir segurança e eficiência para a entrada em operação do E-Social, foi definido que o início de envio de obrigações para cada grupo de obrigados deve ser feito em etapas, ou seja, definiu-se a implementação progressiva do E-Social (faseamento) conforme relatado no Manual de Orientação do E-Social (BRASIL, 2019).

Este faseamento é dividido por grupos de obrigados e, dentro de cada grupo, por tipo de evento: na primeira fase devem ser enviados os eventos de tabela S-1000 a S-1080, na segunda os não periódicos S-2190 a s-2420, na terceira os eventos periódicos S-1200 a S-1299 e na quarta fase os eventos de Segurança e Saúde no Trabalho S-2210, S-2220 a S-2240. Cada período de obrigatoriedade de eventos, dividido por grupo de obrigados, é definido em legislação específica (BRASIL, 2019).

- **GRUPO 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:**

- 1) Fase: 08/01/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.
- 2) Fase: 01/03/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.
- 3) Fase: 01/05/2018 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
- 4) Fase: 13/10/2021 - Na última fase deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (BRASIL, 2021)

• **GRUPO 2 - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:**

- 1) Fase: 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.
- 2) Fase: 10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.
- 3) Fase: 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019)
- 4) Fase: 10/01/2022 - Na última fase deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (BRASIL, 2021)

• **GRUPO 3 Pessoas Jurídicas - empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos:**

- 1) Fase: 10/01/2019 - Apenas informações relativas às empresas e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas.

2) Fase: 10/04/2019 - Nesta fase, as empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos.

3) Fase: 10/05/2021 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de maio/2021)

4) Fase: 10/01/2022 - Na última fase deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (BRASIL, 2021)

● **GRUPO 3 - Empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF:**

1) Fase: 10/01/2019 - Apenas informações relativas às empresas e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas.

2) Fase: 10/04/2019 - Nesta fase, as empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos.

3) Fase: 19/07/2021 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de julho/2021)

4) Fase: 10/01/2022 - Na última fase deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (BRASIL, 2021)

● **GRUPO 4 - órgãos públicos e organizações internacionais:**

1) Fase: 21/07/2021 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas.

2) Fase: 22/11/2021 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigados a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos). Ex: admissões, afastamentos e desligamentos.

3) Fase: 22/04/2022 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de abril/2022)

4) Fase: 11/07/2022 - Na última fase deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (BRASIL, 2021)

2.4.2 Eventos períodos e não periódicos do E-Social

As informações são prestadas ao E-Social por meio de eventos. Tratam-se desses eventos de arquivos com as informações dos declarantes, elaborados de acordo com uma estrutura específica e pré-determinada. A forma como os dados devem ser dispostos num evento, as regras de validação de preenchimento dos campos e a estrutura dessas informações, necessárias à composição de um evento, são chamadas de leiaute. Todos os eventos (de tabelas, não periódicos e periódicos) possuem um leiaute específico e o conjunto desses leiautes, com seus anexos. (BRASIL, 2021).

Os eventos não periódicos são aqueles que não têm uma data pré-fixada para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o declarante e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais como, por exemplo, a admissão/ingresso de um empregado/servidor, a alteração de salário, a exposição do trabalhador a agentes nocivos e o desligamento, dentre outros. (BRASIL, 2021).

Inclui-se neste grupo o cadastro inicial dos vínculos dos empregados ativos, servidores ativos, mesmo que afastados, dos militares e dos beneficiários dos RPPS. Tais informações são enviadas 24 no evento S-2200 após o envio do grupo de eventos de tabelas. O cadastramento inicial é enviado pelo declarante no início da implantação do e-Social, com todos os vínculos ativos, com seus dados cadastrais atualizados, e servem de base para construção do RET, o qual é utilizado para validação dos eventos de folha de pagamento e demais eventos enviados posteriormente. (BRASIL, 2021).

Agora, os eventos periódicos são aqueles cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, os incidentes sobre comercialização de produção rural por pessoas físicas. Saliente-se que o E-Social recebe e registra os fatos geradores relativos aos eventos periódicos S-1200, S-1202, S-

1207, S-1260, S-1270 ou S-1280 utilizando-se do regime de competência, enquanto que o evento periódico S-1210 se submete ao regime de Caixa. (BRASIL, 2021).

2.5 Impactos do E-Social no Departamento Social

O E-Social por ser uma ferramenta ainda nova e que têm ocorrido várias alterações para a melhoria no funcionamento e simplificando o seu manuseamento. O E-Social já é uma realidade, as empresas e Órgãos públicos precisam se preparar para prestar as informações de forma correta e nos prazos legais, a fim de evitar riscos fiscais uma vez que as informações serão completas desde o recrutamento do empregado até o seu desligamento na empresa. (BATISTA, 2015)

Mesmo com tantas vantagens que esse sistema trouxe para o meio organizacional, ainda a dificuldades no cumprimento das legislações em levar as informações mais completa possível com maior qualidade, pois isso revela que impactos do E-Social veio como um desafio para os escritórios de contabilidade se preparar mais, como buscar em treinamentos e estudos contínuos da CLT, pois dentro do E-Social exige mais ainda o cumprimento dela. (VASSOLER, 2015)

Como relata Vassoler (2015, p. 42):

O maior desafio a ser enfrentado dentro das empresas é a mudança cultural ou até mesmo a mudança de hábitos, eles afirmam dificuldades com relação investimento em treinamento para os setores responsáveis, definições de responsabilidades, melhorias nos sistemas e até mesmo a qualidade das informações necessárias. Com essas informações e análises entende-se que as empresas não se encontram totalmente preparadas para o envio do E-Social, e que devem tomar providências urgentemente, pois o e-Social, é um dos tipos de escrituração que chega para ficar, onde sua razão maior é o controle rigoroso das fiscalizações trabalhistas e previdenciárias de forma on-line.

Já descrito por Carvalho (2015) um erro muito comum é a crença de que um sistema informatizado adaptado ao E-Social irá resolver todos os problemas, pelo contrário o E-Social exigirá dados que não existem atualmente nos cadastros. Imputar dados não será o suficiente para atender o E-Social, pois as operações as quais se dão maior importância em qualquer organização são aquelas que geram receitas, já as demais são tratadas com menor importância, porém deve-se dar a devida atenção, pois a estrutura do E-Social requer uma gama de dados

que, se inseridos de forma inadequada, poderão resultar em sérios problemas fiscais para os empregadores.

Além de que, exigirá mais conhecimento e detalhamento técnico dos profissionais de recursos humanos, departamento pessoal, segurança e medicina do trabalho, dentre outros. Dessa forma deverão investir em custos adicionais, podemos destacar os treinamentos de colaboradores e o investimento na área de informática e sistemas de folha de pagamento. “Toda adaptação exige determinação e dedicação por parte daquele que incluirá algo novo em sua rotina” (JOCKSANNY, 2016, p.129).

Para De Barba (2017, p.14):

O E-Social trata de processos relacionados ao departamento de recursos humanos e departamento de pessoal, acarretando grande impacto nas rotinas desses setores, pois, a transmissão das informações será em tempo real, exigindo maior desempenho, uma vez que, com o processo online, as empresas estarão mais expostas à fiscalização.

Dessa forma, após a implantação as empresas sofrerão alterações, de forma a se enquadrarem nos novos termos exigidos, demandando uma reorganização da atuação das equipes responsáveis pelo uso e repasse de todo acontecimento relacionado à empresa e aos trabalhadores. Será necessário que os setores trabalhem em harmonia e passem por um aprimoramento na reeducação comportamental cultural, sendo indispensável o cumprimento dos prazos legais de envio (BARBA, 2017).

Portanto, as organizações têm sofrido os impactos do E-Social, principalmente ao enviar informações para os clientes por terem dificuldades para se adaptarem com as mudanças do novo sistema, tanto como na rotina e nos prazos de entrega quanto a quantidade de informações a serem entregues. Além da falta de confiança em manusear esta ferramenta para atender o total de demandas, por ser um sistema novo e bastante complexo, a falta de informação e treinamento contribuem também para os resultados negativos (MEDINA, QUEIROZ, 2018).

3. METODOLOGIA

A primeira etapa dessa pesquisa dedicou-se à pesquisa bibliográfica, a pesquisa bibliográfica, “[...] desenvolvida com base em material já elaborado, constituído

principalmente de livros e artigos científicos.” (GIL, 1999. p. 44), é uma abordagem muito utilizada em trabalhos com essa natureza de buscar estudos sobre o tema já existente usando fontes bibliográficas para o desenvolvimento do trabalho. Com essa pesquisa, foi usado por meio de artigos e livros sobre a discussão do E-Social.

A segunda etapa priorizou a pesquisa de campo com a coleta de dados por intermédio de documento. Segundo Gonçalves (2001, p. 67), a pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas. Dentro dela, foi realizado um estudo de campo na empresa X com o intuito de compreender o cotidiano dos profissionais da contabilidade em relação às mudanças que advêm do E-Social.

A empresa X possui uma contabilidade voltada totalmente para o agronegócio onde seu objetivo é proporcionar um serviço contábil diferenciado, desde o planejamento tributário, até a construção de análises econômico-financeiras assessoram diretamente na gestão contábil e tomada de decisão a fim de proporcionar que o seu cliente foque no principal objetivo do seu negócio.

Com isso, por meio de coletas de dados, foi realizado um fluxograma que analisa o total de empresas que recebem serviço terceirizado e dentro disso separar por seus regimes tributários, ou seja, em qual elas estão enquadradas e dividir quais estão ou não integradas já dentro do E-Social.

Em continuidade, demonstrar o processo da folha de pagamento mapeando seu processo do início ao fim e como é realizada dentro do sistema da SENIOR. O sistema que a empresa X executa suas obrigações trabalhistas e dentro dele é integrado o E-Social onde é realizado os envios periódicos e não periódicos. E um desses envios, é a folha de pagamento que pode ter informações errôneas tendo reflexos no momento de enviar essas informações.

Por fim, a pesquisa analítica descritiva de acordo com Aaker, Kumar & Day (2004), normalmente, usa dados dos levantamentos e caracteriza-se por hipóteses especulativas que não especificam relações de causalidade. Por intermédio dela foi realizada uma última análise com imagens mostrando os impactos que após a implementação E-Social tem desafiado os profissionais da contabilidade. E dentro disso, envolve tanto os clientes externos e internos no sentido de entregar as informações conforme a legislação trabalhista e previdenciária e ao

mesmo tempo enviá-las ao E-Social, pois o objetivo dessa ferramenta é colocar com mais rigor o cumprimento da legislação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesse tópico, serão apresentados os resultados obtidos por meio da coleta de dados dentro da área do Departamento Pessoal. Para preservar a identidade do participante, foi designado como representante da empresa X.

Durante a obtenção dos dados foi dividido em três partes, a primeira parte busca demonstrar o total das empresas, o enquadramento tributário e quais estão dentro do E-Social. A segunda é mapear todo o processo da folha de pagamento e qual o sistema a empresa X executa para realizar todas as obrigações trabalhistas e por fim, a terceira parte trata-se de analisar como a contabilidade tem sido impactada após a implantação do E-Social.

4.1 O fluxograma das empresas

Dentro dessa parte foi analisado o total de empresas externas que a empresa X presta serviços contábeis, dentro delas foram separadas pelos seus regimes tributários, ou seja, é um sistema que define qual o melhor regime a empresa pode-se adequar para pagar seus devidos tributos. Dentro destes estão o Lucro Real; Lucro Presumido e o Simples Nacional.

Agora, pensando já dentro do E-Social com o início de sua implantação a empresas enquadradas no Lucro Real foram as primeiras a adentrar dentro desse sistema e logo em seguida foram as empresas do Lucro Presumido e por último do Simples Nacional.

Figura 1 – Fluxograma empresas enquadrada dentro do sistema E-Social

Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora

É visto que na figura 1, a empresa X tem uma carteira de clientes no total de 284 empresas e todas estão no E-Social implementado com a primeira fase concluída que é o envio das informações constantes dos eventos das tabelas S-1000 a S-1080 do layout E-Social, pois essas tabelas são as informações do empregador.

Figura 2 – Envio da quarta fase SST (Segurança e Saúde do Trabalho).

Lucro Real	Todas as empresas enquadradas neste grupo a empresa X tem notificado que todas fazem o envio do SST como também os programas que fazem parte dessa etapa.
Lucro Presumido	As empresas optantes desse regime a empresa X tem orientado por meio de reuniões e e-mails que a partir de janeiro de 2022, essas empresas devem fazer o envio do SST. Desde então todas tem feito mediante obrigação do E-Social.
Simple Nacional/Produtor Rural	As empresas do Simples Nacional, a empresa X tem notificado também a fazer o envio a partir de janeiro conforme o cronograma do E-Social. Já os Produtores Rurais, a empresa X mesmo com orientação, esta obrigatoriedade nenhuma tem feito o envio da SST nem os programas que em si fazem parte. Com isso, estão sujeitas a riscos futuros.

Fonte: elaborada pela autora, 2022.

Em relação à figura 2, a Empresa X tem feito a sua parte em relação ao SST que é a última fase do cronograma do E-Social, apesar disto já está descrito em lei esta fase veio como objetivo de colocar isto ainda mais rigoroso, de modo que faz com o que o governo tenha em mãos todos os dados a respeito de como a empresa lida com a segurança e saúde dos seus funcionários.

Dentre as 130 empresas do Lucro Real, durante todo o processo da coleta de dados todas optantes por este regime já estão cumpridas esta fase como também passaram por uma avaliação de um engenheiro técnico Saúde e Segurança do Trabalho para obter os laudos do PPRA - Programa de Proteção de Riscos Ambientais verificando os níveis de riscos as empresas tem. Como também todas já tem uma Clínica da Saúde e Segurança do trabalho realizando os laudos do PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, que são os exames admissionais e demissionais.

Já do Lucro Presumido que são 76 empresas por meio das informações coletadas, seus clientes tem cumprindo o envio do SST como também enviado os laudos que faz parte desse programa.

Por fim, as empresas do Simples Nacional, a empresa X mesmo com os transtornos passados, em que os clientes informavam que a contabilidade seria a responsável pelo envio da desta obrigatoriedade, mas na verdade é empresa que presta serviços que realiza o processo da SST. Com isso, por meio de reuniões foram orientadas como funcionava essa fase, assim até o momento presente todas tem feito o envio. Já por último, os Produtores Rurais conforme a empresa X, todas foram informadas sobre esta fase, nenhuma, no entanto se pronunciou para fazer o envio, deste modo estão sujeitas a riscos futuros e expostas a imposição de multas e penalidades.

4.2 Mapeamento da Folha de Pagamento

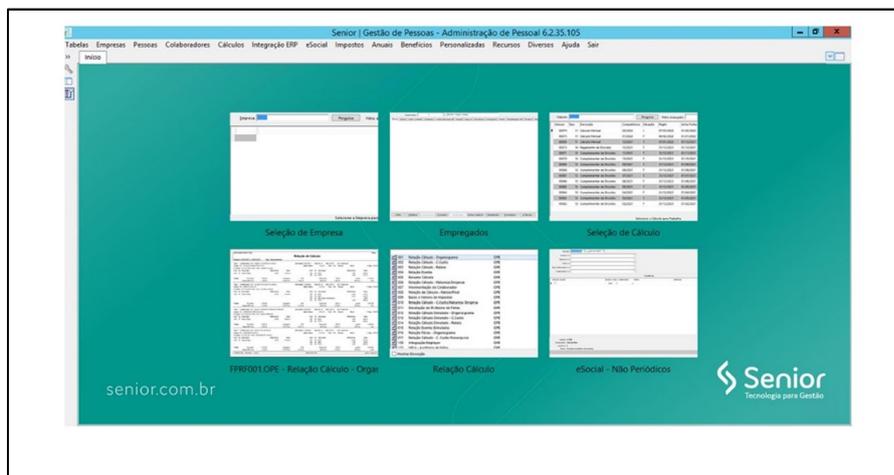
A empresa X para execução das suas atividades é usado o sistema de Planejamento dos Recursos da Empresa mais familiarizado como Senior. Um sistema totalmente equiparado e unificado para facilitar o fluxo de informações como também de é uma ferramenta com a possibilidade de gerar relatórios e executar tarefas rotineiras.

Dentro disso, a folha de pagamento é umas das atividades geradas no sistema sendo o meio mais ágil e rápido onde os profissionais da contabilidade podem realizar todos os lançamentos tanto de proventos e descontos, efetuar o cálculo e validar todas as informações facilidade o tempo execução e tempo para fazer todo o fechamento.

Na figura 3, mostra a página inicial do sistema voltado para folha de pagamento como também férias, admissão, rescisão e dentro dele é vinculado o E-Social isso para que

todas as informações geradas sejam enviadas em tempo real para os órgãos públicos. Todas essas informações devem cumprir a legislação trabalhista, previdenciária e tributária tanto as informações e os prazos.

Figura 3 – Página principal da Senior/Gestão de Pessoas



Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora.

Pôde-se observar neste documento onde este software é totalmente habilitado para os profissionais da área de Departamento Pessoal, pois é um sistema especificamente para o processo da folha de pagamento além da consolidação de informações dos empregados e empregador. Na figura 3, a empresa X mostra que por meio desse sistema consegue realizar todas as obrigações trabalhistas e o mais importante, nota-se que já tem o E-Social e por ele faz o envio dessas obrigações.

Figura 4 – Abertura do cálculo referente ao mês da competência

Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora.

Em relação à figura 4, a empresa X abre um cálculo referente ao mês que inicia para lançar todas as informações que vai ocorrendo durante o mês principalmente para lançar as informações da folha de pagamento, essa abertura é sempre feita todos os meses colocando o pagamento como o quinto dia útil do mês subsequente quando a empresa é por regime de caixa e quando é por competência é o último dia dentro do mês.

Figura 5 – Lançamentos fixos e variáveis

Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora

Na figura 5, a empresa X por meio dessa parte efetua os lançamentos tanto fixos e variáveis. Os fixos são aqueles lançamentos que por tempo determinado vai estar na folha do empregado onde pode ser um desconto ou um provento. Já as variáveis, são lançamentos que varia conforme cada competência é feito, ou seja, pode ser uma hora extra, ajuda de custo, gratificação ou até mesmo desconto de plano de saúde e odontológico. Com isso, segue de forma correta para o processo da folha de pagamento.

Figura 6 – Listagem folha de pagamento

Relação de Cálculo												Pág: 1
Período: 01/02/2022 a 28/02/2022		Tipo: Cálculo Mensal										
Tipo: 1 Colaborador: Cargo: 2459 - ASSISTENTE DE MARKETING BASICO C.Custo: 1.01.01.09.004 - ITZ - MARKETING - ALBERT MBL				Admissão: 01/11/2017 Salário Base: 2.054,33		Dep. IR: 00 Estr.: 000		Dep. SF: 00 Classe:		Sit: Trabalhando Nível: F. Reg.: 000000000		
Cod. Tp	Descrição	Referência	Valor	Cod. Tp	Descrição	Referência	Valor					
400 01	Dias normais	30,00	2.054,33	253 03	Desc: Farmácia		142,58					
				302 03	INSS	9,00	156,70					
				475 03	Desc: Pln Saúde Manutenção		129,98					
				300 04	FGTS	8,00	164,34					
Totais:		Proventos:	2.054,33	Vantagens:	0,00	Descontos:	434,26	Líquido:	1.620,07			
		Bases RRF Proc:	2.054,33	FGTS Proc:	2.054,33	INSS Proc:	2.054,33	PE Proc:	0,00			
Tipo: 1 Colaborador: Cargo: 1887 - DIRETOR ADM FINANCEIRO JR C.Custo: 1010105001 - ITZ - LOG - ALEXANDRE BRUNO				Admissão: 01/10/2014 Salário Base: 8.703,76		Dep. IR: 01 Estr.: 000		Dep. SF: 01 Classe:		Sit: Trabalhando Nível: F. Reg.: 000000000		
Cod. Tp	Descrição	Referência	Valor	Cod. Tp	Descrição	Referência	Valor					
400 01	Dias normais	30,00	8.703,76	302 03	INSS	14,00	828,38					
621 01	Díarias-Art.457 CLT P.2		3.920,15	304 03	RRF	27,50	1.244,23					
				474 03	Desc: Pln Saúde ConsExam		2.664,98					
				475 03	Desc: Pln Saúde Manutenção		489,93					
				477 03	Desc: Pln Odontológico		69,64					
				300 04	FGTS	8,00	696,30					
				577 04	Diferenças SEFP		0,01					
Totais:		Proventos:	12.623,91	Vantagens:	0,00	Descontos:	5.307,16	Líquido:	7.316,75			
		Bases RRF Proc:	8.703,76	FGTS Proc:	8.703,76	INSS Proc:	8.703,76	PE Proc:	0,00			

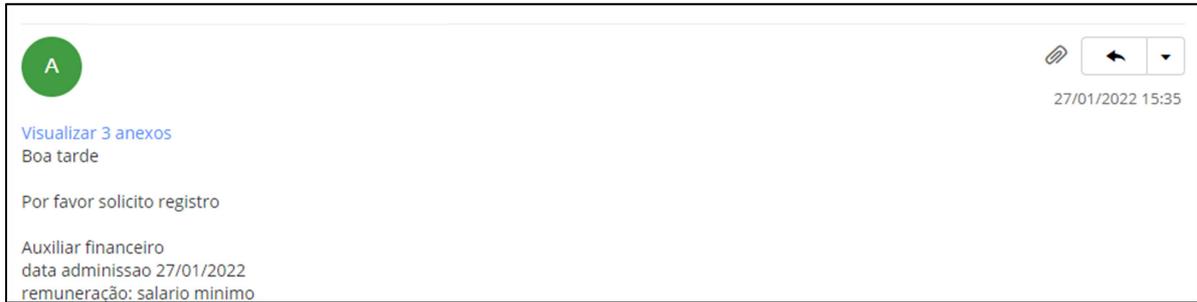
Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora.

Para finalizar todo processo na figura 5, na listagem é a parte que a Empresa X faz todas as conferências tanto daquilo que foi lançado como também os impostos sendo o INSS, IRRF e FGTS. É a parte mais burocrática apesar de ser uma ferramenta muito positiva ela tem suas falhas, por isso a conferência é a mais importante onde a Empresa X tem cumprido.

4.3 Situação da empresa ao E-Social

Quanto aos levantamentos de dados coletados das situações ocorridas dentro da Empresa X em relação ao cumprimento das normas, muitas dessas situações tem sido um desafio para os profissionais da contabilidade. Onde seus clientes procuram meios e costumes que são desacordo com a lei para executar atividades trabalhistas.

Qualia: a ciência em movimento, v.8, n.1, jan./jun. 2022, p.121-150.

Figura 7 – Admissão

Fonte: Empresa X, 2022, adaptado pela autora.

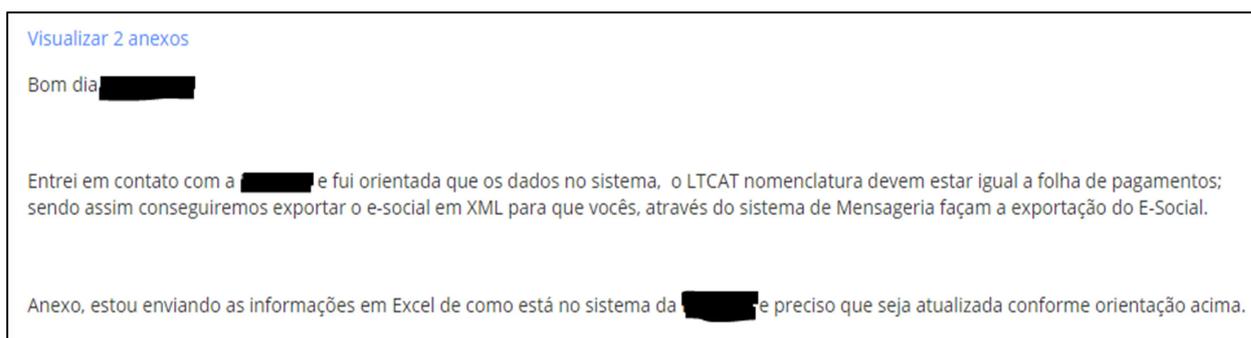
Nota-se que na figura 7, por meio das análises de dados um cliente solicitou uma admissão com a data conforme o envio do e-mail, ou seja, no mesmo dia. Mas o que tange nas normalidades o registro tem que ser feito um antes o empregado iniciar suas atividades na empresa. Neste caso, a empresa X para cumprir esta obrigatoriedade realiza o cadastro com o dia posterior.

Figura 8 – Férias

Fonte: Empresa X, 2022,, adaptado pela autora.

Em relação a figura 8, sob os dados coletados foi solicitado para Empresa X férias de um empregado um dia antes do início delas, ou seja, conforme Art. 145, da CLT diz que o pagamento das férias precisa ser efetuado dois dias antes do início do respectivo período como também precisa iniciar dois dias antes do descanso remunerado do empregado onde não é diferente dentro do E-Social. Nessa situação, a Empresa X entra em contato com o cliente e solicita uma nova data para que o pagamento seja dois dias antes e empresa não tenha riscos futuros quando ser auditada.

Figura 9 – Saúde e Segurança do Trabalho



Fonte: Empresa X (2022), adaptado pela autora.

No que tange à figura 8, no final do ano de 2021 para início de 2022 entrou em obrigatoriedade o envio do SST dentro do E-Social, neste caso é observado que um cliente solicita o envio por meio da Empresa X onde a mesma não realiza o envio dessa informação, pois o sistema é apenas adaptado para folha de pagamento. Nessa situação, a Empresa X entrou em contato por meio de reunião informando que esse envio era realizado Clínica Saúde e Segurança do Trabalho que presta este serviço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O E-Social tem como finalidade tornar a fiscalização mais ágil através da unificação das informações, e conseqüentemente ocasionar mudanças nos processos de fiscalização, arrecadação e contabilidade das empresas. Por meio deste estudo, é perceptível que o sistema S-Esocial foi um grande avanço tecnológico, mas tudo que é novo gera impactos que são aperfeiçoados conforme for necessário.

Dessa forma, no que tange aos impactos é notável que a problemática deste estudo é justamente para analisar os reflexos surgidos depois da implementação, por meio dela foi respondido através de coletas de dados dentro da Empresa X e dentre todas as informações alcançadas os maiores desafios para os profissionais da contabilidade não é o E-Social, mas como lidar com os desafios no cotidiano principalmente nas solicitações das obrigações trabalhistas por seus clientes que muitas vezes estão em desacordo com a lei

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, buscou informações através da pesquisa bibliográfica em estudos que já foram publicados sobre o servidor onde é um sistema

que veio para encerrar o retrabalho que tinha e enviar as informações mais claras e completas aos órgãos públicos, pois sua proposta central é modernizar a forma de enviar estas informações onde era feito tudo separado e levados diretamente as entidades públicas. Além de cumprir ainda mais as leis trabalhistas, pois o E-Social não veio para modificar o que já está descrito, mas fazer com que as empresas cumpram e evitar riscos futuros como multas e penalidades.

De acordo com os dados apresentados no resultado da pesquisa, ficou evidente que para os impactos gerados no dia-a-dia nos processos trabalhistas dentro do Departamento Pessoal, se faz necessário adaptações internamente para que possa investir nos clientes externos, visto que, não tem pleno conhecimento desse servidor e por isso investir em treinamentos dentro das empresas prestadas mostrando como o E-Social funciona e como faz com que a legislação seja cumprida, e assim o retrabalho venha ser diminuindo como também os riscos futuros.

Já que, dentro da pesquisa verificou-se que programa Saúde e Segurança do Trabalho (SST) na figura 2, a última obrigatoriedade do E-Social para que todas as empresas já estejam cumprindo. Dentro dos resultados alcançados, empresas do Grupo 3 e 4 como é apresentado na figura 2 sendo empresas optantes do Simples Nacional e Produtor Rural de pessoa física, não são todas que estão cumpridos principalmente do Grupo 4 que são dos Produtores Rurais todas não tem cumprindo e conseqüentemente isso pode acarretar em penalidades futuramente.

Além disso, na figura 4 mostra como a Empresa X realiza as obrigações trabalhistas dentro do Sistema Senior, um servidor próprio para folha de pagamento e dentro dela estas obrigações têm sido cumpridas principalmente o processo da folha de pagamento. Já na figura 7, 8 e 9 concluem-se as práticas que os clientes muitas das vezes quer que a Empresa X realiza, mas como está sempre em continuo estudo tanto da legislação quanto ao E-Social é preciso que sejam orientados para que possa decidir que seja feito da forma correta, ou seja, cumprir o que está em lei.

Percebeu-se, que ainda tem clientes que ainda não estão aceitando de bom grado as mudanças e rotinas que o escritório já está orientando, pois a legislação não mudou, o que será diferente é a forma do processamento e procedimentos prévios, para adaptação gradativa. Sugere-se, que para conscientização dos clientes sejam mantidas conversas no sentido de

conscientizá-los sobre a importância do cumprimento da legislação, realizar a distribuição de informativos explicativos, ligações e reuniões presenciais. A realização deste estudo contribui consideravelmente para o enriquecimento dos saberes do próprio autor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

_____. Manual de Orientação do Esocial. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-08-2021.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2021.

_____. Receita Federal do Brasil. **Decreto 1.757 de 10 de novembro de 2017**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br>>. Acesso em: 02 nov. 2021.

_____. **ESocial** (versão 2.1). São Paulo: IOB SAGE, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 27 ago. 2021.

CARVALHO, Zenaide. **ESocial nos órgãos públicos**. Santa Catarina: Nova Letra. 2015.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução CFC n. 785/95 – Aprova a NBC T 1: **Das características da informação contábil**. 1995. Disponível em: <http://www.cfcpw.cfc.org.br/resolucoes_cfc/RES_785.DOC>. Acesso em: 24 set. 2021.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1995.

DE BARBA, ROBERTA. (2016). **SPED eSocial: sua implantação e impactos causados pela escrituração digital social nas organizações contábeis de Caxias do Sul-RS**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul.

DUARTE, Roberto Dias. **O Impacto do eSocial na fiscalização trabalhista**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/436206-2/>>. Acesso em: 02 nov. 2021.

E-SOCIAL. **Portal**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>> 2014. Aces: 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. Minas Gerais: RTPREV, 2018.

HENDRIKSEN, E. S.; BREDAS, M. F. V. **Teoria da contabilidade**. Tradução de Antônio Z. Sanvicente. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

JACINTO, Roque. **Contabilidade Geral**. São Paulo: Ática, 1990.

JOCKSANNY, Maria. Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**. v. 01, n. 01, maio/out. Acesso em: 02 nov. 2021

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

REZENDE, Mardele Eugênia; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **Esocial prático para Gestores**. São Paulo: Erica. 2016.

ROCHA, Renato Mendonça da. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para Organizações Contábeis**. 2009. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_rotinas.pdf> Acesso em: 09 out. 2021.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do SPED na contabilidade: desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 10, 2011.

_____. **Fundamentos da contabilidade geral**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

_____. **Teoria da Contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, E.S. **Objetividade x relevância: o que o modelo contábil deseja espelhar**. Caderno de Estudos Fipecafi, São Paulo, Fipecafi, v.10, n.18, maio/ jun./jul./ago. 1998. Acesso em: 24 set. 2021.

SILVA, Marilene Luzia da. **Departamento Pessoal**. 2009. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/business-management/human-resources/1908558->> Acesso em: 01 out. 2021.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial, do curso de Ciências Contábeis da UNESC**. 2015. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2015.

SOBRE OS AUTORES

Natalia de Sousa Barros - Graduada em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Alfredo Nasser - UNIFAN. E-mail: nataliasb309@gmail.com.

Cleomar Teles Macedo - Mestrando em Ciências da Educação - Universidade Lusófona do Porto. Especialista - MBA em Finanças e Controladoria - Uni Goiás-GO. Graduado em Ciências Contábeis - Universidade Salgado de Oliveira-GO. Graduado em Administração e Gestão Econômica - Faculdade Ávila de Ciências Humanas e Exatas. Professor no Centro Universitário Alfredo Nasser. E-mail: cleomarmacedo@unifan.edu.br.

Recebido: 15 fev. 2022

Aceito: 31 ago. 2022