

CENTRO UNIVESITÁRIO UNIFACVEST
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
EDER JEAN PEREIRA

O DESENVOLVIMENTO DO E-SOCIAL NAS ROTINAS CONTÁBEIS

LAGES

2022

EDER JEAN PEREIRA

O USO DO E-SOCIAL NAS ROTINAS CONTÁBEIS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aluno(a): Eder Jean Pereira

Orientadora: Me. Amanda Miranda Silva

LAGES

2022

EDER JEAN PEREIRA

O USO DO E-SOCIAL NAS ROTINAS CONTÁBEIS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aluno: Eder Jean Pereira

Orientadora: Me. Amanda Miranda Silva

Lages, SC ___/___/2022. Nota ___ _____
(data de aprovação) (assinatura do orientador do trabalho)

(Coordenadora do curso de graduação, nome e assinatura)

O USO DO E-SOCIAL NAS ROTINAS CONTÁBEIS

Eder Jean Pereira¹

Amanda Miranda Silva²

RESUMO

O e-Social é um programa criado para facilitar os processos de prestação de serviços e informações, feito para simplificar a vida tanto do empregador como do beneficiário, teve início no primeiro semestre de 2018 criado em parceria pelo Ministério do trabalho, caixa econômica, secretaria da previdência, INSS e receita federal. O impacto da implantação do e-Social se destaca mais a parte da segurança do trabalho e do RH, tanto em empresas privadas como setores públicos, pois os eventos atópicos deixaram de ser comunicados anualmente e passam a ser comunicados conforme ocorrem. O objetivo da pesquisa consiste em compreender o uso do e-Social nas rotinas contábeis. A metodologia utilizada para demonstrar o tema se baseou em pesquisar bibliográficas, ebooks, livros entre outros. Ademais percebe-se que em um primeiro momento a portabilidade do E-social seja adotado com um desafio para os colaboradores do RH, porém acredita-se que em algum momento o e-Social vai beneficiar não apenas o Governo Federal, permitindo a facilidade de todos no meio de trabalho. Portanto espera-se que este estudo possa trazer uma nova perspectiva sobre o assunto, trazendo-os a realidade de todas as dificuldades que possam surgir com o passar do tempo.

Palavras-chave: Programa. E-Social. Implantação. Governo Federal.

ABSTRACT

The e-Social is a program created to facilitate the processes of providing services and information, made to simplify the life of both the employer and the beneficiary, created

¹ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis, 8ª fase do Centro Universitário UNIFACVEST.

² Graduada em Ciências Contábeis, Especialização em Gestão e Finanças, Mestre em Ambiente e Saúde, Prof.^a e Orientadora do Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário UNIFACVEST.

in partnership by the Ministry of work, savings bank, social security secretary. INSS and federal revenue. The impact of implementing e-Social stands out more in terms of work safety and HR, both in private companies and public sectors, as atopic events are no longer communicated annually and are now communicated as they occur. The general objective is to understand the perception and difficulties of employees of the personnel department. The methodology used to demonstrate the theme was based on searching bibliographical, ebooks, books, among others. Furthermore, it is perceived that at first the portability of E-social is adopted as a challenge for HR employees, however, it is believed that at some point e-Social will benefit not only the Federal Government, allowing the ease of everyone in the middle of work.

Keywords: Program. E-Social. Implantation. Federal government.

1 Introdução

O departamento pessoal mais conhecido como RH é o setor responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária das organizações, como objetivo da pesquisa trazemos o novo instrumento de transmissão fiscal conhecido como e-Social criado em uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho.

Neste mesmo meio vamos ressaltar as principais atividades que agora estão sendo realizada no novo instrumento de trabalho das empresas e setores públicos suas rotinas envolvem os processos de admissões e demissões, licenças de saúde e maternidade, benefícios, férias, 13^o salários, folha de pagamento transmissões de arquivos ao INSS, Caixa Econômica Federal - CEF e Receita Federal do Brasil - RFB, além do arquivamento e manutenção da documentação exigida pelo governo, entre outros. Este departamento é cercado de prazos, obrigações e atualizações anuais por meio de convenções coletivas do trabalho, os dissídios (BRINA, 2017).

Através deste também se tornou possível a identificação das dificuldades enfrentadas pelas empresas de segmento contábil na preparação de informações transmitidas desde o início do período de implantação. Enfatizando a importância de

manter os dados atualizados, e quando necessária à realização de capacitação dos gestores responsáveis pela transmissão de informações ao E-Social.

1.1 Objetivo geral

O objetivo geral consiste em compreender a percepção e dificuldades de funcionários do departamento pessoal.

1.2 Objetivos específicos

- E-social principais desafios da plataforma
- Buscar soluções para se adaptar ao novo sistema

2 Fundamentação teórica

Quando fala-se em declarações ao governo as empresas privadas não conseguiam manter a transparência ao governo como se era esperado. Nos esforços para as entidades se empenharem na elaboração de declarações e documentos importantes ao controle governamental sobre as mesmas, seja por motivos de arrecadação de impostos ou para proporcionar os devidos direitos aos trabalhadores, o governo tem adotado diversas medidas punitivas – as quais abrangem da implantação de multas à proibição das empresas funcionarem.

O e-Social teve origem no Ministério do Trabalho, Ministério da Fazenda, Caixa Econômica Federal e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com objetivo de racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, além de aprimorar a qualidade das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias geradas pelas empresas e Órgãos públicos. Conforme o Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014 art. 2º:

O e-Social é um instrumento de unificação e da prestação de informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validações, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: I – escrituração digital, contendo fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição de escrituração; e III – repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Com o intuito de auxiliar e facilitar o controle do governo federal sobre as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas e setores públicos foi criado o novo sistema e-Social, dessa maneira padronizada e simplificada esse sistema veio para reduzir custos e tempo de profissionais da área contábil na hora de executar as obrigações.

Segundo o Portal do Administrador (2014, p. 01) ao contrário da CLT, o e-Social não criará novas leis. Seu objetivo é consolidá-las digitalmente por meio de um sistema informatizado. Ele também não será o agente de mudanças que suportará a transição do Brasil industrial para a sociedade do conhecimento. De acordo com o Conselho Regional de Santa (2022, p. 1-5):

O e-Social, assim como os demais braços do SPED, promove uma completa mudança comportamental na gestão das informações das empresas, alterando o vetor da fiscalização, ou seja, não é mais o auditor fiscal que vai até o contribuinte em busca de informações e documentos: agora é a empresa que vai até o órgão de fiscalização quando transmite os seus arquivos digitais via SPED, cujo canal de comunicação para as questões trabalhistas e previdenciárias é o e-Social.

Tendo como principal objetivo armazenar todas as informações competentes em um único banco de dados para melhorar a fiscalização do governo definição essa apresentada no manual oficial da iniciativa:

[...] é um projeto do Governo Federal, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do e-Social, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS (PORTAL ESOCIAL, 2018).

Segundo Roberto Duarte (2014, p. 11), um dos maiores especialistas em SPED no Brasil:

[...] o e-Social é o maior projeto vinculado ao Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), pois abrange cerca de 12 milhões de empregadores, 37 milhões de empregados com carteira assinada, 7 milhões de funcionários públicos, 6,5 milhões de empregados domésticos e 19 milhões de autônomos, dentre outros.

Dessa forma percebe-se que o E-social vem sendo um grande desafio para as áreas de RH e contábeis, pois tal área nunca havia enfrentado uma escrituração digital tão grande. Esse exigirá uma permutação na restauração de informações e remodelação dos sistemas gerenciais de empresas e setores públicos que, de maneira geral, necessitarão comunicar-se com algumas áreas de organização diariamente.

Segundo Batista (2015) 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, afim de evitar riscos fiscais uma vez que as informações serão completas desde o recrutamento do empregado até o seu desligamento na empresa.

De acordo com Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 22):

os empregadores de todo o Brasil terá muito trabalho, que não se concentrará apenas nos setores de Recursos Humanos (RH). Praticamente todas as áreas das empresas terão que se envolver neste projeto, com destaques para RH, Financeiro e Contabilidade, Medicina e Segurança do Trabalho, Jurídico e equipe de Tecnologia da Informação (TI).

Pode-se observar que a implantação do e-Social, mudará radicalmente a rotina do Departamento Pessoal, de acordo com o Portal e-Social (2018), esse projeto trará muitos benefícios:

A prestação das informações ao e-Social substituirá a entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos os obrigados ao e-Social, com padronização das informações e redução da quantidade de obrigações. O e-Social permitirá ao empregador atuar com maior transparência e segurança jurídica, evitando assim passivos fiscais e trabalhistas desnecessários. Os serviços dedicados aos trabalhadores serão aprimorados para que estes possam gozar de seus direitos trabalhistas e previdenciários com maior rapidez e plenitude. Haverá maior dificuldade para o cometimento de fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista brasileiro, que prejudicam o trabalhador e toda a sociedade e aumentam a concorrência desleal com os empregadores regulares.

Se tratando de um servidor público, como não há critério de seleção, pois os mesmos podem ser admitidos por seletivo ou concurso, não se há garantia de aderir a um bom profissional, pois a entrada por meio de concurso garante a estabilidade do colaborador, tal aspecto engessa qualquer tipo de mudança que queiram fazer para melhorar o desempenho de algum departamento.

Como relata 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. Como relata Vassoler (2015, p. 41):

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 nas informações necessárias. Com essas informações e análises entende-se que as empresas não se encontram totalmente preparadas para o envio do eSocial, e que devem tomar providências urgentemente pois o eSocial, é um dos tipos de 9 escrituração que chega para ficar, onde sua razão maior é o controle rigoroso das fiscalizações trabalhistas e previdenciárias de forma on-line.

Segundo o site HCM Consulting (2019), o e-Social trará a reorganização dos dados. Vários papéis do passado serão substituídos, simplificando a forma de acesso e manuseio das informações. Elas podem ser confrontadas mais facilmente com dados pretéritos, propiciando uma análise mais perfeita das mudanças e evoluções passadas pela empresa ou setor público. (Sanceverino, 2018).

3 Material e métodos

Para o desenvolvimento desse artigo foi abordado de forma qualitativa de acordo com a metodologia proposta, o levantamento bibliográfico foi feito a partir de fontes secundárias como artigos, livros, periódicos entre outros para que pudéssemos assim estabelecer um ponto de partida para desenvolver todos os aspectos esperados, tendo como objetivo exemplificar as partes da temática estudada. Segundo Martins e Theóphilo (2009), na pesquisa qualitativa busca-se descrever, compreender e interpretar os fatos e fenômenos de uma população.

4 Resultados e discussão

Com base nos pressupostos teóricos que apresentam os principais conceitos relacionados ao e-Social e sua maneira a ser trabalhada, foi possível ser analisada e estudada as opiniões dos escritores por meio da metodologia descrita. Ademias (2011) destacou-se no decorrer do artigo as importâncias da implantação do e-Social e suas dificuldades. Contudo para a melhoria e entendimento das mesmas acredita-se que o único caminho seriam a reestruturação ou capacitação de equipes, contudo no caso de funcionários públicos a solução seria a padronização, ou seja, capacitar todos os envolvidos para que não haja preocupação com as “velhas manias”.

O servidor, que terá suas informações trabalhistas e previdenciárias em tempo real, com maior transparência e segurança; A Administração Pública com um sistema tecnológico avançado, possivelmente haverá redução do retrabalho após a implementação das obrigações acessórias e ao Governo Federal a maior eficácia na fiscalização e arrecadação, assim como a aprovação recente da MP 871 pelo Congresso Nacional, denominada Pente Fino do INSS, onde cerca de 3 milhões de benefícios serão analisados, com suspeitas de irregularidade. Essa medida vem de encontro ao que o e-Social propõe, disponibilizando informações necessárias, enviando dados periódicos aos órgãos fiscalizadores. (Severino, 2018).

5 Considerações finais

O principal objetivo deste trabalho foi o entendimento sobre o e-Social e sua implementação nas rotinas dos departamentos de recursos humanos e Contabilidade, além de destacar algumas soluções para se adaptar ao novo sistema.

Acreditamos que a implantação do e-Social no primeiro momento pode e trará um desafio gigante para tais áreas, com destaque para a cultura organizacional e a mudança de procedimentos internos tanto da pública como da privada, a adequação ao sistema virá conforme forem se adaptando e se familiarizando através de capacitação.

O E-Social exigirá muito dos profissionais desses setores, pois compilará em um único programa, vários sistemas de informações. Transformando as rotinas mensais e nas datas estabelecidas do setor em atividades diárias, já que o programa exigirá comunicações prévias de todas as movimentações trabalhistas.

E, por fim, o e-Social mudará os procedimentos internos nas empresas em geral visando a melhoria e a facilidade desses processos. Cabe a todas as organizações cumprirem com os prazos e se adequarem aos procedimentos exigidos pelo e-Social e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios prometidos pelo programa.

Referências

ARTIGO explica sobre as obrigações do e-Social. Fonte: Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina, [S. l.], p. 1-5, 29 ago. 2022.

BRINA, Tatiane. **E-SOCIAL E SUA RELAÇÃO COM LAUDOS DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO.** [S. l.], 2017.

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

DE CONTO, Rene; RODRIGUES, Ana. **IMPLICAÇÕES CONTÁBEIS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM UMA FUNDAÇÃO DE APOIO.** [S. l.], 2018. ebook.

DUARTE, R. eSocial: a CLT digital. **Administradores – O portal da administração,** 31 ago. 2014.

FERNANDES, Gibran. **E-SOCIAL, ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS AO NOVO LEIAUTE**. [S. l.], 2017. .

HCMconsulting. eSocial: **Saiba o que muda no trabalho do profissional de RH**.

KOCIAN, Caroline. **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC IMPLANTAÇÃO E-SOCIAL**. [S. l.], 2019. .

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MULLER, Analice Cecília; DE GODOY FILHO, Antônio Roberto; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis**. *Research, Society and Development*, v. 8, n. 2, p. e1882616-e1882616, 2019.

ORTELAN, DANIELA; PINTO, EDUARDO. **ESOCIAL E MUDANÇAS NO SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL**. [S. l.], 2018. *Rev. Eletrônica Organ. Soc.*, Iturama (MG), v. 7, n. 8, p. 119-133, jul./dez. 2018.

OS IMPACTOS DA EVOLUÇÃO DO E-SOCIAL E SUA SIMPLIFICAÇÃO NA PERSPECTIVA DE CONTADORES PARAENSES. [S. l.], 2021. .

PORTAL ESOCIAL. **Manual IOB – eSocial**, 7 mar. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/ptbr/documentacaotecnica/manuais/mosmanualdeorientacao-do-esocial-vs-2-4.pdf/view>

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L. **Rotinas trabalhistas: legislação e práticas para gestão de pessoas**. São Paulo: Érica, 2016.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **eSocial Prático para Gestores**. São Paulo: Érica, 2017.

REZENDE, Mardele; SILVA, Mariline; GABRIEL, Ricardo. **ESocial Aplicado as rotinas trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2019. ISBN 9788636532141. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=z4ywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=eSocial+consulta+e+qualifica%C3%A7%C3%A3o+cadastral+&ots=HhY7NNXaW&sig=GVbvnn9VVcDZtfqvQgRS1bX08KM#v=onepage&q=eSocial%20consulta%20e%20qualifica%C3%A7%C3%A3o+cadastral&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=z4ywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=eSocial+consulta+e+qualifica%C3%A7%C3%A3o+cadastral+&ots=HhY7NNXaW&sig=GVbvnn9VVcDZtfqvQgRS1bX08KM#v=onepage&q=eSocial%20consulta%20e%20qualifica%C3%A7%C3%A3o%20cadastral&f=false). Acesso em: 26 ago. 2022.

SANCEVERINO, Flávio. **IMPACTO DO E-SOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL DE UM ÓRGÃO PÚBLICO**. [S. l.], 2018. .

SILVA, Francyne. **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A PREPARAÇÃO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS FRENTE AO eSOCIAL**. [S. l.], 2019. .

SILVA, Maria; PAGNUSSAT, Antonielle. **SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (e-SOCIAL): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de**

Juína-MT. [S. l.], 2020. RCA – Revista Científica da AJES, Juína/MT, v. 9, n. 18, p. 197 – 214, Jan/Jun. 2020.