

E-SOCIAL: UM ESTUDO SOBRE O PLANEJAMENTO DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DE PORTO ALEGRE/RS FRENTE AS MUDANÇAS¹

Alexandre Eloir Borges Gonçalves²
Caroline de Oliveira Orth³

RESUMO

Este trabalho apresentou um estudo sobre como os escritórios contábeis de Porto Alegre/RS estão se preparando para cumprir com a obrigatoriedade de entregar ao SPED - Sistema Público de Escrituração Digital - o e-Social⁴. A análise incluiu a avaliação de como os escritórios contábeis estão investindo em treinamento e capacitação de seus colaboradores face às diversas mudanças que o e-Social trará ao processamento de folhas de pagamento e demais rotinas trabalhistas, bem como, das informações que deverão ser fornecidas, praticamente em tempo real ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Previdência Social. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa quantitativa de levantamento, cujos dados foram coletados através de um questionário enviado para os escritórios contábeis cadastrados no SESCON, no período de 09 a 26 de novembro de 2017. O SESCON possui 132 escritórios contábeis cadastrados na cidade de Porto Alegre/RS, apenas 19 destes responderam a pesquisa. Diante da análise dos resultados percebeu-se que a maioria dos escritórios encontram-se ainda despreparados para cumprir com as rotinas do eSocial. Contudo, verificou-se também que a totalidade destes estão conscientes da necessidade de investimento em atualização e treinamento de seus colaboradores bem como na conscientização de seus clientes frente às mudanças que estão por vir com advento do eSocial.

Palavras-Chave: SPED. Rotinas Trabalhistas. E-Social.

E-SOCIAL: A STUDY ON THE PLANNING OF THE ACCOUNTING OFFICES OF PORTO ALEGRE / RS FRONT OF THE CHANGES

ABSTRACT

This study aimed to present a study on how the accounting offices at Porto Alegre/RS are being prepared to meet the established requirements to deliver the eSocial to the SPED. The work have analyzed how the accounting offices are investing in training and qualification of personnel considering the several changes that e-Social will bring to the payroll and labour routines. Also, this information shall be provided practically in real time to the Ministry of Labor and Employment and Social Security. Concerning the methodology, this was a survey, whose data were collected by means a questionnaire sent to the 132 accounting offices registered at SESCON (from November 09 to 26, 2017), however, only 19 offices answered the survey. By analyzing the research results, was possible to state most of the offices are still unprepared to satisfy the eSocial requirements. Even though, it was also verified that offices

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no segundo semestre de 2017, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

²Graduando do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (alex@gerence.com.br)

³Orientadora. Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. (caroline.orth@ufrgs.br).

⁴"[...] instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas [...]."Fonte: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507>

are well-informed about the needs of investment in training and qualification of personnel, as well as the need of informing their clients about the upcoming changes due to the eSocial.

Keywords: SPED. Labor Routines. E-Social.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a forma e a velocidade como as informações devem ser trocadas entre o contribuinte e os órgãos fiscalizadores tem se intensificado muito. A globalização aliada aos avanços tecnológicos tem contribuído para a criação de mecanismos de controle e de conciliação por esses órgãos. Um exemplo é a criação do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED através do Decreto nº 6.222 de 22 de janeiro de 2007 (BRASIL, 2007a). Esse sistema surgiu da necessidade do governo modernizar a forma de obter as informações fiscais e tributárias de seus contribuintes.

De acordo com Lizote e Mariot (2012), com as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico, o governo federal, sentindo a necessidade de aprimoramento de suas ferramentas de fiscalização, unificou seus bancos de dados para compartilhamento das informações entre os poderes públicos de todas as esferas. Segundo Nascimento (2013, p.108) o governo investiu pesado no sistema SPED e tem obtido êxito em seus objetivos: aumento da arrecadação e agilidade nas auditorias fiscais, entre outros.

O SPED teve início com três grandes projetos: a Escrituração Contábil Digital - ECD, a Escrituração Fiscal Digital - EFD ICMS/IPI e a Nota Fiscal Eletrônica - NF-e. Posteriormente, outros projetos foram sendo agregados ao SPED tais como: o Conhecimento Eletrônico de Transportes - CT-e, a Escrituração Contábil Fiscal - ECF, a Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/Pasep, da Cofins e da Contribuição Previdenciária sobre a Receita - EFD Contribuições (BRASIL, 2017g).

Em 11 de dezembro de 2014, com a publicação do Decreto 8.373 (BRASIL, 2017b), é instituído um novo projeto, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista – eSocial. O eSocial é um projeto do governo federal que visa aperfeiçoar as informações trabalhistas no Brasil, em forma de escrituração digital dando agilidade e cruzamentos de dados das empresas e seus trabalhadores facilitando o acesso para diversos usuários dessa informação (SILVA e ROCHA, 2014).

Oliveira, Santana e Martins (2017) afirmam que o eSocial vem sendo classificado como o maior e mais complexo projeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Nesse contexto, para atender a todas essas obrigações acessórias imputadas aos empregadores

faz-se necessário lançar mão de um profissional ou organização contábil. Pereira (2017) corrobora ao informar que uma boa contabilidade orienta aos empresários sobre a importância do seu compromisso com o fisco além de mostrar qual o melhor regime para tributação, sempre buscando a maior lucratividade e bons resultados.

O presente estudo justifica-se pelo motivo do tema estar em evidência e, também, em virtude o eSocial entrar em vigor já em 2018 objetivando verificar a preparação dos escritórios de contabilidade em atender essa nova obrigação fiscal-trabalhista. Uma pesquisa recente, feita pela FENACON, demonstrou que apenas 4,4% das pequenas empresas estão aptas a utilizar o eSocial (FENACON, 2017a).

Diante disso, o problema ao qual este artigo se propõe a responder é: Como os escritórios de contabilidade sediados em porto Alegre vêm se preparando para atender as exigências do eSocial? Sendo assim o objetivo geral é identificar de que forma esses escritórios vêm se preparando para atender as novas demandas e obrigações geradas pelo eSocial.

Para alcançar os resultados, este estudo se embasou em trabalhos, anteriormente, elaborados sobre o tema, em análise de legislação específica e, também, em uma pesquisa elaborada através de um questionário aplicado à ~~alguns~~ 19 escritórios contábeis de Porto Alegre. O estudo ainda tem por objetivos específicos, apresentar o perfil dos respondentes e mostrar alguns aspectos relativos ao planejamento dos escritórios no que diz respeito a implantação do eSocial.

Estudos relacionados mostram que o eSocial, devido a sua complexidade, exigirá, além de uma revisão de processos, uma mudança de cultura por parte dos empregadores, empregados e, também, dos contadores (FILIPIN *et al.*, 2016). Para Silva Filho e Silva Filho (2016), os contadores devem preparar os seus clientes para enfrentar os desafios dessa nova sistemática, sendo essa uma oportunidade de agregar valor para sua organização e, também, afirma que os empresários precisam ver o SPED como uma nova ferramenta de gestão.

A presente pesquisa está organizada da seguinte maneira: Introdução, onde o tema é explanado de forma sintetizada; Referencial Teórico como sendo a base teórica que direciona a elaboração da pesquisa; Procedimentos Metodológicos, ou seja, a metodologia utilizada para chegar na resolução da questão problema; Análise e Interpretação dos Dados, onde são feitas as considerações e análises a partir dos dados obtidos com as respostas do questionário aplicado. Ao final, são expostas as conclusões obtidas com as respectivas análises da seção anterior e, também, recomendações para pesquisas futuras sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão abordados os seguintes aspectos: a origem Sistema Público de Escrituração Digital com foco no e-Social, as principais rotinas de departamento de pessoal em escritórios contábeis e, também, alguns estudos relacionados à pesquisa.

2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL: E-SOCIAL

Nesta seção será abordada a instituição do Sistema Público de Escrituração Digital, usualmente conhecido como SPED com foco no projeto que entrará em vigor em 2018, o eSocial, bem como, suas implicações nas rotinas trabalhistas dos escritórios de contabilidade.

O SPED foi regulamentado pelo Decreto nº 6.222 de 22 de janeiro de 2007 (BRASIL, 2017a) como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010). Inicialmente, o SPED teve três grandes projetos: a Escrituração Contábil Digital – ECD, a Escrituração Fiscal Digital – EFD Fiscal e a Nota Fiscal Eletrônica – NF-e. Posteriormente foram sendo criados novos projetos, dentre eles o eSocial (BRASIL, 2017g).

O eSocial 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, 2017b). O artigo 2º deste Decreto diz que o eSocial é o instrumento de unificação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e com a 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, à 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, 2014b).

Inicialmente, a obrigatoriedade do eSocial estava prevista para as empresas com faturamento, em 2014, superior a 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais). As primeiras informações através do eSocial deveriam ter sido entregues para a competência de setembro de 2016, conforme disposto no art. 1º da Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 1, de 24 de Junho de 2015. Após algumas postergações de prazos, o novo prazo previsto para entrada em vigor, de acordo com o art. 2º da Resolução do Comitê Diretivo do eSocial, será:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:
I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes. Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput (BRASIL, 2015k).

De acordo com Oliveira (2014, p. 3), as preocupações em se adequar ao eSocial são muito grandes, pela sua complexidade na implantação total. O autor ainda afirma que o eSocial atinge desde pessoas físicas que empregam trabalhadores domésticos a empresas de toda modalidade e enquadramentos, passando por profissionais de recursos humanos, departamento de pessoal, contábeis, consultores, auditores, advogados e analistas de sistemas.

O Decreto, supramencionado, que instituiu o eSocial, em seu artigo 2º, § 1º, relaciona quem está obrigado a entregar as informações através do eSocial, a saber:

I – o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados por lei;

II – o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

III – as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV – às demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte – IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

De acordo com a FENACON (2017b), o eSocial abrangerá, inicialmente, 15 (quinze) obrigações:

- Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED
- Relação Anual de Informações Sociais - RAIS
- Livro Registro de Empregados
- Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT
- Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP
- Comunicação de Dispensa – CD (Seguro Desemprego)
- Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS
- Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF
- Declaração de Débitos e Créditos Tributários – DCTF
- Quadro de Horário de Trabalho – QHT
- Manual Normativo de Arquivos Digitais – MANAD
- Folha de Pagamento
- Guia de Recolhimento do FGTS – GRF

- Guia da Previdência Social - GPS

Ou seja, conforme apresentado, os escritórios de contabilidade terão obrigações específicas do eSocial e para que o mesmo seja adotado, precisará passar por etapas e fases, conforme mostra o item a seguir.

Segundo informações no *site* do Diário do Comércio, o governo federal tem demonstrado certa preocupação com a baixa adesão dos obrigados ao eSocial ao ambiente de testes que está disponibilizado desde o início de agosto de 2017. Para o governo isso reflete um sinal de despreparo das empresas (DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2017).

Em circunstâncias de não cumprimento dos prazos estabelecidos pelo cronograma do eSocial, poderá acarretar multas e penalidades para o empregador conforme abordado no próximo tópico.

2.1.1 ESocial - Multas e Penalidades

A não prestação de alguma informação, quando o empregador ou contribuinte estiver obrigado a fazê-la, se constitui em omissão e estará sujeito à aplicação de multas conforme o tipo de infração. Para Pacheco Filho e Kruger (2015, p. 334), no âmbito do eSocial, a omissão pode ser caracterizada como o ato voluntário do empregador de não informar os eventos aos quais ele está obrigado.

De acordo com a notícias divulgadas no *site* da LBMdata (2017), o eSocial não tem previsão de multas. O que ocorre é que, com o eSocial, a fiscalização será, consideravelmente, maior. As multas já estão previstas em cada uma das legislações que regulamentam cada obrigação a que o empregador está sujeito. A LBMdata disponibilizou em seu *site*, algumas das multas a que o empregador está sujeito ao deixar de cumprir com essas obrigações:

- Falta de registro do empregado: multa de R\$ 402,53 – CLT, art. 47;
- Falha nas anotações na CTPS: multa de R\$ 296,12 – CLT, art. 54;
- Irregularidades nos contratos de trabalho: multa de R\$ 402,53 – CLT, art. 510;
- Irregularidades na jornada de trabalho: multa de R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33 – CLT, art. 75 e 351;
- Deixar de apresentar o PCMSO: multa de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33 – CLT, art. 201;
- Irregularidades no Seguro Desemprego: multa de R\$ 425,64 a R\$ 42.564,00 – Lei 7.998/90 art. 25;
- Deixar de apresentar o PPRA ou LTCAT: multa de R\$ 670,89 a 6.708,59 – CLT, art.201;

- Não pagamento de verbas rescisórias no prazo: multa de R\$ 170,26 – CLT, art. 477.

Ou seja, conforme apresentado, os escritórios de contabilidade terão obrigações específicas do eSocial e para que o mesmo seja adotado, precisará passar por etapas e fases, conforme mostra o item a seguir.

2.1.2 ESocial – Etapas e Fases

Devido a inúmeras solicitações realizadas por empresas e confederações participantes do projeto do eSocial, objetivando garantir a eficiência e segurança para entrada em operação do programa, o Comitê Diretivo do eSocial, através da Resolução CDES nº 3, de 29 de novembro de 2017, determinou que a implantação do eSocial será feito por etapas e fases, mais precisamente, em três etapas e cada etapa com cinco fases. Conforme definido na referida Resolução, essas etapas e fases terão o seguinte cronograma (BRASIL, 2017h):

Etapa 1 – Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:

Fase 1: Em Janeiro/2018, deverão entregar informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.

Fase 2: Em março/2018, essas empresas passam a ser obrigadas a enviar as informações relativas aos trabalhadores e seus respectivos vínculos com as empresas, ou seja, admissões, afastamentos e desligamentos, também conhecido com eventos não periódicos.

Fase 3: Em maio/2018, passam a ser obrigatório o envio da folha de pagamento.

Fase 4: Em julho/2018, começa a substituição da GFIP/Sefip e compensação cruzada.

Fase 5: Em janeiro/2019, passa a ser obrigatório o envio das informações e dados de segurança e saúde do trabalhador.

Etapa 2 – Demais empresas privadas, incluindo empresas optantes pelo Simples Nacional, MEIs e pessoas físicas que possuam empregados:

Fase 1: Em julho/2018, deverão entregar informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.

Fase 2: Em setembro/2018, essas empresas passam a ser obrigadas a enviar as informações relativas aos trabalhadores e seus respectivos vínculos com as empresas, ou seja, admissões, afastamentos e desligamentos, também conhecido com eventos não periódicos.

Fase 3: Em novembro/2018, passam a ser obrigatório o envio da folha de pagamento.

Fase 4: Em janeiro/2019, começa a substituição da GFIP/Sefip e compensação cruzada.

Fase 5: Em janeiro/2019, passa a ser obrigatório o envio das informações e dados de segurança e saúde do trabalhador.

Etapa 3 – Entes Públicos:

Fase 1: Em janeiro/2019, deverão entregar informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.

Fase 2: Em março/2019, essas empresas passam a ser obrigadas a enviar as informações relativas aos trabalhadores e seus respectivos vínculos com as empresas, ou seja, admissões, afastamentos e desligamentos, também conhecido com eventos não periódicos.

Fase 3: Em maio/2019, passam a ser obrigatório o envio da folha de pagamento.

Fase 4: Em julho/2019, começa a substituição da GFIP/Sefip e compensação cruzada.

Fase 5: Em julho/2019, passa a ser obrigatório o envio das informações e dados de segurança e saúde do trabalhador.

A iniciativa do governo optar por etapas e fases, foi com o objetivo de permitir que todas as empresas possam cumprir com as obrigações do eSocial (ESOCIAL, 2017). Em conformidade com o exposto acima, o próximo tópico abordará algumas das rotinas trabalhistas às quais os empregadores estão sujeitos.

2.2 ROTINAS DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL

Dentre muitos dos serviços prestados por um escritório de contabilidade pertinentes ao seu ramo de atividade, pode-se evidenciar o serviço de departamento pessoal. Esse serviço é prestado com o objetivo de dar suporte aos seus clientes no processamento de folhas de pagamento e cumprimento das obrigações acessórias relacionadas. O objetivo do departamento de pessoal é efetivar todos os registros pertinentes, legais e necessários, exigidos pelas legislações que condicionam a relação de emprego. (SOUZA, 2010).

De acordo com Fernandes (2011), o departamento de pessoal é área da empresa que coordena todas as funções que dizem respeito às relações trabalhistas sob o embasamento do direito do trabalho. Ainda, conforme a autora, esse departamento é o responsável pelos procedimentos de admissão e demissão de funcionários, bem como, pelo controle e elaboração dos cálculos de salários, impostos, benefícios e outros proventos que estejam previstos em legislação.

Nos próximos tópicos serão apresentadas algumas das rotinas trabalhistas que mais impactam o setor de departamento de pessoal de uma empresa ou escritório contábil.

2.2.1 Admissão de empregado

Para que seja possível a admissão de um empregado de maneira correta, o empregador deve solicitar ao empregado a apresentação de alguns documentos indispensáveis que terão por finalidade, além da correta identificação do mesmo, cumprir com as devidas obrigações trabalhistas junto aos órgãos competentes. Todo e qualquer empregado deve ser submetido a uma rotina pela empresa visando atender normas internas e legais (SEBRAE, 2017).

Fernandes (2011) elenca alguns dos documentos necessários na admissão de um empregado:

- a) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) Atestado de Exame Médico Admissional;
- c) Uma foto 3x4;
- d) Número da Cédula de Identidade (RG);
- e) Número do Cadastro de Pessoa Física (CPF);
- f) Número do Título de Eleitor;
- g) Número do cadastro no PIS/Pasep;
- h) Número do Certificado de Alistamento Militar ou Reservista;
- i) Cópias das Certidões de Nascimento dos filhos e dependentes;
- j) Atestado de frequência escolar para menores de 18 anos;
- k) Relação de dependentes identificados pelo nome, grau de parentesco e idade.

Após conferida toda a documentação e efetuado o devido registro do empregado, o mesmo estará apto a ter seus proventos e descontos processados na folha de pagamento da empresa. O tópico seguinte detalhará a rotina de processamento da folha de pagamento.

2.2.2 Processamento da folha de pagamento

O departamento de pessoal, após a efetivação do registro do empregado, deve processar mensalmente a folha de pagamento, onde serão discriminados todos os proventos, bem como, os descontos condizentes com sua remuneração (SOUZA, 2010). O Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999, em seu artigo 225, inciso I, obriga a empresa a 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 de pagamentos (BRASIL, 1999e). O referido Decreto, no parágrafo 9º do mesmo artigo, ainda diz que a folha de pagamento deve ser elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento, com a correspondente totalização e deverá:

- I – discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;

II – agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;

III – destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;

IV – destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais;

V – indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.

As informações correspondentes ao processamento da folha de pagamentos, tais como remunerações, motivo e data de afastamentos de funcionários, licenças maternidade, demissões entre outros, devem ser informados à Previdência Social, à Caixa Econômica Federal e à Receita Federal através da GFIP/Sefip, cujo conteúdo está adiante apresentado.

2.2.3 SEFIP/Gfip

A Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP teve sua obrigatoriedade instituída pela Lei nº 9.528/97, onde as pessoas físicas ou jurídicas empregadoras, sujeitas ao recolhimento do FGTS e Previdência Social, devem informar todos os dados do empregador, empregados e respectivas remunerações e valores devidos ao FGTS e INSS (EBERHARDT, 2015).

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 do conectividade social.

As multas pela ausência de entrega da GFIP/Sefip ou a entrega com erros ou omissões estão previstas no art. 32-A da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Os valores variam de R\$ 20,00 (vinte reais) para cada grupo de 10 (dez) informações incorretas ou omitidas até 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega da declaração ou entrega fora do prazo, limitada a 20% (vinte por cento). Porém, as multas mínimas a serem aplicadas serão de R\$ 200,00 (duzentos reais) nos casos de omissão de declaração onde não haja fatos geradores de contribuição previdenciária, ou seja, sem movimento; e, de R\$ 500,00 (quinhentos reais) nos demais casos. (BRASIL, 1991f).

Além da GFIP/Sefip, se houve admissão e/ou demissão na competência, o empregador também deverá entregar o CAGED, conforme abordado a seguir.

2.2.4 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED consiste em uma declaração que deve ser transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE mensalmente. O CAGED foi instituído pela Lei nº 4.923 de 23 de dezembro de 1965. O parágrafo primeiro do art. 1º da referida Lei diz que: As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal (BRASIL, 1965c).

Segundo Wosnieski (2015), o CAGED é de suma importância, pois é, através dele, que o governo consegue controlar quem pode ou não receber o seguro desemprego. Essa declaração também auxilia em vários estudos como o índice de desemprego e de empregabilidade do País.

Conforme preceitua o art. 10 da Lei nº 4.923/65, a ausência de comunicação da movimentação de empregados, importará na aplicação automática de multa no valor de 1/3 (um terço) do salário mínimo regional, por empregado. O parágrafo único da referida Lei prevê a redução da multa para 1/9 (um nono) e 1/6 (um sexto) do salário mínimo regional se, antes de qualquer procedimento fiscal por parte do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a comunicação for feita dentro de 30 dias e 60 dias, respectivamente. (BRASIL, 1965c).

Contudo, mesmo já tendo entregue o CAGED contemplando todas as informações admissionais e demissionais do empregado, ainda se faz necessário entregar a RAIS contendo as informações das remunerações mensais como será visto no tópico seguinte.

2.2.5 Relação Anual de Informações Sociais – RAIS

Em 23 de dezembro de 1975, através do Decreto nº 76.900, é instituída a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. O mesmo Decreto, em seu art. 7º, informa que a RAIS é obrigatória para todas as empresas, sempre relativa ao ano-base anterior. (BRASIL, 1975d).

De acordo com o Ministério do Trabalho, a RAIS tem por 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.

Ainda, segundo este órgão, os dados coletados através da RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades abaixo:

- 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.

Ruckeert (2011) corrobora ao afirmar que “a RAIS mede o nível de empregados contratados pelo setor público e pelo setor privado da economia nacional. Somente são contados os trabalhadores registrados formalmente, à luz da CLT e dos regimes estatutários de cada ente público”.

Como visto acima, a RAIS tem sua periodicidade de entrega anual, semelhantemente à DIRF, que é outra obrigação acessória à que está sujeito o empregador. No tópico seguinte será abordado mais detalhadamente sobre a DIRF.

2.2.6 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte - DIRF

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).

Através da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil – IN RFB nº 1.757 de 10 de novembro de 2017, é estabelecida a obrigatoriedade de declarar os valores pagos referentes aos fatos geradores ocorridos a partir do ano-calendário de 2017. A IN ainda diz que a DIRF deve ser apresentada até as 23h59min59s do dia 28 de fevereiro de 2018 através do Programa

Gerador de Declarações – PGD Dirf 2018 a ser disponibilizado pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (BRASIL, 2017i).

De acordo com o artigo 27 da referida IN, a falta de apresentação da DIRF 2018 no prazo fixado ou sua apresentação depois do prazo ou ainda, a apresentação com incorreções ou omissões, sujeitará ao declarante às penalidades previstas na Instrução Normativa SRF nº 197, de 10 de setembro de 2002. As multas mínimas são: R\$ 200,00 (duzentos reais) quando for pessoa física, pessoa jurídica inativa e pessoa jurídica optantes pelo Simples Nacional e de R\$ 500 (quinhentos reais) nos demais casos (BRASIL, 2017i).

Além das rotinas, até aqui, apresentadas, o empregador ainda sujeito a informar à Previdência, através de um documento conhecido como CAT, os afastamentos de empregados, que porventura, venham a sofrer algum de acidente decorrente de trabalho ou não vinculado ao este conforme será visto a seguir.

2.2.7 Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT

A Comunicação de Acidente de Trabalho foi regulamentada pela Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991j). O art. 22, do dispositivo legal, diz que a empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (BRASIL, 1991j).

Schmidt (2009), corrobora ao afirmar, em seu estudo, que a CAT é uma obrigação do empregador que visa garantir ao empregado a concessão de benefícios previdenciários. O autor ainda menciona que a CAT deverá ser apresentada, mesmo quando não houver o afastamento ou incapacidade para o trabalho.

Para Budel (2012), o simples fato da empresa em fornecer a CAT ao empregado, não quer dizer, necessariamente, que houve confissão desta quanto à ocorrência de acidente de trabalho. Budel (2012), diz ainda que somente a Previdência Social poderá estabelecer a relação ou nexos causal entre o acidente e o respectivo trabalho.

Nos tópicos seguintes, serão apresentados alguns estudos relacionados sobre o SPED de modo geral e sobre o eSocial visando contribuir com este estudo.

2.3 ESTUDOS RELACIONADOS

Este tópico abordará alguns trabalhos já publicados sobre o SPED e também sobre o eSocial com o propósito de contribuir com os objetivos propostos neste trabalho.

2.3.1 Estudos relacionados ao SPED

Lizote e Mariot (2012), através de seu trabalho sobre a estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), apresentaram as obrigações advindas do SPED. Para alcançar seus objetivos, valeram-se de uma pesquisa bibliográfica classificada como descritiva com abordagem qualitativa. Em suas conclusões evidenciaram o forte investimento do Governo Federal em ferramentas tecnológicas de apoio à fiscalização e, também, a duplicidades de informações transmitidas ao Governo através do SPED e outras declarações acessórias.

Petri *et al.* (2013), objetivaram identificar e discutir as vantagens e desvantagens do SPED e, para tanto, utilizaram-se de uma entrevista com funcionário responsável pelo SPED Fiscal na Secretaria da Fazenda do Estado de Santa Catarina e, também, através de consultas às obras bibliográficas, publicações e legislação do tema pesquisado. Os autores constataram que o projeto do SPED, implantado nas empresas, tem representado grande sucesso e cumprido seus objetivos, porém, como toda a mudança inovadora, é um processo gradativo de avanços a serem percorridos até a sua excelência. Ainda, segundo os autores, os resultados apontaram como principais dificuldades de implantação do SPED a preparação do pessoal, seguida pelo custo financeiro e as mudanças na estrutura da empresa.

2.3.2 Estudos relacionados ao eSocial

O trabalho de Frari (2015) procurou evidenciar os principais benefícios e dificuldades na implantação do eSocial e, para isso, se utilizou de um estudo de caso. Segundo a autora, os benefícios do eSocial são: a economia com a emissão de papéis; crescimento profissional e a substituição de obrigações acessórias. Como principais dificuldades, ela relaciona a mudança comportamental dos envolvidos em detrimento das mudanças necessárias e investimento na aquisição de sistemas que consigam atender as necessidades e exigências do eSocial.

Filipin (2016), em seu estudo, buscou identificar os desafios e benefícios da implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade. Para tanto, utilizou-se de um questionário, como ferramenta de coleta de informações, junto à escritórios de contabilidade em um município da região Celeiro do Rio Grande do Sul. A partir da

análise de dados obtidos com os respondentes, ele identificou que o principal desafio apontado pelos escritórios, na implantação do eSocial é a mudança cultural para as empresas devido à dificuldade de sincronização das informações fornecidas pelos empregadores aos escritórios contábeis.

Assim como o estudo de Filipin (2016), o estudo de Costa *et al.* (2016) também procurou investigar de que forma o eSocial refletirá na rotina dos profissionais da contabilidade que trabalham diretamente com o departamento de pessoal. Os autores utilizaram a aplicação de questionário junto à 41 (quarenta e um) escritórios de contabilidade localizados na cidade de Unaí/MG. Segundo os autores, após a análise dos dados obtidos com o questionário, puderam constatar que mais da metade dos pesquisados não se sentem preparados para lidarem com o eSocial e de que necessitam, além de teoria, também, a prática no novo sistema. Com esse estudo, também foi possível apontar que o maior benefício que o eSocial trará será a unificação das obrigações trabalhistas em um único banco de dados.

Oliveira, Santana e Martins (2017), através de seu estudo sobre as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial, conseguiram apontar os principais resultados obtidos através da aplicação de um questionário à contadores de Santa Catarina, obtendo uma amostra de 251 (duzentos e cinquenta e um) respondentes. Esses resultados demonstraram que os profissionais têm conhecimento em relação ao eSocial, porém, não estão preparados para cumprirem com essa obrigação. Também evidenciaram a necessidade de investimento em capacitação, tecnologia e consultorias. Segundo os autores, o estudo verificou que as perspectivas dos profissionais não são positivas em relação ao eSocial e a maioria afirma que o maior beneficiado com esse projeto é o governo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à pesquisa realizada, a mesma é classificada sob os seguintes aspectos: quanto à abordagem do problema; quanto aos procedimentos técnicos utilizados e quanto aos seus objetivos.

A classificação, no que se refere à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa. De acordo com Raupp e Beuren (2012, p. 92), “a abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo”.

Quanto aos procedimentos utilizados, esta pesquisa é classificada, primeiramente, como bibliográfica e, também, como de levantamento ou “*survey*”. Para Raupp e Beuren (2012, p. 87), “o material consultado na pesquisa bibliográfica abrange todo referencial já

tornado público em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, dissertações, teses, entre outros”. Para Gil (2008, p. 50), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Quanto a pesquisa de levantamento ou “*survey*”, Raupp e Beuren (2012, p. 85) afirmam que “os dados referentes a esse tipo de pesquisa podem ser coletados com base em uma amostra retirada de determinada população ou universo que se deseja conhecer”. Segundo Gil (2008, p. 55), “as pesquisas desse tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”.

Já com relação aos objetivos, essa pesquisa se classifica como descritiva, tendo em vista que o objetivo proposto é verificar como os escritórios de contabilidade estão se preparando frente as mudanças que virão com o eSocial. Gil (2008, p. 28) descreve pesquisas descritivas como “aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental, etc”.

Para a realização deste estudo, o colhimento dos dados foi efetuado através de um questionário elaborado *online* no Google *docs*, com 17 questões objetivas. Antes de ser disponibilizado para os respondentes, o respectivo questionário foi submetido para validação à dois profissionais da área contábil em 06 de novembro de 2017. Após o retorno de aprovação destes, o questionário foi enviado para os escritórios contábeis de Porto Alegre/RS cadastrados no SESCON. O período da coleta dos dados através do questionário ficou compreendido entre 09 a 26 de novembro de 2017. O SESCON possui um total de 305 escritórios de contabilidade cadastrados e, destes, 132 estão situados na cidade de Porto Alegre/RS. Os e-mails de contato dos escritórios contábeis foram obtidos através de consulta ao *site* do SESCON onde obteve-se um total de 130 e-mails, sendo que 2 dos cadastros não tinham essa informação. Destes, 19 responderam a pesquisa, sendo esta a amostra do presente estudo.

O questionário foi enviado pela primeira vez em 09 de novembro de 2017, e reenviado em 14 de novembro 2017. Devido o baixo retorno de respostas, alguns dos escritórios foram contatados por telefone, onde foram solicitados a responderem o questionário.

De acordo com o retorno dos respondentes e com base nos métodos apresentados, esta pesquisa continuará com a respectiva análise e interpretações dos dados obtidos.

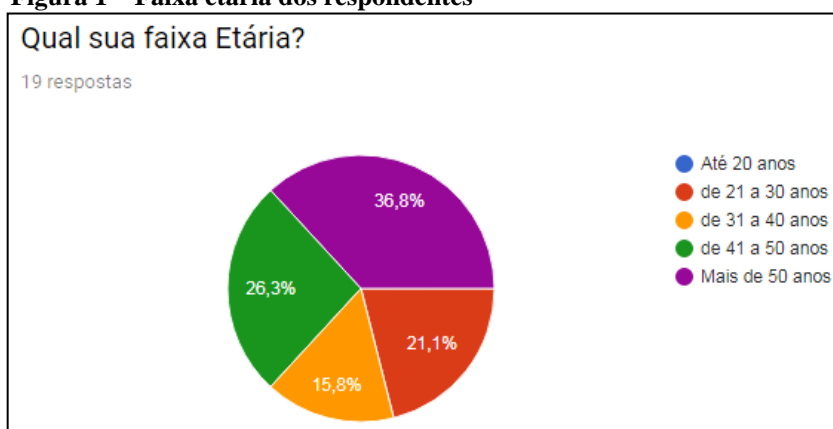
4 ANÁLISE DOS DADOS

O questionário foi composto de 17 questões com opções de respostas pré-definidas sendo as primeiras 5 questões direcionadas para verificar o perfil dos respondentes, as 4 questões seguintes tiveram a intenção de identificar o porte dos escritórios contábeis e as demais questões foram pertinentes ao eSocial. As figuras apresentam a maneira como está sendo desenvolvido a questão do E-Social nos referidos escritórios.

Dados Sócio Demográficos

a) Faixa etária dos respondentes

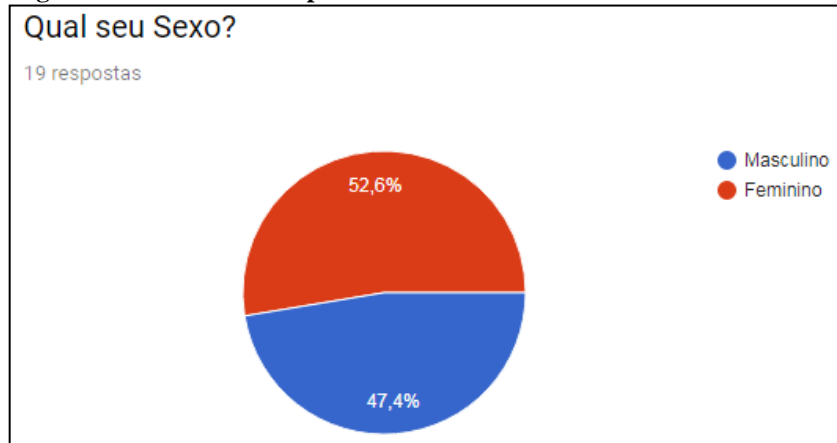
Figura 1 – Faixa etária dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme mostra a figura 1, verifica-se que mais de 60% dos respondentes está na faixa etária acima de 40 anos, o que demonstra ser um público com mais anos no mercado de trabalho, e, na área da contabilidade. No entanto, observou-se uma quantidade significativa de jovens de 21 a 30 anos de idade atuantes nos escritórios de contabilidade em estudo.

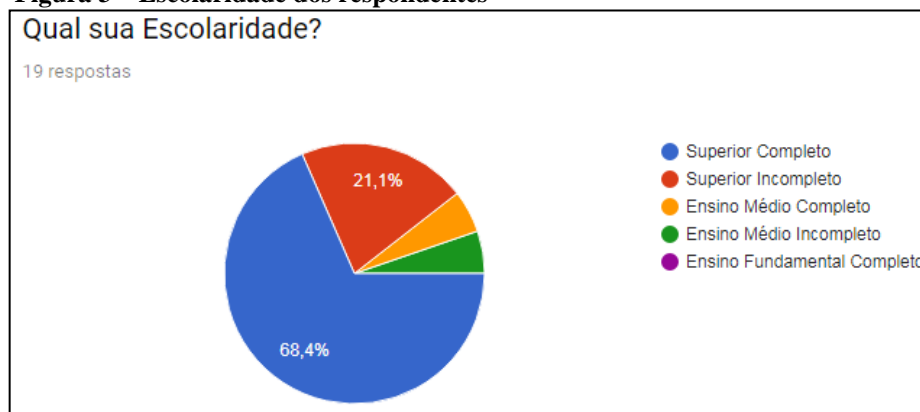
b) Gênero dos respondentes

Figura 2 – Gênero dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na figura 2, verifica-se uma igualdade com relação ao sexo dos respondentes, ou seja, 52,60% dos respondentes são mulheres e 47,40% são homens. De acordo com informações disponibilizadas no *site* Rede Jornal Contábil, aqui no Brasil, em 1950, as mulheres representavam apenas 4,30% dos trabalhadores da área e, em 2014, elas já eram quase a metade desses trabalhadores, ou seja, 47,40% (REDE JORNAL CONTABIL, 2017).

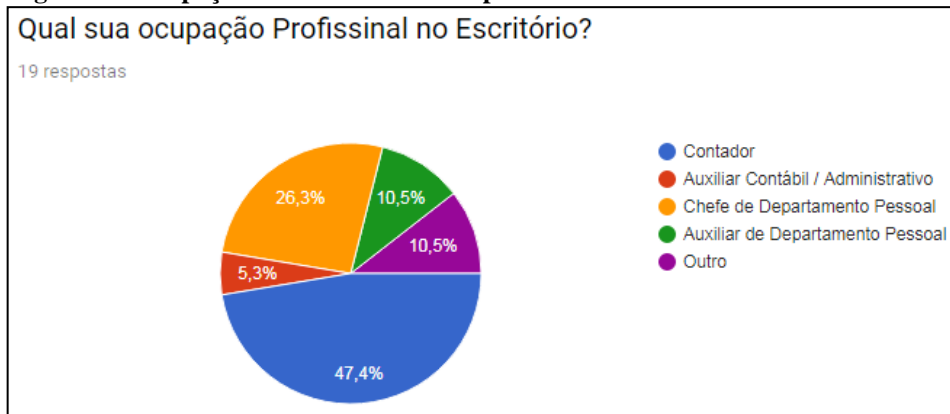
c) Escolaridade dos respondentes

Figura 3 – Escolaridade dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com relação à escolaridade, conforme o gráfico da figura 3, constata-se que 68,40% dos respondentes possuem formação no ensino superior e 21,10% estão ainda buscando a graduação. No entanto, verifica-se, mesmo que em pequeno número, a presença de pessoas com ensino médio completo e incompleto nos escritórios de contabilidade.

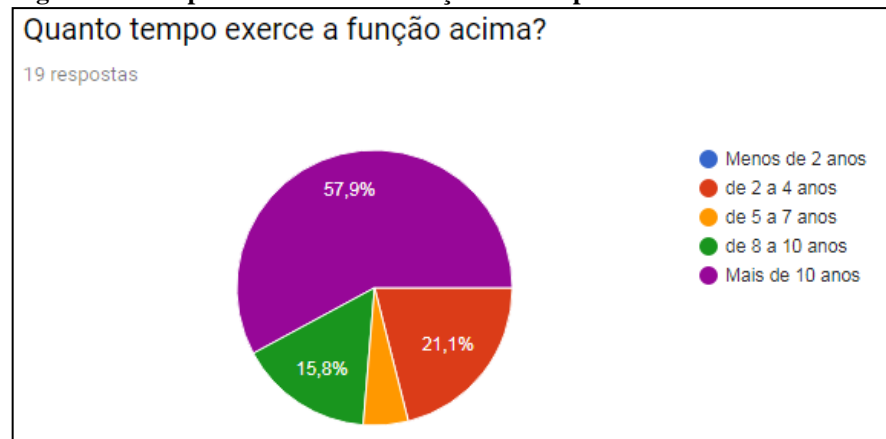
d) Ocupação profissional dos respondentes

Figura 4 – Ocupação Profissional dos Respondentes

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao serem questionados sobre sua ocupação profissional no escritório, dos 68,40% que responderam possuem curso superior, pode-se constatar que 47,40% são formados em contabilidade ocupando o cargo de Contador. Outra informação que se obtém é que 26,30% ocupam o cargo de chefes de departamento de pessoal, demonstrando que a maioria dos escritórios tem pessoal qualificado.

e) Tempo de exercício de função dos respondentes

Figura 5 – Tempo de Exercício de função dos Respondentes

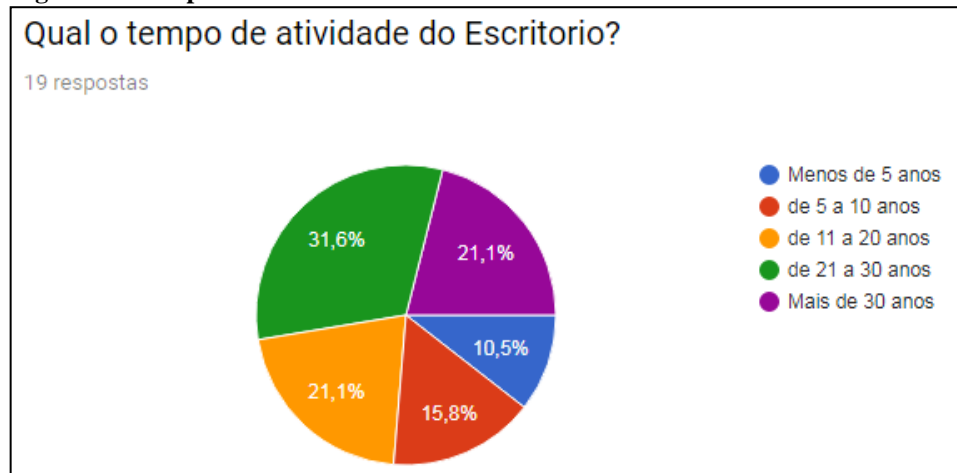
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Diante das respostas obtidas nessa questão, conforme mostra a figura 5, verifica-se que 57,90% exercem a função há mais de 10 anos no mesmo escritório. Com essa informação pode-se inferir que esse grupo possui mais experiência na função desempenhada e já passaram por outras mudanças pertinentes ao exercício da contabilidade.

Dados dos escritórios contábeis participantes da pesquisa

a) **Tempo de atividade do escritório**

Figura 6 – Tempo de Atividade do Escritório

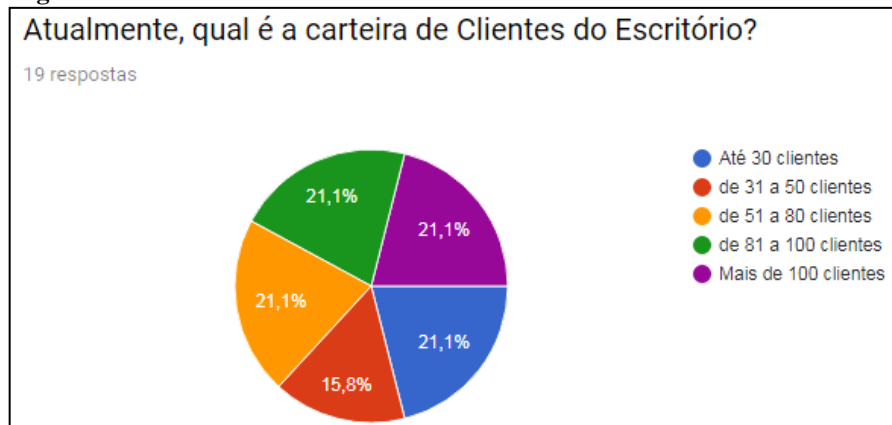


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme demonstra o gráfico da figura 6, 52,70% dos escritórios contábeis possuem atividade a mais de 20 anos, sendo que destes, 21,10% estão em atividade há mais de 30 anos, evidenciando uma boa experiência no trabalho realizado.

b) **Carteira de clientes do escritório**

Figura 7 – Carteira de Clientes do Escritório

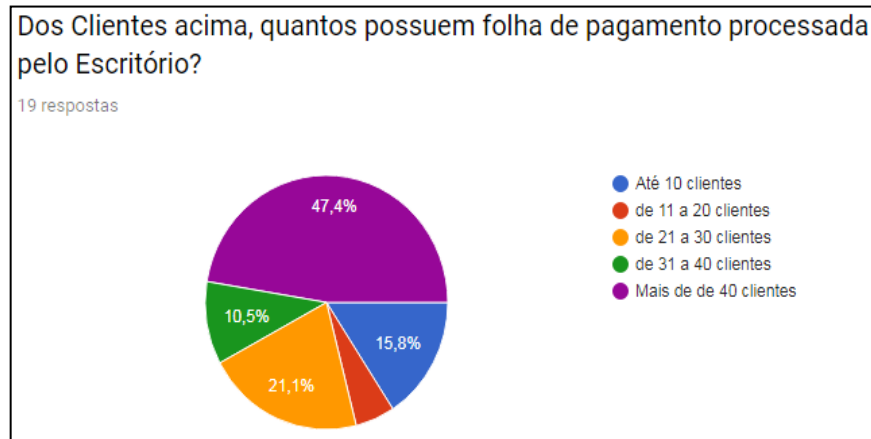


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com essa questão, objetivou-se mensurar a quantidade de clientes do escritório contábil e, por conseguinte, o porte do respectivo escritório. De acordo com as respostas obtidas, conforme mostra o gráfico da figura 7, verifica-se uma diversidade nos tamanhos das organizações contábeis, ou seja, uma distribuição equilibrada entre os escritórios, desde pequenos com até 30 clientes a grandes organizações com mais de 100 clientes.

c) **Cientes com folha de pagamento processada**

Figura 8 – Clientes com folha de pagamento processada

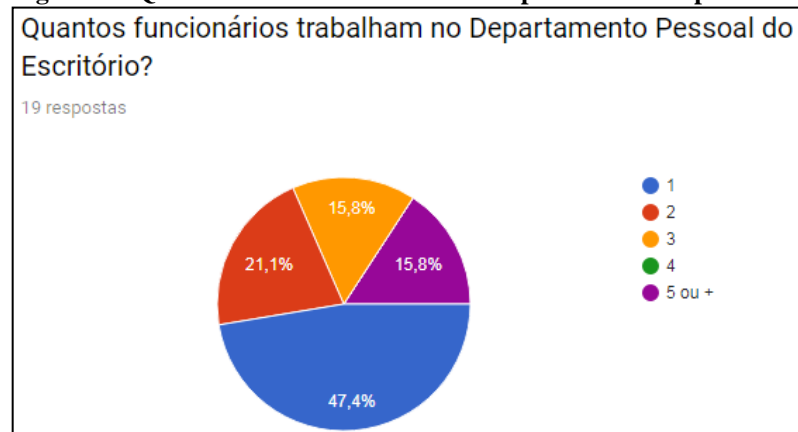


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A questão da figura 8 teve por objetivo quantificar, com base nas respostas da questão anterior, quantos dos clientes possuem folha de pagamento processada pelo escritório. Aqui pode-se verificar que 47,40% responderam que possuem mais de 40 clientes com rotinas de departamento pessoal elaboradas no escritório.

d) **Quantidade de funcionários no Departamento Pessoal**

Figura 9 – Quantidade de funcionários no departamento de pessoal



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A figura 9 demonstra que a maioria, ou seja, 47,40% dos respondentes tem somente 1 funcionário trabalhando no departamento de pessoal do escritório. Isso pode refletir em problemas futuros e ser considerado um fator de risco de autuações no eSocial.

Análise referente ao planejamento para o E-Social

a) **Investimento em treinamentos**

Figura 10 – Investimento em treinamentos

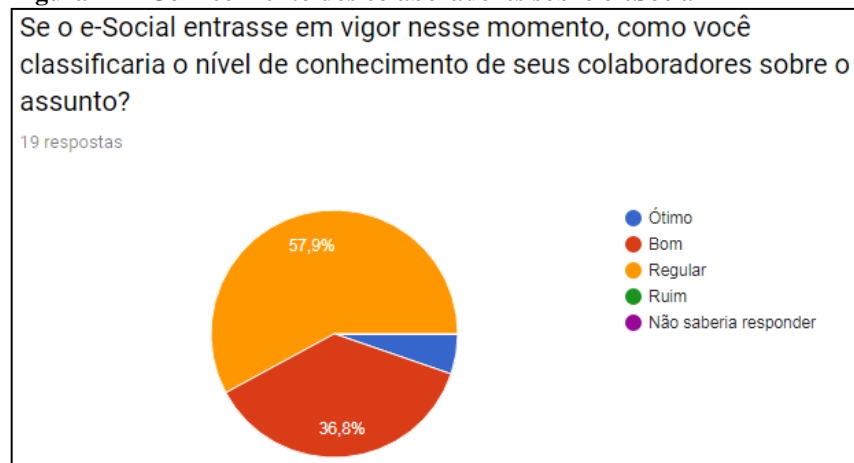


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme o gráfico da figura 10, nota-se que a totalidade dos respondentes tem por prática investir em treinamentos e atualizações no âmbito trabalhista. Isso demonstra uma atitude de qualificação do trabalho prestado pelos escritórios contábeis.

b) **Conhecimento dos colaboradores sobre o E-Social**

Figura 11 – Conhecimento dos colaboradores sobre o eSocial



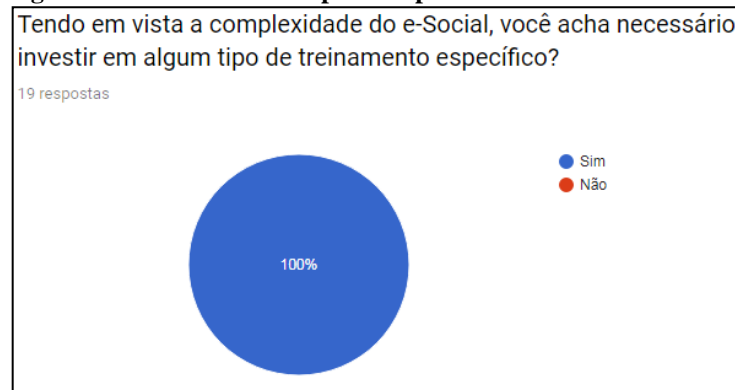
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Apesar da prática de investir em atualizações e treinamentos, verifica-se no gráfico da figura 11 que 57,90% dos respondentes afirmaram não possuírem um conhecimento satisfatório sobre o eSocial. Tendo em vista a obrigatoriedade do eSocial entrar em vigor em 2018, torna-se evidente a necessidade de um maior aperfeiçoamento do pessoal que estará diretamente comprometido em atender essa obrigação. O trabalho de Oliveira, Santana e

Martins (2017) também, evidenciou o despreparo dos profissionais em cumprir com as obrigações do eSocial considerando serem muitas as dificuldades para a sua adequação.

c) Treinamento específico para o E-Social

Figura 12 – Treinamento específico para o eSocial

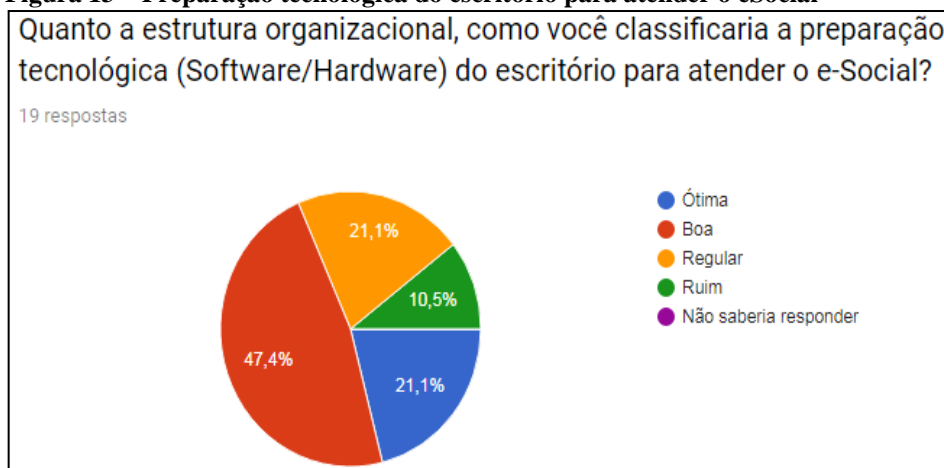


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Devido a alta complexidade somada à falta de conhecimento mais aprofundado sobre o eSocial, 100% dos respondentes, conforme mostra o gráfico da figura 12, afirmaram a necessidade de investir em um treinamento mais específico, demonstrando a preocupação em poderem cumprir com as exigências que o eSocial trará.

d) Preparação tecnológica do escritório para atender o E-Social

Figura 13 – Preparação tecnológica do escritório para atender o eSocial



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao serem questionados sobre a preparação tecnológica a nível de software e hardware para atenderem o eSocial, 47,40% afirmaram estarem com uma boa estrutura e, constata-se também que, 31,60% dos respondentes ainda necessitam fazerem algum tipo de investimento

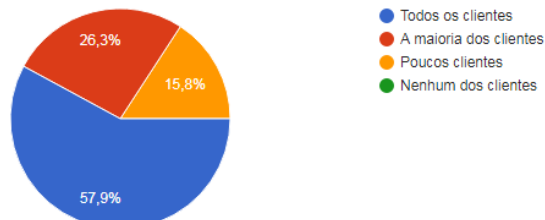
financeiro nesse quesito. Atualmente os programas do SPED exigem que se tenha uma estrutura tecnológica suficiente para que seja possível cumprir com obrigações acessórias pertinentes.

e) Orientação dos clientes para o E-Social

Figura 14 – Orientação dos clientes para o eSocial

Seus clientes, que possuem folha de pagamento, já foram e/ou estão sendo orientados sobre as mudanças que afetarão a rotina trabalhista com o advento do e-Social?

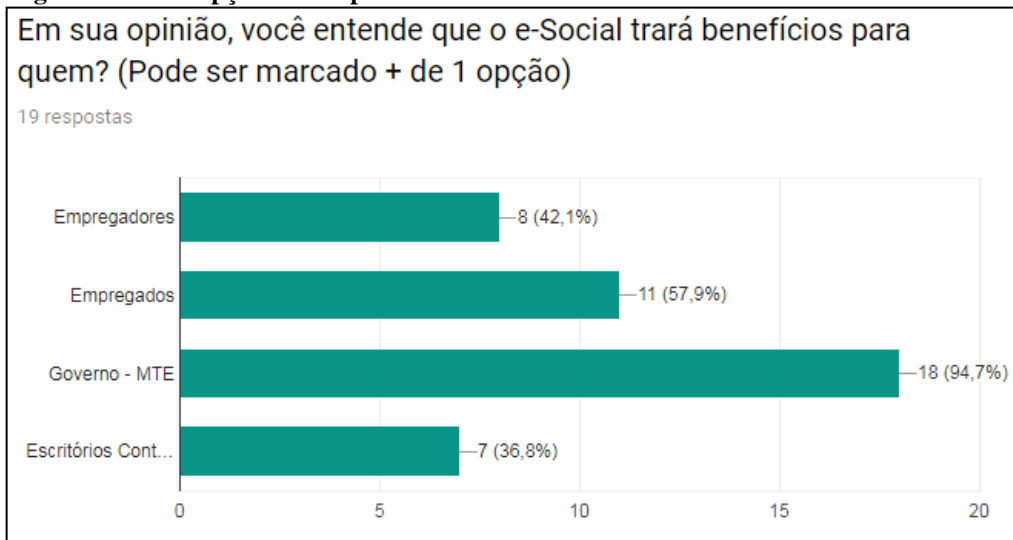
19 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como o eSocial não é só responsabilidade dos escritórios contábeis mas, também, dos empregadores, se faz necessário a devida orientação, à estes últimos, sobre as mudanças que ocorrerão na esfera trabalhista com a entrada em vigor do eSocial. O gráfico da figura 14 evidencia que mais da metade, precisamente 57,90%, dos escritórios contábeis já passaram orientações à seus clientes. No entanto, devido o curto prazo para a entrada em vigor das novas exigências, ainda há trabalho a ser efetuado neste sentido.

f) Percepção dos respondentes sobre os benefícios do E-Social

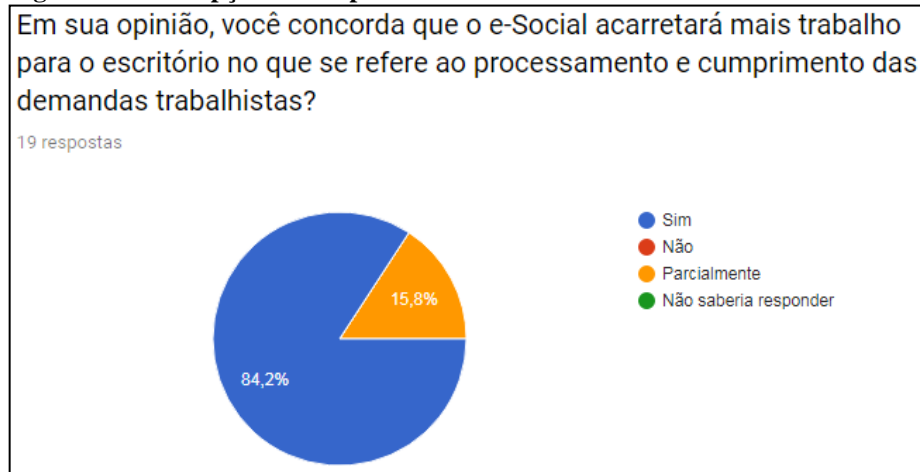
Figura 15 – Percepção dos respondentes sobre os benefícios do eSocial

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A questão, demonstrada na figura 15, teve por objetivo verificar, na percepção dos respondentes, quem seria beneficiado com eSocial. A questão permitiu ao respondente marcar mais de uma opção e, de acordo com o gráfico representado na respectiva figura, verifica-se que a maioria respondeu que seria o governo (MTE) seguido dos empregados com 57,90%. Os resultados obtidos neste estudo refletem, semelhantemente, o resultado concluído no estudo de Oliveira, Santana e Martins (2017) ao afirmarem que o maior beneficiado do eSocial será o governo. Porém, para Filipin *et al.* (2016), seus estudos demonstraram que os maiores beneficiados serão os empregados por terem seus direitos devidamente cumpridos.

g) Percepção dos respondentes sobre o acúmulo de trabalho diante do E-Social

Figura 16 – Percepção dos respondentes sobre o acúmulo de trabalho diante o eSocial



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na figura 16, acima, verifica-se que 84,20% dos que responderam ao questionário, afirmam que haverá uma demanda maior de trabalho com a entrada em vigor do eSocial em relação de como é feito atualmente nas rotinas trabalhistas e o restante dos respondentes, ou seja, 15,80% concordam parcialmente.

h) Percepção dos respondentes sobre a relação E-Social e honorários

Figura 17 – Percepção dos respondentes sobre a relação eSocial e honorários



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

No gráfico da figura 17, pode-se observar que há uma distribuição homogênea nas respostas obtidas quando questionados se o eSocial pode ser visto como uma oportunidade de incrementar o valor dos honorários. Excluindo-se o percentual que marcou a opção de que não saberia responder, verifica-se que 31,60% afirmam que sim, 31,60% já não conseguem ver essa possibilidade e 31,60% concordam parcialmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo verificar como os escritórios de contabilidade localizados na cidade de Porto Alegre/RS estão se preparando para cumprir com exigências e obrigações acessórias impostas pelo projeto do SPED conhecido como eSocial. Para tanto, foi elaborada uma pesquisa, através de um questionário, junto à escritórios localizados em Porto Alegre/RS.

Através da análise dos dados obtidos com as respostas do questionário, pode-se concluir que muitos dos escritórios ainda se encontram despreparados a nível de conhecimento dos colaboradores e, também, de estrutura de tecnologia para cumprirem com as obrigações do eSocial. Conclui-se, também, que, apesar do perfil dos respondentes ser um público mais experiente, tanto em idade como em tempo de experiência na atividade contábil, que os mesmos demonstram insegurança quanto ao eSocial. Porém, também, evidenciou-se que há um consenso de todos os respondentes na necessidade das organizações contábeis investirem mais em treinamento e atualização trabalhista haja vista os objetivos do eSocial em fazer cumprir a legislação que já existe há muito tempo.

O presente estudo pode ter tido seu resultado comprometido face ao baixo retorno das respostas ao questionário enviado aos escritórios de contabilidade. Ainda assim conseguiu-se ter uma amostra de 19 respondentes devido a insistência na solicitação de respostas, inclusive através de ligações telefônicas.

Recomenda-se a realização de pesquisas futuras sobre o tema em detrimento da complexidade do eSocial e, ainda, por existirem muitas dúvidas da operacionalidade desse projeto. Pelo que se pode ver, o eSocial é um verdadeiro desafio a ser transposto num futuro próximo. Contudo, o eSocial pode ser uma oportunidade de agregar valor ao escritório, valorizando o profissional pelo conhecimento e expertise sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

BRASIL a, Presidência da República. **Decreto n.º 6.022, de 22 de janeiro de 2007.** Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 24 out. 2017.

BRASIL b. Presidência da República. **Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema Público de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. 2014. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 09 nov. 2017.

BRASIL c. Presidência da República. **Lei n.º 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. 1965. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4923.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL d. Presidência da República. **Decreto n.º 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras Providências. 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL e. Presidência da República. **Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá Outras Providências. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 07 dez. 2017.

BRASIL f. Presidência da República. **Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em 10 dez. 2017.

BRASIL g. Receita Federal do Brasil. **Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

BRASIL h. Receita Federal do Brasil. **Resolução CDES n.º 3, de 29 de novembro de 2017**. Altera a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n.º 2, de 30 de agosto de 2016, para estabelecer a implementação progressiva do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. 2017. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=88313>>. Acesso em 10 de dez. 2017.

BRASIL i. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa RFB n.º 1.757, de 10 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte relativa ao ano-calendário de 2017 e a situações especiais ocorridas em 2018 (Dirf 2018) e o Programa Gerador da Dirf 2018 (PGD Dirf 2018). 2017. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=87821>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

BRASIL j. Presidência da República. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 dez. 2017.

BRASIL k, Comitê Diretivo do eSocial. **Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n.º 1, de 24 de junho de 2015**. Dispõe sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial). Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-1-de-24-de-junho-de-2015>>. Acesso em 09 nov. 2017.

BRASIL I, Receita Federal do Brasil. Declaração do Imposto Retido na Fonte – DIRF. 2017. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/declaracao-do-imposto-sobre-a-renda-retido-na-fonte-dirf>>. Acesso em 10 dez. 2017

BUDEL, Diego G. O. **Acidente de Trabalho: Caracterização, Conceito e Competência**. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1930/1466>>. Acesso em: 17 dez. 2017.

COSTA, Luciana Valus *et al.* **eSocial: Estudo sobre seus Reflexos na Rotina de Profissionais da Contabilidade**. 2016. Disponível em: <<http://cbc.cfc.org.br/comitecientifico/images/stories/trabalhos/430C.pdf>>. Acesso em 12 dez. 2017.

DIÁRIO DO COMÉRCIO. **Governo Planeja Campanha sobre o eSocial**. 2017. Disponível em: <<https://www.dcomercio.com.br/categoria/leis-e-tributos/governo-planeja-campanha-sobre-o-esocial-so-testado-ate-agora-por-pouco-mais-de-mil-empresas>>. Acesso em 27 nov. 2017.

ESOCIAL. **eSocial será Implantado em Cinco Fases a Partir de Janeiro de 2018**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-sera-implantado-em-cinco-fases-a-partir-de-janeiro-de-2018>>. Acesso em 10 dez. 2017.

EBERHARDT, Danieli. **A Mensuração do Risco das Obrigações Acessórias de um Escritório de Contabilidade**. 2015. Disponível em: <<https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/821/1/2015DanieliEberhardt.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

FENACON a. Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas. **Apenas 4,4% das pequenas empresas estão prontas para utilizar o eSocial**. 2017. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/noticias/apenas-44-das-pequenas-empresas-estao-prontas-para-utilizar-o-esocial-2480/>>. Acesso em 12 dez. 2017.

FENACON b. Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas. **ESocial pode gerar multa para empresa que não se preparar**. 2017. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/noticias/esocial-pode-gerar-multa-para-empresa-que-nao-se-preparar-2809/>>. Acesso em 12 dez. 2017.

FERNANDES, Izis. **Procedimentos de Controle Interno no Departamento Pessoal**. Disponível em: <<https://usj.edu.br/wp-content/uploads/2015/08/TCC-Izis-USJ-Revisado-COMPLETO-Impress%C3%A3o-definitiva.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

SILVA FILHO, Gilberto Magalhães da; SILVA FILHO, Paulo Amilton Maia da. **Nível de Conhecimento dos Contadores em Relação ao SPED: Um Estudo Exploratório por Meio da Teoria de Resposta ao Item**. Pensar Contábil. Rio de Janeiro, RJ, v. 18, n. 65, p.

28-39, jan./abr. 2016. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/2664>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSOCIAL: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

FILIPIN, Roselaine *et al.* **Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade**, Revista Gestão e Planejamento. Salvador, BA, v. 17, n. 2, p. 367-382, maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4443/2944>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

FRARI, Tamires Dressler Del. **Os Benefícios e Dificuldades da Implantação do Projeto e-Social: Estudo de Caso em uma Empresa de Pequeno Porte**. 2015. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2992/TCC%20FINAL%20TAMIREES%20DRESSLER%20DEL%20FRARI.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

LIZOTE, Suzete Antonieta; MARIOT, Diego Menin. **A estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações**, Navus – Revista de Gestão e Tecnologia. Florianópolis, SC, v. 2, n. 2, p. 17-25, jul./dez. 2012. ISSN:2237-4558. Disponível em: <<http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/73>>. Acesso em: 25 out. 2017.

LBMdata. **Multas Relacionadas ao eSocial**. 2017. Disponível em: <<https://www.lbmdata.com.br/multas-relacionadas-ao-esocial/>>. Acesso em: 14 dez. 2017.

NASCIMENTO, Geuma C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas**, ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

OLIVEIRA, Aristeu de. **eSOCIAL: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Manual Prático**. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Lucimara da Silva; SANTANA, Taynara Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **Perpectivas dos Contadores em relação à implantação do eSocial**. RMC, Revista Mineira de Contabilidade, v. 18, n. 2, art. 4, p. 41-53, maio/ago. 2017. Disponível em: <<http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=686>>. Acesso em: 26 out. 2017.

PEREIRA, Janaina Trindade. **O Papel do Contador no Processo de Desenvolvimento e Crescimento Brasileiro**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 04. Ano 02, Vol. 01. pp 674-686, Julho de 2017. ISSN:2448-0959 – Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/o-papel-do-contador>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

PETRI, Sérgio Murilo *et al.* **Escrituração Fiscal Digital (EFD): Vantagens e Desvantagens a partir da Literatura Selecionada.** Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC – Florianópolis, v. 12, n. 36, p. 53-69, ago./nov. 2013. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1814/1688>>. Acesso em: 26 out. 2017.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In.: BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade:** teoria e prática. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SCHMIDT, Rafael. **Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador.** 2009. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Rafael%20Schmidt.pdf>>. Acesso em 17 dez. 2017.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas. **O que Você Precisa Fazer para Registrar uma Admissão de Um Novo Empregado na Sua Empresa.** 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/saiba-como-formalizar-a-admissao-e-registro-de-empregado,146f84d96c431510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em : 11 dez. 2017.

SESCON-RS. Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul. **Relação de Associados.** Disponível em: <<http://ww1.sescon-rs.com.br/cgi-bin/template/index.pl?menu=Rela%E7%E3o%20de%20Associados&chanel=Associados&opt=6&task=1>>. Acesso em: 26 out. 2017.

SILVA, Andreia Miranda; ROCHA, Eliane Emiko. **SPED SOCIAL: Os reflexos na rotina dos profissionais contábeis.** Disponível em: <<http://faserra.edu.br/downloads/monografias/spedsocial.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2017.

SOUZA, Elen Renata Avila de. **Conformidade das Rotinas do Departamento de Pessoal de um Comércio Atacadista de Criciúma em Relação à Legislação Trabalhista e Previdenciária.** Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00004B/00004BFA.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

RUCKERT, Leandro Rafael. RAIS: Percepções de 2004 até 2009 na Região Sul do Brasil. 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/34877/000784668.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 dez. 2017.

WOSNIESKI, Camila Motta. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): Penalidades e Reflexos Financeiros.** 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3556/1/Camila%20Motta%20Wosnieski.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2017.