



**FACULDADES MAGSUL**

**DIONE BENITES RIBAS**

**E-SOCIAL: UMA ANÁLISE SOBRE A VISÃO DOS CONTADORES E  
TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DOS ESCRITÓRIOS NA REGIÃO DE  
PONTA PORÁ - MS**

Ponta Porã – MS

2016

DIONE BENITES RIBAS

**E-SOCIAL: UMA ANÁLISE SOBRE A VISÃO DOS CONTADORES E  
TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DOS ESCRITÓRIOS NA REGIÃO DE  
PONTA PORÁ - MS**

Trabalho de Conclusão apresentado à Banca Examinadora da Faculdade Magsul de Ponta Porã, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Prof. Orientador : esp. Jonathan da Silva Bezerra

Ponta Porã - MS

2016

DIONE BENITES RIBAS

**E-SOCIAL: UMA ANÁLISE SOBRE A VISÃO DOS CONTADORES E  
TÉCNICOS EM CONTABILIDADE DOS ESCRITÓRIOS NA REGIÃO DE  
PONTA PORA - MS**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Orientador (a): Prof. esp. Jonathan da Silva Bezerra**  
**Faculdades Integradas de Ponta Porã**

---

**Prof. Ma. Cristina Sorrilha Irala Loureiro**  
**Faculdades Integradas de Ponta Porã**

Ponta Porã, \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_.

Dedico aos alunos e professores do  
Curso de Ciências Contábeis da  
Faculdades Magsul.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus e toda a minha família pelo suporte constante, pelas injeções de ânimo e por acreditar em mim. Especialmente aos meus pais, por terem me feito ser quem eu sou, na convivência, e nos ensinamentos.

Agradecer a Cristina Sorrilha Irala Loureiro coordenadora do curso de graduação de Ciências Contábeis da Faculdade MAGSUL. Aos companheiros de faculdade no qual foram horas de pesquisas, estudos, projetos. Ao professor Jonathan da Silva Bezerra pela revisão e orientações desse presente trabalho de conclusão de curso. E a todos os professores, cujo todo esse tempo contribuiu para a minha formação profissional como contador.

E a todos que, de algum modo, fizeram parte da minha vida acadêmica. Muito obrigado! O mérito é de todos nós.

## RESUMO

Nos últimos anos o sistema informatizado e a tecnologia da informação TI tem evoluído constantemente, beneficiando a contabilidade e seus diversos setores como o departamento de pessoal e RH que cuidam da parte de previdência Social e trabalhista de uma empresa, ao longo dos anos a forma que era realizado a contabilidade foi evoluindo, passando da escrita em papel para os sistemas informatizados, agilizando e tornando muito mais rápido a forma que as informações fossem elaboradas para seus usuários, em 2007 com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital SPED, houve uma grande necessidade dos profissionais de contabilidade se adequar a nova medida nas mais diversas áreas de atuação de um escritório que ali foi imposta e conseqüentemente a preparação para a chegada do E-Social. O presente trabalho tem por objetivo identificar qual o nível de conhecimento dos contadores e técnicos em contabilidade sobre o E-Social e abordar as possíveis mudanças que ocorrerão em uma organização contábil após a sua implantação. Para chegar ao resultado final será necessária investigação, pesquisa bibliográfica em legislação e livros e aplicação de questionário de forma qualitativa e quantitativa. Os resultados demonstraram que a grande porcentagem dos contadores e técnicos contábeis já ouviram falar da nova obrigação, e acreditam que será necessário mais investimentos para qualificação de pessoal para trabalhar com E-Social, verifica-se em geral os contadores e técnicos em contabilidade acreditam que com a chegada do novo sistema impactará de forma positiva os escritórios contábeis da região.

**Palavras-chave:** Sistema público de escrituração digital, Folha de pagamento, Tecnologia de informação.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo de texto criptografado.....	21
Figura 2 – Módulos e projeto do SPED .....	23
Figura 3 – Unificação entre as obrigações acessórias e os entes.....	24
Figura 4 – Entes participantes .....	24
Figura 5 – Sequencia das informações E-Social .....	29
Figura 6 – Confirmação das informações entre o sistema e empregador .....	29

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Referente ao gênero dos questionados .....	33
Gráfico 2 – Formação profissional .....	33
Gráfico 3 – Tempo de atuação na área da contabilidade .....	34
Gráfico 4 – Informação sobre quantidades de empregados .....	34
Gráfico 5 – Referente ao conhecimento sobre E-Social .....	34
Gráfico 6 – Participação e treinamento sobre E-Social .....	35
Gráfico 7 – Investimento sobre o pessoal em relação ao E-Social.....	35
Gráfico 8 – Preparação para E-Social .....	36
Gráfico 9 – Importância do projeto E-Social. ....	37
Gráfico 10 – Referente aos recursos tecnológicos de escritórios .....	38
Gráfico 11 – Referente às estratégias adotadas para E-Social .....	38
Gráfico 12 – Modificação de honorários após implantação do E-Social .....	39

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Informação referente a guia do simples doméstico .....	27
Quadro 2 – Grau de benefícios E-Social .....	36
Quadro 2 – Grau das possíveis mudanças no escritório de Contabilidade .....	39

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Demonstra a distribuição da contribuição previdenciária patronal..... 17

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
DIRF	Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
ECD	Escrituração Contábil Digital
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
FAE	Fundação de Assistência ao Estudante
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FCONT	Controle Fiscal Contábil de Transição
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GPS	Guia da Previdência Social
GEFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços
ISS	Imposto Sobre Serviços
IRRF	Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
ICP-Brasil	Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras
IRPJ	Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas
MEI	Micro Empreendedor Individual
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

MS	Estado de Mato Grosso do Sul
NF-e	Nota Fiscal eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônica
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
RFB	Receita Federal do Brasil
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Nacional da Indústria
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem comercial
SESC	Serviço Social do Comercio
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SEST	Serviço Social do Transporte
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SIC	Sistema de Informação contábil
T.I	Tecnologia de Informação

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
2.1 CONTABILIDADE: EVOLUÇÃO ATÉ A ERA DIGITAL .....	15
2.2. TRIBUTOS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO.....	16
2.2.1 Obrigações Perante A Legislação Trabalhista E Previdência Social .....	17
2.3 CERTIFICAÇÃO DIGITAL .....	20
2.4 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO CONTÁBEIS .....	21
2.4.1 Sistema Público De Escrituração Digital (Sped).....	22
2.5 ENTENDENDO O E-SOCIAL E SUAS MUDANÇAS NA ÁREA CONTÁBIL .....	23
2.5.1 Desafio Cultural Diante Da Nova Obrigação.....	25
2.5.2 Impactos Negativos E Positivos E-Social .....	26
2.5.3 Cronograma E-Social .....	27
2.5.4 Classificação Das Informações E-Social .....	28
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>30</b>
3.1 TIPOS DE PESQUISA .....	30
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA .....	32
3.3 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS DE PESQUISA.....	32
<b>4 ANÁLISE DE RESULTADO DA PESQUISA .....</b>	<b>33</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLOGRÁFICAS .....</b>	<b>43</b>
<b>APÊNDICE QUESTIONARIO .....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A contabilidade está sofrendo grande avanço em relação aos aspectos tributários e tecnológicos nos últimos anos, conseqüentemente cada vez mais vem necessitando de integração com os novos sistemas de informação e TI, sendo ela gerencial ou contábil, em 2007 se estabeleceu o sistema publico de escrituração contábil (SPED) pelo qual se faz a utilização de informações de aspecto fiscal, tributário e contábil.

Diante do contexto, o sistema publico de escrituração digital é composto por grandes projetos, que se encontra disponível no portal da Receita Federal do Brasil (2016), são eles, o Sped Contábil (ECD), Sped Fiscal (EFD), Nota Fiscal Eletrônica e de Serviços (NF-e, NFS-e), Conhecimento Eletrônico de Transporte(CT-e) e Controle Fiscal Contábil de Transição (FCONT), alguns já foram implantados e outros estão em processo de análise e desenvolvimento como o E-Social.

O E-Social tem por objetivo de sua implantação a diminuir as praticas de erros e fraudes no FGTS e Previdência Social, a iniciativa foi uma ação conjunta da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, INSS e os Ministérios da Previdência, do Planejamento e do Trabalho.

O presente Trabalho tem por intuito o novo projeto federal o E-Social, considerado por muitos o SPED das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, o E-Social esta em processo de implantação pelo governo federal que após ter sido prorrogado por várias vezes tem previsão para sua utilização em janeiro de 2018, assim o SPED da folha de pagamento vai ter uma integração com as informações trabalhistas para um cadastro único que será compartilhado por vários órgãos do governo. Este é um processo inovador que acarretará em grandes mudanças nas rotinas de contabilidade, fiscal e principalmente no setor trabalhista dos escritórios de contabilidade, no qual necessitará de conhecimento e modernização a fim de se adequar a nova obrigação proposta pelo governo.

Mais que mudar as rotinas de trabalho o novo sistema de escrituração devera transformar as relações entre contadores e empresas, exigindo informações concretas e corretas de forma hábil e temporal, no qual sofrerá uma mudança cultural e tecnológica, o E-Social nem foi implantado e já inserem grandes dúvidas as empresas e principalmente aos contadores em relação à infraestrutura de redes, servidores, capacitação, velocidade de internet e segurança.

Sendo uma inovação na contabilidade principalmente na área trabalhista, o novo módulo do SPED vem exigindo preparação técnica dos profissionais e adequação para atingir as exigências do programa. Diante do contexto tem a seguinte questão de pesquisa: qual a percepção dos contadores e técnicos em contabilidade na região de Ponta Porã M/S sobre as possíveis mudanças na rotina da organização contábil na implantação do E-Social?

Este trabalho é relevante, tendo em vista que será útil aos profissionais de contabilidade que estão se adequando ao novo sistema do governo federal, acrescentando mais conhecimento e ampliando a visão daqueles que já estão sobre projetos de implantação do E-Social.

O presente estudo tem por objetivo geral identificar qual o nível de conhecimento dos contadores e técnicos em contabilidade sobre o E-Social e abordar as possíveis mudanças que ocorrerão em uma organização contábil após a sua implantação.

Para alcançar o objetivo geral, foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar as perspectiva quanto as possíveis unificações de dados perante as entidades fiscalizadoras;
- Identificar as possíveis mudanças em uma organização contábil, após a implantação do E-Social;
- Averiguar os pontos positivos e negativos do E-Social;
- caracterizar o perfil e a atividade do profissional contábil no município;
- analisar as responsabilidades e dificuldades no processo de implantação do SPED Social.

Quanto a estrutura da pesquisa, foi elaborada em 5 capítulos, onde o primeiro capítulo é apresentado pela introdução. O segundo capítulo aborda assuntos relacionados à fundamentação teórica, demonstrando a evolução da escrita contábil até os dias de hoje com a chegada do SPED, as principais obrigações e tributos que fazem parte das rotinas trabalhista e folha de pagamento e analisado os principais pontos do E-Social. No terceiro capítulo traz a metodologia da pesquisa, apresentando o tipo da pesquisa, o universo e amostra e os procedimento da pesquisa. No quarto capítulo apresenta a análise de resultados e discussão. No ultimo e quinto capítulo apresenta-se as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONTABILIDADE: EVOLUÇÃO ATÉ A ERA DIGITAL

A contabilidade é tão antiga que foram encontrados vários fatos e vestígios de registros contábeis da pré-história, segundo Sá (1997, p.20):

As manifestações do pensamento contábil são as contas primitivas, ou seja, as que identificam os objetos (geralmente figuras) e a quantidade desses mesmos objetos (geralmente por riscos ou sulcos) como meios patrimoniais. (SÁ, 1997, p. 20)

Os efeitos normativos da contabilidade cresceram de acordo com a globalização, ampliando – se a sua utilização como instrumento de investimentos e transição de produto comerciais, de acordo com Marion (2007, p.31), "a contabilidade só atinge a sua maturidade entre os séculos XIII e XVI D.C, com inicio da escola italiana de contabilidade, que dominou o cenário mundial até o inicio do século XX".

Atualmente estamos em uma nova geração na área de contabilidade, onde a fase mecânica foi substituída pela fase da informação, ou seja, a escrituração passa a ser de forma digital substituindo a antiga escrita. Segundo Perez (1997) afirma que o objetivo da profissão contábil vai mais além de que acumular cifras para preparar um balanço para efeitos impositivos. Afirma ainda que vai além de registrar automaticamente uma ou várias operações: um software adequado pode produzir melhor as rotinas.

Nos dias atuais nos deparamos com um ambiente poluído, informações repetitivas e trabalho redobrado. O excesso de obrigações acessórias hoje no Brasil é uma preocupação principalmente na área trabalhista pelo qual esta com os dias contados, o E-Social vem para amenizar tal situação, unificando todas as declarações.

O profissional contábil necessita sempre estar bem atualizado e ser um estudioso na legislação brasileira, pois sempre ocorrem mudanças ou nascem novas leis, e ainda precisa estar utilizando de um software adequado para esse trabalho, logo que as informações seja ela produzida no setor fiscal, recursos humanos ou gestão de custo, precisará ser interligada com a contabilidade de forma que essas informações sejam prestadas de forma hábil e temporal para

que seja feita uma correta escrituração. O contador tem um grande papel em frente a seus usuários, logo que se fará um fator predominante para gestão da empresa e tomada de decisões, logo também como prestar contas perante o fisco.

## 2.2 TRIBUTOS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO

A carga tributária no Brasil é muito alta em todos os setores, principalmente quando se diz a respeito aos pagos por uma empresa, entre eles o PIS, COFINS, IRPJ, CSLL, ICMS, ISS e entre outros, na folha de pagamento não seria diferente contamos com a incidência do FGTS, INSS, IRRF e as contribuições Patronais.

De acordo com Ribeiro e Pinto (2014), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é um encargo da empresa como base no salário bruto da folha de pagamento.

Ainda conforme Ribeiro e Pinto (2014, p.233):

Mensalmente e sempre nos primeiros dias do mês seguinte ao mês trabalhado pelos empregados, a empresa deposita, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, em nome de cada trabalhador. (RIBEIRO e PINTO, 2014, p.233).

O recolhimento do FGTS é realizado por depósito através de uma guia de recolhimento o GRF, feito através de um aplicativo da Caixa Econômica Federal a SEFIP.

Entre os encargos incorridos na folha de pagamento podemos contar ainda com INSS e o IRRF. Conforme Oliveira (et al 2014, p.170) “as empresas são responsáveis pelo desconto do salário dos empregados de sua Contribuição Previdenciária sobre o salário recebido e Imposto de Renda sobre rendimentos”.

O INSS é recolhido através da Guia da Previdência Social GPS, gerado através do aplicativo SEFIP, utilizando como alíquota entre 8% a 11% e base de calculo anualmente atualizada pela Previdência Social e RFB e apurado sobre o salário bruto dos funcionários. As empresas são obrigadas a descontar do funcionário o IRRF de sua Contribuição Previdenciária sobre o salário recebido, com alíquota de 7,5% podendo chegar até 27,5% e base de cálculo atualizado anualmente conforme tabela da RFB.

Além das despesas de salário sobre a folha de pagamento, a empresa também fica responsável por outros encargos como o principal deles a Contribuição

Previdenciária por parte patronal que segundo Ribeiro e Pinto (2014, p.232) “a Contribuição de Previdência parte patronal é devida pelas empresas com base no valor bruto da folha de pagamento. Essa contribuição é composta por duas partes: uma destinada á própria Previdência Social e outra entidades (terceiros)”.

A contribuição para terceiros destina-se ao FNDE, INCRA, SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, FAE, SENAR, SEST, SENAT entre outros; essa contribuição consta no campo nove da GPS.

Para ilustrar, veja como é feito e composto o percentual para recolhimento de uma empresa comercial, podendo modificar-se de acordo com sua atividade econômica. Conforme RIBEIRO e PINTO (2014):

**Tabela 1.** Demonstra a distribuição da contribuição previdenciária patronal:

Para própria Previdência Social	20%
Para o Seguro de Trabalho (SAT)	1%
<b>Subtotal</b>	<b>21%</b>
<b>Para Terceiros</b>	
Salário educação	2,5%
INCRA	0,20%
SENAI/SENAC/SENAT	1%
SESI/SESC/SEST	1,5%
SEBRAE	0,60%
<b>Subtotal</b>	<b>5,8%</b>
<b>Total</b>	<b>26,80%</b>

Fonte: adaptada pelo autor

### 2.2.1 Obrigações Perante a Legislação Trabalhista e Previdência Social

Todas as organizações, quando tiverem pessoas físicas trabalhando nas condições de empregados, independentemente de sua atividade econômica, sendo ela pessoa jurídica ou equiparada estão sujeitas as regras da CLT (apud Oliveira 2012), no qual é o principal meio de como essas obrigações estão expostas.

A folha de pagamento é um documento obrigatório que deverá ser apresentada mensalmente, preparado por toda entidade que possua funcionários na condição de empregados, sendo de guarda durante 30 anos conforme estabelece a

CLT (apud Oliveira 2012). A folha de pagamento tem função operacional, contábil e fiscal para efeito do fisco e previdência devido ser constituída com bases de ocorrência mensal do empregado, nele deverá conter o salário base e todos seus proventos e descontos descrito de forma clara, além de demonstrar o quando foi deduzido do seu INSS e IRRF e acrescido com FGTS. De acordo com Oliveira (et al 2014) os empregados que estejam devidamente registrados no quadro funcional da empresa será obrigado a cumprir a legislação trabalhista, além de tributária, que implica a emissão da folha de pagamento individualizada e detalhada.

Ainda segundo Oliveira (et al, 2014, p.169)

Em adição aos salários propriamente ditos, há inúmeros outros gastos que oneram a folha de pagamento, representados pelos encargos com as contribuições sociais, como 13º salário, férias remuneradas, contribuição para o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso prévio indenizado, repouso semanal remunerado, indenização compensatória do FGTS, vale transportes, vale refeição, acréscimo do salário nas horas extras e etc. (OLIVEIRA et al, 2014, p. 169).

O livro de registro de empregados é obrigatório para todas as pessoas jurídicas ou equiparadas podendo ser adotados por livros, fichas ou sistema eletrônico de registro de empregados segundo os termos estabelecidos da CLT (apud Oliveira 2012).

Conforme o artigo 41 da CLT (apud Oliveira 2012), de que trata o registro de empregados, deverá conter de forma obrigatória a identificação do empregado, com número e série da CTPS, data da admissão e demissão, cargo ou função, local de trabalho, remuneração e forma de pagamento, concessão de férias, local e horário de trabalho, identificação da conta que está vinculada do FGTS e da conta do PIS/PASEP e acidente do trabalho e doença profissional, quando tiverem ocorrido.

Ainda de acordo com a CLT art.47 (apud Oliveira 2012) ocorrerá multa no valor a um salário mínimo, acrescido de valor igual na reincidência caso a empresa não mantiver o funcionário registrado conforme nos termos do artigo 41.

Segundo Oliveira (2000, p.322):

O registro de empregados deverá sempre estar atualizado e numerado sequencialmente por estabelecimento, cabendo ao empregador ou seu representante legal a responsabilidade pela autenticidade das informações contidas nelas. (OLIVEIRA, 2000, p.322).

De acordo com os termos estabelecidos pela CLT (apud Oliveira 2012) o livro de inspeção do trabalho é de uso obrigatório, ficando empresas e empregadores

sujeitos a sua inspeção a disposição da fiscalização do ministério do trabalho. Segundo o artigo 51 da Lei Complementar nº. 123/2006 as microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas a apresentação do livro inspeção do trabalho.

A relação anual de informações sociais (RAIS) deverá ser entregue anualmente por aquelas empresas que possuíram ou possuem funcionários, a RAIS é uma obrigação acessória obrigatória que também deverá ser entregue por aquelas empresas que nunca tiveram funcionários com a RAIS negativa. Conforme o portal da RAIS (2016) ela foi instituída pelo decreto nº 76.900, de 23/12/75, tendo objetivo de suprir as necessidades e tendo controle das atividades trabalhistas no país e servindo para elaboração de dados estatísticos do trabalho e no cálculo de crédito e pagamento de PIS aos funcionários.

O cadastro geral dos empregados e desempregados denominado CAGED que conforme o seu manual disponível no portal do ministério do trabalho (2016) é utilizado para conferir dados referentes os vínculos trabalhistas, sendo utilizado pelo programa de seguro desemprego, além de programas sociais, servindo ainda para elaboração de estudos, projetos, pesquisas e programas que estão ligados ao mercado do trabalho e também importante para a tomada de decisão e ações governamentais.

De acordo com a lei nº 4.923/65 apud Oliveira (2000) toda empresa abrangida pela consolidação das leis do trabalho está obrigada a encaminhar ao ministério do trabalho e emprego as informações relacionadas a empregados admitidos e desligados durante o período.

A GEFIP foi instituída pela lei nº 9.528/97 que de acordo com o portal da Receita Federal do Brasil (2016) é de obrigatoriedade desde janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, bem como as contribuições e informações previdenciárias, mesmo que não haja recolhimento do FGTS. Ainda conforme o portal da RFB (2016) deverá ser informado dados referentes à empresa e trabalhadores e os fatos geradores de contribuições e valores devidos ao INSS, logo como as remunerações dos trabalhadores e o valor a ser recolhido do FGTS.

A guia da Previdência Social GPS é uma obrigação tributária principal de caráter mensal para todas as pessoas jurídicas ou equiparadas que possuam funcionário. De acordo com a RFB (2016) a GPS é utilizada também para o

recolhimento devido pelas empresas sobre remunerações a trabalhadores autônomos e profissionais liberais, para a contribuição de sócios ou administradores a título de pró-labore, e para importâncias retidas de terceiros.

O devida ser recolhida até o sétimo dia do mês seguinte àquele que a remuneração do trabalhador foi paga. Segundo Ribeiro e Pinto (2014, p.229): “A empresa deverá recolher o montante relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com base no valor bruto da folha de pagamento, por meio da Guia de Recolhimento do Fundo (GRF)”.

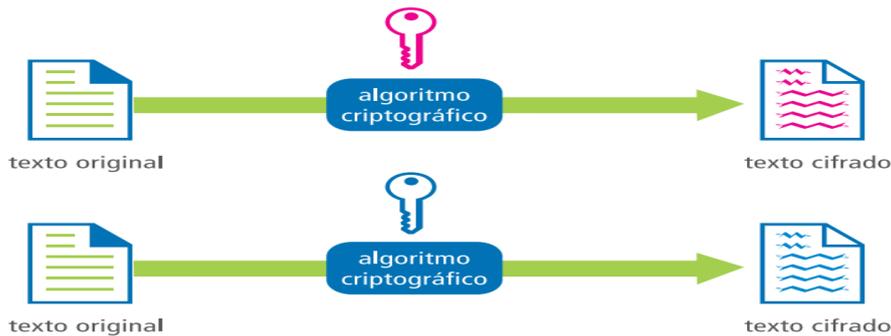
### 2.3 CERTIFICAÇÃO DIGITAL

Diante da chegada das novas tecnologias nos escritórios de contabilidade e nas empresas, houve uma mudança de como as informações contábeis, fiscais e trabalhistas eram informados aos órgãos competentes, passando ser de uma forma mais simplificada e tempestiva, a partir desse momento os contadores poderiam enviar seus arquivos contendo diversas informações a respeito das diversas áreas das empresas, no entanto isso deveria ser feito de forma segura que garantisse a integridade, autenticidade e confiabilidade dessas informações eletrônicas, com a chegada da media provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, isso se torna possível, ficando instituída a Infraestrutura de Chaves Publica a (ICP) para que possa garantir digitalmente a legalidade sendo usado para ligar uma entidade a uma chave publica.

Com a chegada da certificação digital o andamento dos processos se tornou muito mais rápido, não sendo mais necessário protocolar documentos em forma de papel que demoraria muito mais tempo para o seu deferimento. O certificado digital é garantido pelo ICP Brasil, tendo validade jurídica e segurança nas assinaturas dos responsáveis.

A certificação digital tem trazido vários benefícios como facilidade e agilidade nos processos para as pessoas físicas como as jurídicas que os adotam. A tecnologia de certificação foi desenvolvida graças aos avanços da criptografia nos últimos anos, a palavra criptografia significa a arte de escrever códigos de forma a esconder a informação na forma de um texto incompreensível. A informação codificada é chamada de texto cifrado e o processo de ocultação ou cifrado chama-se de cifragem.

**Figura 1.** Processo de texto criptografado:



Fonte: Cartilha Certificação Digital, disponível em portal ofício eletrônico (2016).

De acordo com Gil (et al, 2010. p.254)

A integridade é garantida pela característica de que todo documento assinado com um certificado digital é criptografado, ou seja, por meios algoritmos gerados pelo software, a assinatura produzida pelo conjunto de senhas (do autor e da autoridade certificadora) e do documento gera um documento digital que não pode ser violada ou decifrada (GIL et al, 2010. P.254).

Em relação à forma de validade e armazenamento, o certificado digital pode ser do tipo A1 ou A3, no qual o modelo A1 pode ser instalado no computador tendo validade de um ano e o A3 armazenado em um dispositivo criptográfico (Token USB ou Smart Card) e tem validade de até três anos. Nos últimos anos os certificados emitidos cresceram muito pela sua exigência e facilidade.

## 2.4 SISTEMAS DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS

A Partir das novas tecnologias na gestão das empresas e do sistema tributário nacional, houve uma grande mudança na forma pelo qual as empresas elaboram suas informações aos seus usuários, principalmente ao fisco, mudando assim toda sua estrutura contábil, implantando sistemas que forneçam dados proporcionando informações uteis e em tempo hábil.

Conforme Gil (apud Padoveze, 2004, p.54) define sistema de informação:

Como um conjunto de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros agregados segundo uma sequencia lógica para o processamento dos dados e a correspondente tradução em informações. (GIL apud PADOVEZE, 2004, p.54).

Seguindo o pensamento do autor (2004, p.55):

A ciência contábil traduz-se naturalmente dentro de um sistema de informação. Poderá ser arguido que fazer um sistema de informação

contábil com a ciência da contabilidade é um vício de linguagem, já que a própria contabilidade nasceu sob a arquitetura de um sistema informacional. (PADOVEZE, 2004, p.55).

A informação contábil ao longo dos anos passou da escrituração mecanizada para digital, assim fornecendo aos seus usuários relatórios com demonstrações e análise de natureza econômica, financeira, produtiva e física à entidade.

De acordo com Gil (et al, 2011, p.48):

No ambiente empresarial dos sistemas de informações, a ciência contábil se estabelece como um sistema completo e dinâmico que incorpora todos os eventos financeiros mensuráveis da organização, com propósito de informar, com exata totalidade, o valor patrimonial da empresa. (GIL et al., 2011, p.48)

Por apresentarem características próprias, há inúmeras dificuldades na implantação de um sistema de informação contábil em uma empresa, logo que ocorrerão vários gastos com a implantação e suporte, ainda dificuldades com acúmulo de funções dos gestores e contadores por parte da empresa, propiciando uma falha na tomada de decisões, havendo uma necessidade assim de integração de setores para melhor compreensão e o entendimento das necessidades de seus usuários.

#### 2.4.1 Sistema Público De Escrituração Digital (Sped)

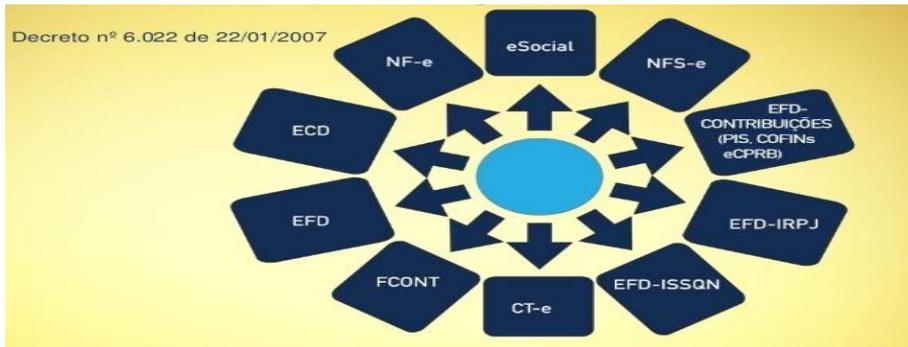
Diante de avanços tecnológicos houve a necessidade de implementação de novos processos entre empresa e o fisco, a fim de fazer integração e o compartilhamento de informações, houve necessidade de criar meios tecnológicos para realizar esses informativos de forma mais rápido e seguro, o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) foi instituído pelo decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, pelo o Presidente Luiz Inácio da Silva:

O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. (DECRETO nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, ART.2º).

Segundo Gil e Borges (2010), afirmam que com a chegada dessa norma definiu que os documentos e os livros considerados para esse fim devem ser assinados digitalmente através do certificado digital, ou seja, a existência do SPED exige autenticidade, integridade e validade jurídica.

O Sped é composto por vários módulos, alguns já implantados outros ainda em fase de conclusão, de acordo com portal da RFB (2016) são eles: Sped Contábil (ECD), Sped Fiscal (EFD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e, NFS-e), Controle Fiscal Contábil de transição (FCONT) e Conhecimento Eletrônico de Transporte (CT-e) e mais novo projeto Federal E-Social, conforme vemos a seguir:

**Figura 2.** Módulos e projeto do SPED:



Fonte: Sped Brasil (2016).

O SPED consiste na modernização das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para assinatura, garantindo assim a validade jurídica em sua forma digital.

## 2.5 ENTENDENDO O E-SOCIAL E SUAS MUDANÇAS NA ÁREA CONTÁBIL

A principal funcionalidade do E-Social é garantir que as informações prestadas para diversos órgãos possam se unificar em um só, assim racionalizando e harmonizando as obrigações de natureza fiscal, trabalhista e previdenciária, onde atualmente existem várias obrigações acessórias onde o profissional contábil em especial a área de departamento pessoal gasta muito tempo preenchendo informações como a RAIS, GAGED, GFIP/SEFIP, CAT e entre outros, fazendo assim as mesmas obrigações para diferentes órgãos.

De acordo com decreto 8373, de 2014 o E-Social é uma obrigação que tem por finalidade unificar as informações referentes às escriturações das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição constituindo ambiente nacional.

Com a unificação de documentos que o E-Social irá permitir, alguns papéis que hoje são arquivados, ficarão extintos com a sua implantação são elas: SEFIP, CAGED, RAIS, DIRF, Holerites, CTPS.

**Figura 3.** Unificação entre as obrigações acessórias e os entes:

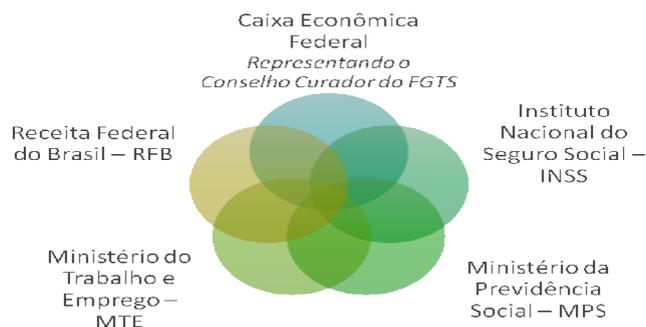


Fonte: Cartilha eSocial, disponível em portal eSocial (2016).

O projeto E-Social nasceu de um esforço em conjunto com diferentes entes, entre eles estão a Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério da Previdência Social (MPS).

**figura 4.** Entes participantes:

#### Entes participantes



Fonte: Cartilha eSocial, disponível em portal eSocial (2016).

O objetivo do E-Social é a coleta de informações do empregador e empregado, a fim de atender as necessidades desses órgãos, sendo projeto de grande abrangência contemplando visões trabalhistas, previdenciárias, fiscais e tributárias, de forma unificada e padronizada diminuindo erros e beneficiando a fiscalização dos entes responsáveis pelo projeto federal.

Conforme Pacheco Filho, Krunger (2015, p.12):

Enquanto a Receita Federal do Brasil busca arrecadar tributos, o Instituto Nacional do Seguro Social tem como missão abrigar a sociedade sob as asas da previdência e assistência social. Já o Ministério do Trabalho e Emprego visa dar garantia ao cumprimento de toda a legislação trabalhista e preservação dos direitos dos trabalhadores, enquanto a Caixa Econômica Federal norteia suas ações na arrecadação e controle do FGTS. (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015, p.12).

Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015, p. 12). "Para atendimento desses objetivos estão obrigados ao E-Social todos os empregadores, inclusive os domésticos, a empresa e o segurado especial".

A principal área afetada pela a implantação desse projeto sem duvidas será setor de departamento de pessoal, sendo ela nas empresas ou em escritório de contabilidade, exigindo assim uma adequação desses profissionais, ou seja, uma mudança de perfil do profissional com foco nas empresas e internamente visando a sua integração.

#### 2.5.1 Desafio Cultural Diante Da Nova Obrigação

O maior desafio que as empresas enfrentarão com a chegada do E-Social, é deixar seu cadastro de trabalhadores unificado, revisado e padronizado, pois será necessário que essas informações sejam consistentes com todas as informações fiscais da mão de obra contratada, também, será preciso cumprir os prazos dos envios de informações, para evitar as punições que serão automáticas, para isso será de extrema importância, realizar o trabalho de forma que não provoque atrasos no envio das informações, principalmente devido à abrangência do projeto, que unificará todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, cruzando-as e validando-as no final.

Como a maioria dos atos do departamento de pessoal devem ser enviados em um curto prazo de tempo para o software, será necessária uma rotina diferenciada da entrega de documentos entre as empresas e os contadores para o registro das informações em um tempo menor do que o habitual pelo mercado. O registro de um empregado, por exemplo; a documentação, o exame médico admissional deverá ser passada ao contador antes mesmo do empregado começar suas atividades na empresa. Caso isso não seja possível à empresa pagará multa por atraso de fornecimento de dados no prazo correto.

### 2.5.2 Impactos Negativos E Positivos E-Social

O E-Social como um programa novo do SPED esta trazendo alguns benefícios para as empresas e conseqüentemente aos escritórios de contabilidade como: a redução de custo com materiais, que nos dias atuais é necessário fazer uma guarda em grande volume em papel, formulários e impressões, outro fator positivo é a integração em cadastro único dos funcionários para cumprir com as obrigações acessórias se tornando muito mais simples, as informações serão enviadas pelo empregador ou responsável em uma única só vez, ao contrário de como é feito nos dias de hoje, onde os profissionais são obrigados a prestar as mesmas informações em diferentes aplicativos nos diversos órgãos existentes no Brasil.

De acordo com o portal E-Social (2016) ele ajudará a reduzir custos e a diminuir os arquivos guardados pela empresa, estando às informações do funcionário disponível no sistema E-Social a total disposição do empregador e dos entes que estão envolvidos com o projeto, com isso facilitará a diminuir erros de cadastro e ajudará as entidades fiscalizadoras, cujos dados poderão se cruzadas com ajuda do programa. Outra vantagem que podemos nos deparar é economia de tempo por parte do profissional contábil que prestará uma única informação para os diversos entes e os cadastros dos empregados deverá ser revisado e padronizado, onde as informações estejam de forma consistentes com todos os dados da mão de obra contratada, e também será necessário cumprir prazos, para evitar assim de multas geradas de forma automática pelo sistema, para isso será necessário enviar as informações trabalhistas de forma que não corra atrasos em tempo hábil e temporal.

Porém o E-Social também apresenta algumas desvantagens para as empresas e para o profissional contábil, no qual terá que realizar mudanças para se adequarem a este novo sistema, além de ter um grande gasto com sistemas que possam sanar essas novas exigências, onde esses meios tecnológicos é uma das peças mais importantes para a coleta de dados e processamento para a correta escrituração em tempo hábil e rotineiro. Marion (2003) entende que o sistema de contabilidade é o conjunto de atividades contábeis compatíveis que vai desde a sua contabilização, até a elaboração das demonstrações financeiras, sua análise, interpretação e recomendações para aperfeiçoar o desempenho da empresa.

Como a maioria dos atos da área departamento de pessoal devem ser enviados em um curto prazo de tempo para o software, será necessária uma rotina diferenciada da entrega de documentos entre as empresas e os contadores para o registro das informações em menor tempo do que o habitual. O registro de um empregado, por exemplo; a documentação, o exame médico admissional deverá ser passada ao contador antes mesmo do empregado começar suas atividades na empresa. Caso isso não seja possível à empresa pagará multa por atraso.

### 2.5.3 Cronograma E-Social

O E-Social atualmente só foi implantado para o uso o empregadores domésticos desde a data 01/10/2015 que de acordo com portal do E-Social (2016) é uma ferramenta que possibilitará o recolhimento unificado dos tributos e FGTS, o simples doméstico foi instituída pela lei complementar 150, publicada no dia 02/06/2015 no diário oficial da união, no qual serão recolhidas responsabilidades sobre o empregado doméstico em guia unica:

#### **Quadro 1.** Informação referente a guia do simples doméstico

Imposto sobre a Renda Pessoa Física, se incidente - Trabalhador.
8% a 11% de contribuição previdenciária - Trabalhador
8% de contribuição patronal previdenciária - Empregador
0,8% de seguro contra acidentes do trabalho - Empregador
8% de FGTS – Empregador
3,2% de indenização compensatória (Multa FGTS) - Empregador

Fonte: adaptada pelo autor

O sistema E-Social será obrigatório para todas as empresas que possuam funcionários, no entanto somente o simples doméstico já foi implantado e segue ativo, para as demais fontes empregadoras foram adiados por várias vezes a sua obrigação, sendo a última em 2016, que por causa de eventos não eventuais do país e adaptações necessárias para as empresas, foi elaborado um novo cronograma para sua implantação que conforme a RFB (2016) foi publicado no diário oficial da união no dia 31 de agosto de 2016, a norma traz prazos para a entrada e implantação do sistema. O novo prazo do E-Social, torna-se obrigatório em janeiro de 2018 para todas as empresas cujo faturamento seja maior que 78 milhões de reais, ficando revogado o antigo cronograma de 24 de junho de 2015 que

estabelecia como setembro de 2016 para a entrada e implantação do sistema, porém em junho de 2018 será obrigatória para todas as empresas ou a que elas são equiparadas.

#### 2.5.4 Classificação Das Informações E-Social

Quanto ao tipo de evento as informações podem ser classificadas como eventos iniciais ou de tabela, eventos periódicos e não periódicos. As tabelas do E-Social são divididas em duas partes, uma referente ao empregador e a outra ao empregado que Segundo Pacheco Filho e Krunger (2015) as tabelas do E-Social foram concebidas para abrigar todas as classificações aplicáveis aos empregadores e os contribuintes, bem como tributos, riscos e outros, cujas informações são inseridas por códigos previstos nas tabelas.

Ainda de acordo com Pacheco Filho e Krunger (2015, p.18):

O E-Social adota o conceito de evento como meio de formalizar o registro dos atos que envolvem as relações existentes entre empregadores e trabalhadores, individualizando-os e dando-lhes personalidade própria e independência em relação aos demais eventos. (PACHECO FILHO E KRUNGER, 2015, p.18)

O E-Social em sua versão inicial contava com 40 tipos de eventos distribuídos entre iniciais, periódicos, não periódicos e de tabela. Conforme Pacheco Filho e Krunger (2015) o evento trabalhista é um acontecimento ocorrido na vida do trabalhador, previsto em lei, que possui relevância jurídica e necessita ser registrado.

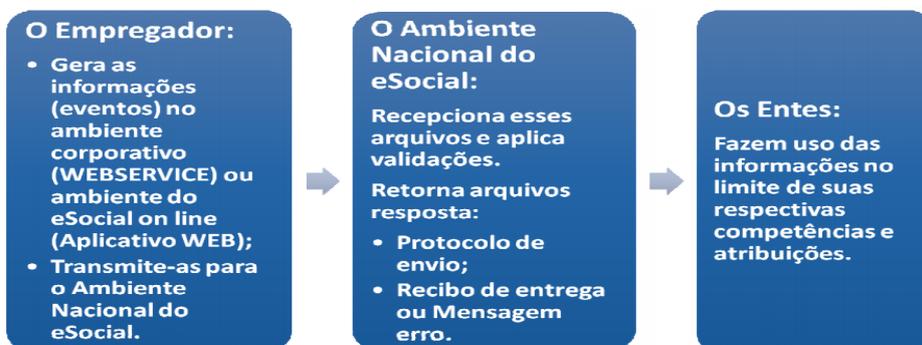
O evento inicial são aqueles cujas informações são prestadas referentes ao empregador e empregado, sendo de extrema importância, porque ele monta e estrutura de todo o resto do E-Social, nesse evento que serão informados dados referentes as alíquota, desoneração entre outros, esse evento inicial é o primeiro que devem ser transmitidos sem ele os demais não podem ser informados ao E-Social.

Os eventos periódicos são aquelas informações que já estão pré-estabelecidas de acontecer por períodos definidos podendo ser mensal e anual como exemplo: a folha de pagamento mensal ou 13º salário que são eventos que ocorrem anualmente.

Por fim temos os eventos não periódicos, que não são previstos para acontecer como por força maior ou ação do empregador. Como exemplo o acidente de trabalho, que só ocorrerá se um funcionário se acidentar ocorrido por força maior ou uma contratação ou demissão de empregado que será por vontade do empregador.

De acordo com a cartilha do E-Social disponível em seu portal (2016) “os eventos serão enviados por meio de arquivo XML, o qual será validado e armazenado no ambiente nacional e disponibilizado aos entes participantes”. Conforme figura a seguir:

**Figura 5.** Sequência das informações E-Social:



Fonte: Cartilha eSocial, disponível em portal eSocial (2016).

**Figura 6.** Confirmação das informações entre o sistema e empregador:



Fonte: Cartilha eSocial, disponível em portal eSocial (2016).

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

#### 3.1 TIPOS DE PESQUISA

O presente trabalho será realizado por meio de pesquisa sobre o ponto de vista de seus objetivos de caráter exploratório por meio das formas de pesquisas bibliográficas e estudo de campo.

De acordo Prodanov e Freitas (2013 p.51 e 52) Pesquisa exploratória:

Quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e formulação das hipóteses, ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume em geral as formas de pesquisa bibliográficas e estudo de caso” (PRODANOV e FREITAS 2013, p.51 e 52).

Quanto aos procedimentos técnicos para a obtenção dos dados necessários para esta elaboração será através da pesquisa bibliográfica ou de fontes secundária abrangendo bibliografia já tornada pública em relação ao objeto de estudo como: livros, monografias, teses, legislação, artigos científicos, internet, coleta de dados e até mesmo gravações audiovisuais.

Para Manzo (1971, p.32 apud Lakatos e Marconi 2010, p.166) a bibliografia pertinente:

Oferece meio para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizam suficiente e tem por objetivo permitir ao cientista o esforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulações de suas informações. (MANZO, 1971 p.32 apud LAKATOS E MARCONI, 2010, P. 166).

No mesmo, serão consideradas observações realizadas na implantação do sistema E-Social as dificuldades de geração das informações e adaptações dos profissionais contábeis diante deste novo cenário. Que segundo Prodanov e Freitas (2013) defendem que o estudo bibliográfico é necessário, pois todas as pesquisas necessitam de um referencial teórico.

Ainda como objetivo de pesquisa será realizado de forma descritiva que na concepção de Gil (1999 apud Beuren et al 2008, p.81):

A pesquisa descritiva tem como o principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis, Uma de suas características mais

significativas está na utilização de técnicas padronizada de coletas de dados. (GIL, 1999 apud BEUREN et al, 2008,p.81).

Em relação à pesquisa de campo o procedimento adotado para coleta de dados tem como base o uso de um questionário com o objetivo de investigar quais os procedimentos adotados pelos contadores na implantação do E-Social, de acordo com Gil (2008, p.57 apud Prodanov e Freitas, 2013 p.59), “como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta muito mais flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo do processo de pesquisa”.

Quanto a abordagem do problema será uma pesquisa qualitativa e quantitativa, em razão do questionário realizado junto aos contadores da cidade de Ponta Porã – MS, Segundo Richardson (1999, p. 80 apud Beuren et al 2008, p.91), mencionam que:

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais. (RICHARDSON, 1999, p.80 apud BEUREN et al, 2008, p.91).

Richardson (1999, p. 70 apud Beuren et al 2008, p.92), ainda mencionam que a abordagem quantitativa:

Caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão e etc (RICHARDSON, 1999, p.70 apud BEUREN et al, 2008, p.92).

Ainda, conforme Richardson (1999 apud Beuren et al 2008, p.92),

A principal diferença entre uma abordagem qualitativa e quantitativa reside no fato de a abordagem qualitativa não empregar um instrumento estatístico como base de processo de análise de problema. (RICHARDSON, 1999, p.80 apud BEUREN et al, 2008, p.92).

No que se refere aos procedimentos técnicos com o objetivo de levantar informações ou conhecimento acerca dos problemas haverá pesquisa de campo em forma de questionário. Para Lakatos e Marconi (2010, p.169) a pesquisa de campo consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los.

No que se diz a respeito ao questionário será realizado perguntas fechadas de múltipla escolha sobre possíveis mudanças que a implantação do E-Social trará aos escritórios de contabilidade, no qual será anexada uma nota explicando a natureza da pesquisa e sua importância e a necessidade de obter respostas. Para Marconi, Marina de Andrade (2010, p. 184), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para aplicar o questionário com as referidas perguntas obteve-se um universo de 34 organizações contábeis na cidade de Ponta Porã/MS, devidamente registradas e ativas, conforme o setor de registro do CRC/MS, sendo 5 Sociedades, 12 Empresário Individual, 7 MEI e 10 EIRELI. Para aplicar os questionários, foi escolhida uma amostra de 17 escritórios contábeis de forma aleatória, tendo como base de 100% da população total de respondentes.

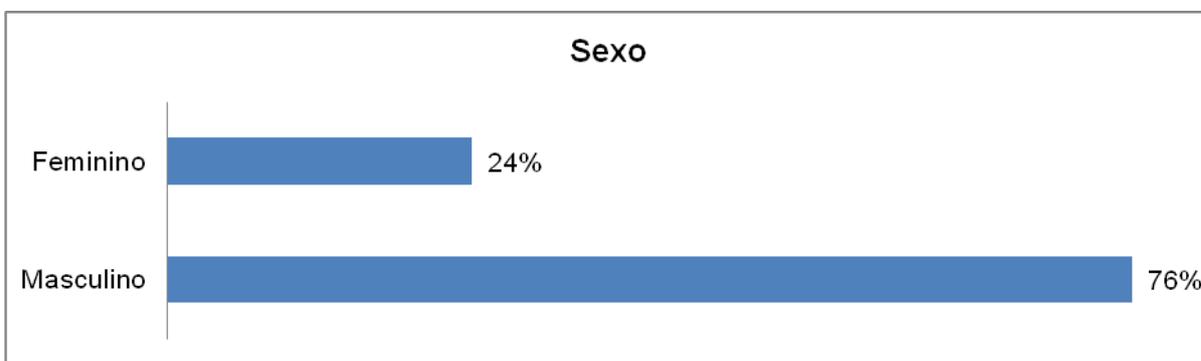
### 3.3 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS DE PESQUISA

A presente pesquisa teve como aplicação para a obtenção de resultados em forma de questionário, onde foram elaboradas 14 perguntas diretas e analisadas de forma qualitativa através de porcentagem, foram obtidos 17 respostas de escritórios contábeis na região de Ponta Porã – MS.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em forma de questionário e analisada por meio de gráficos e quadros, onde foram abordadas as principais mudanças que ocorrerá em uma organização contábil, foi proposto analisar o E-Social e evidenciar seus benefícios e sua principal dificuldade para a implantação. O objetivo da pesquisa é identificar qual o nível de conhecimento dos contadores e técnicos em contabilidade sobre o E-Social e abordar as possíveis mudanças que ocorrerão em uma organização contábil após a sua implantação.

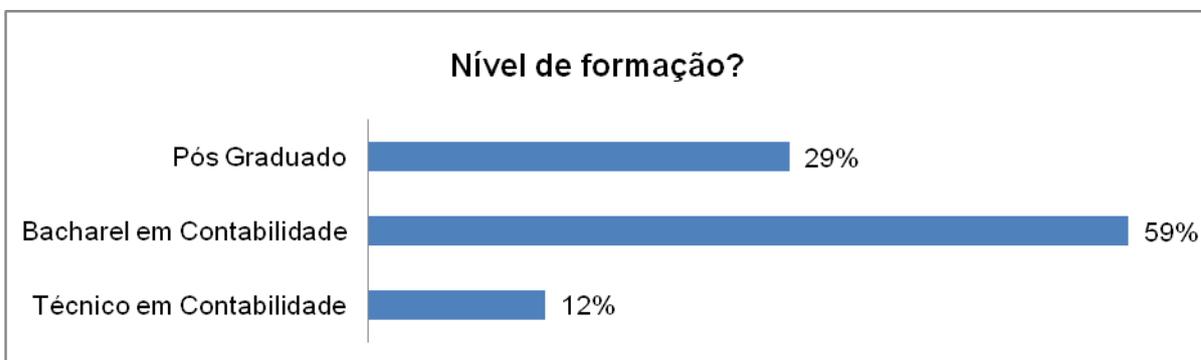
**Gráfico 1: Referente ao gênero dos questionados.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Dos escritórios respondentes, 76% foram compostas por homens e 24 % por mulheres.

**Gráfico 2: Formação profissional.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

A pesquisa evidência que 12% dos respondentes são técnicos em contabilidade, 59% possuem nível superior onde 29% possuem pós-graduação.

**Gráfico 3: Tempo de atuação na área da contabilidade .**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

No gráfico acima demonstra quanto tempo os profissionais atuam no ramo da contabilidade, sendo 6% até 5 anos, 29% de 6 a 10 anos, 12% de 11 a 15 anos, 6% entre 16 a 20 anos e 47% acima dos 20 anos de atuação, podemos verificar que a grande maioria dos respondentes possuem grande experiência na área de contabilidade.

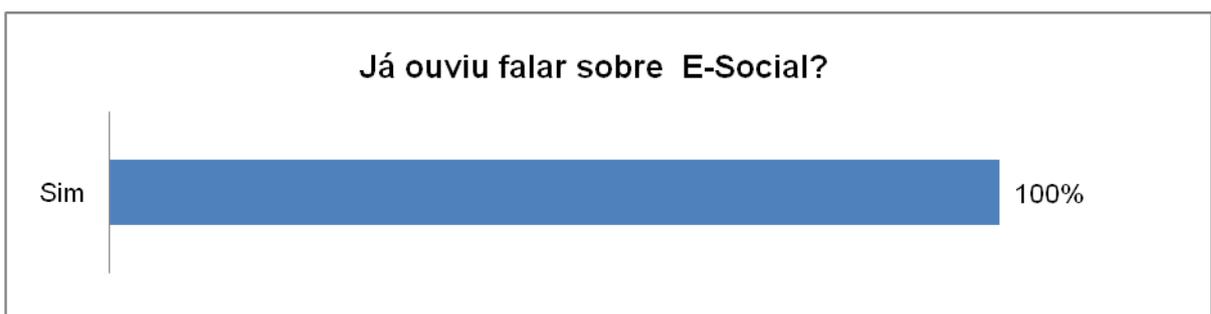
**Gráfico 4: Informação sobre quantidades de empregados.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

No gráfico a seguir demonstra que 6% possuem de 1 a 2 funcionários e 94% acima de 2 funcionários no seu escritório.

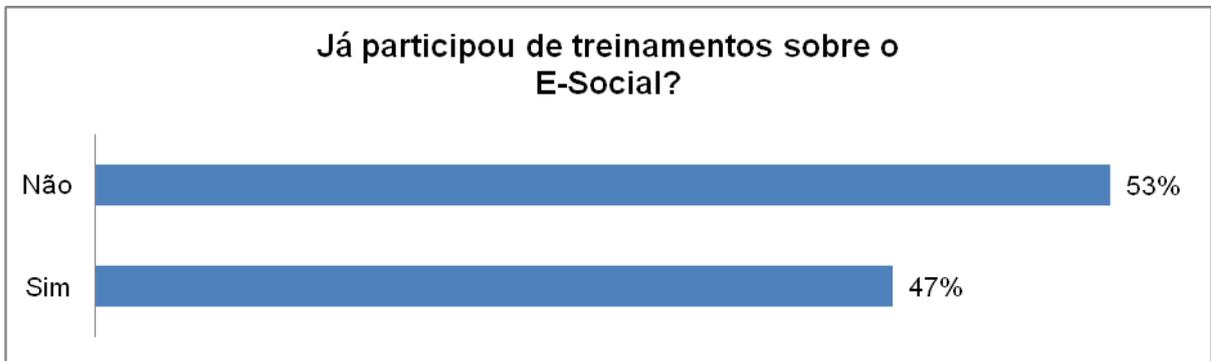
**Gráfico 5: Referente ao Conhecimento sobre E-Social.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

No gráfico acima demonstra que 100% dos entrevistados já ouviram falar do novo projeto do SPED.

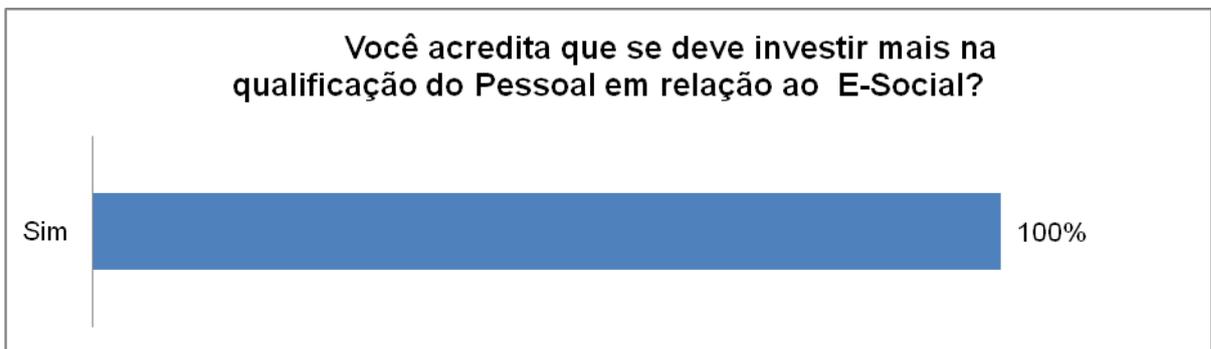
**Gráfico 6: Participação e treinamento sobre E-Social.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Esse gráfico demonstra sobre a participação em treinamento sobre o E-Social, no qual 47% responderam que já participaram, no entanto a grande maioria nunca participou de treinamento ligado ao assunto, atingindo um percentual de 53% dos respondentes.

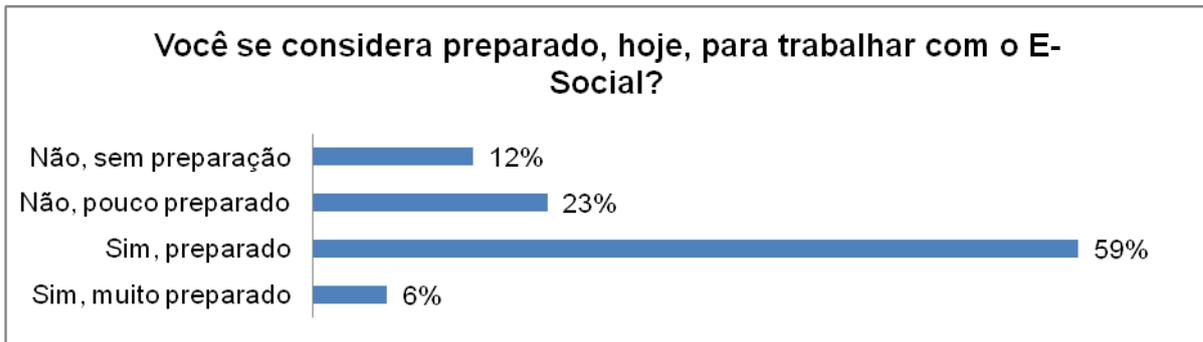
**Gráfico 7: Investimento sobre o pessoal em relação ao E-Social.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

No que se diz respeito a investimentos em qualificação de pessoal, 100% dos respondentes afirmam que será necessária capacitação profissional, observa-se que será necessário que o profissional seja capacitado e treinado para cumprir a nova obrigação de forma clara, rápido e sem erros. Conforme observado no gráfico acima.

### Gráfico 8: Preparação para E-Social.



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Em relação à preparação para a chegada da nova obrigação, conforme foi demonstrado no gráfico acima, 6% dos respondentes afirmam que sim, estão muito preparados para a chegada do E-Social e 59% estão preparados para o novo desafio, no entanto 23% dos entrevistados dizem que não, estão poucos preparados e 12% estão sem nenhuma preparação. Verifica-se que a grande maioria dos profissionais está consciente para as novas exigências se preparando com antecedência para trabalhar e implantar o E-Social.

### Quadro 2: Grau de benefícios E-Social.

Em uma Escala de 0 a 5, onde 0 é pouca influência e 5 corresponde a totalmente influente como você classificaria o grau de benefícios do E-Social para os itens abaixo?						
Escala de importância de 0 a 5.	Nenhuma Influência 0	Pouca Influência 1	Média Influência 2	Influente 3	Maior Influência 4	Totalmente Influente 5
Agilidade nos processos.				18%	18%	52%
Redução e Simplificação no cumprimento das obrigações acessórias.				12%	18%	58%
Diminuição dos Custos Operacionais (aquisição, material, impressão e armazenamentos de papéis).					18%	70%
Redução de erros			6%	12%		70%
Não tenho conhecimento para opinar.						12%

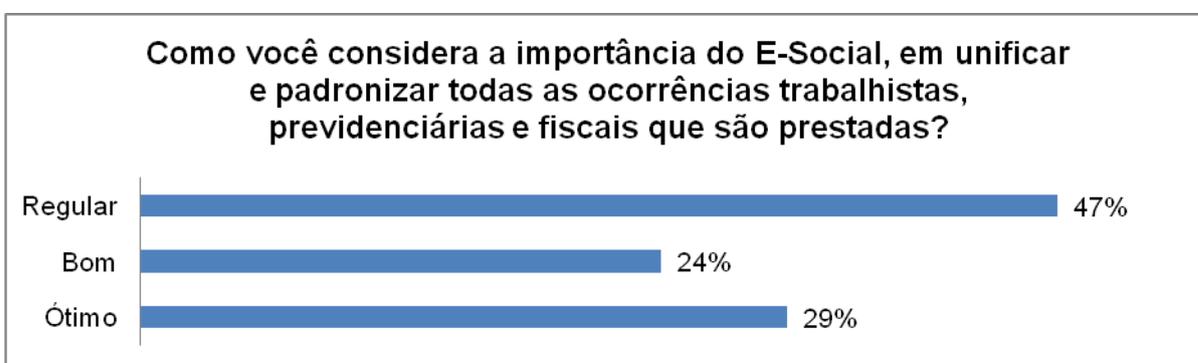
Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Durante a implantação do E-Social existem diversas expectativas enquanto aos seus benefícios que trará aos escritórios de contabilidade, foram abordados alguns dos possíveis pontos positivos do novo sistema como: agilidade nos processos, reduções de erros, diminuição de custos e simplificação no cumprimento das obrigações acessórias, tendo como escala de 0 como nenhuma influencia e 5 totalmente fluente, para análise foi criado uma faixa de escala de 3 a 5 considerado importante e 0 a 2 sem importância, no total foram 17 respondentes, onde 88% acreditam que irá aumentar a agilidade no processos e ainda dizem que irá diminuir e simplificar o cumprimento das obrigações, relatando que atualmente as informações são prestadas de formas iguais para diferentes entes tornando o trabalho mais oneroso e difícil, ainda acreditam na diminuição custos operacionais para os escritórios, onde ocorrerá menos gastos com aquisição de materiais, impressão e armazenamentos de papéis, logo que no sistema será possível o armazenamento de dados e possuir acesso através de certificação digital.

Diante do questionamento sobre possíveis reduções de erros como: cadastro, eventos, códigos e informações incompatíveis entre os órgãos sobre os funcionários e empregados, 72% entendem que irá de certa forma diminuir essas divergências, lembrando que não será possível informar certos campos que estejam em desacordo com as reais e todas as informações enviadas através do E-Social será de uso de todos os entes participantes.

Entre os questionados 12% não tiveram conhecimento suficiente para opinar.

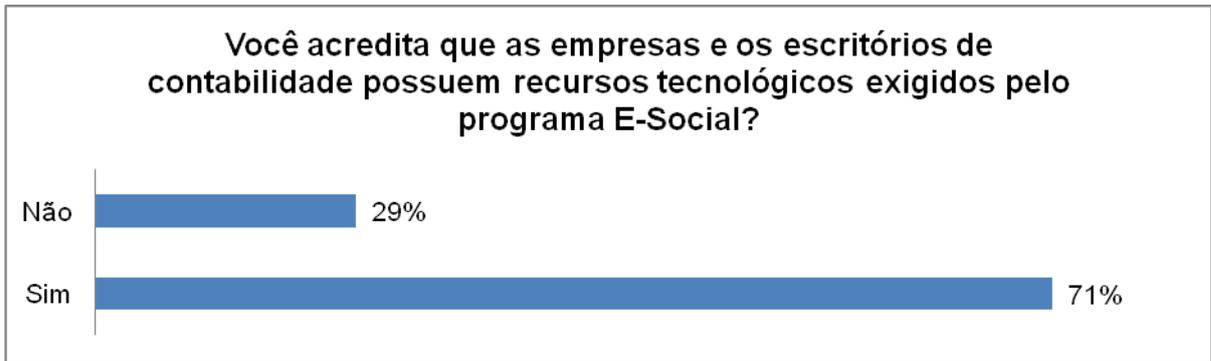
### Gráfico 9: Importância do projeto E-Social.



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

No gráfico acima demonstra que 29% dos respondentes consideram que sim, como ótimo a unificação e padronizações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que são prestadas, 24% classificam como bom e 47% como regular.

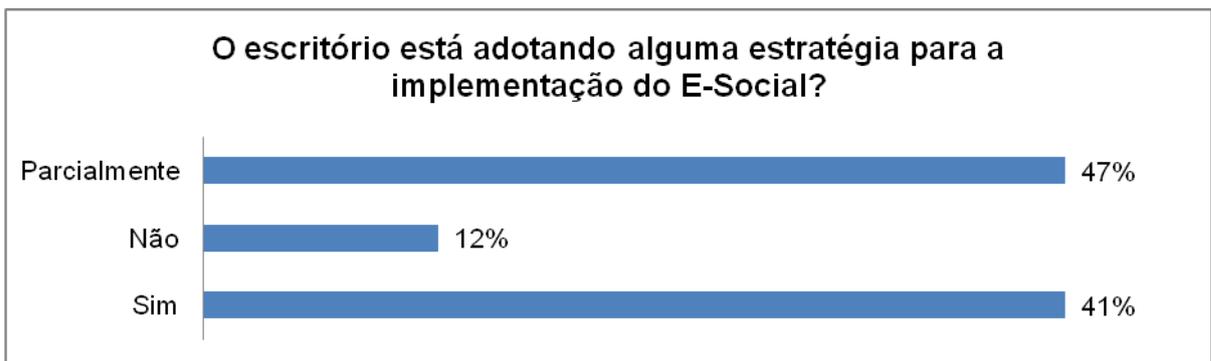
**Gráfico 10: Referente aos recursos tecnológicos de escritórios.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Com relação a questão décima primeira que foi questionado aos contadores sobre os recursos tecnológicos exigidos pelo programa E-Social, observa-se no gráfico acima que os respondentes conhecem seus clientes e suas necessidades, nesse contexto 71% afirma possuir recursos tecnológicos com os exigidos o programa E-Social, porem 29% não possuem recursos, tendo, maiores dificuldades para integração e exigências do sistema.

**Gráfico 11: Referente às estratégias adotadas para E-Social.**

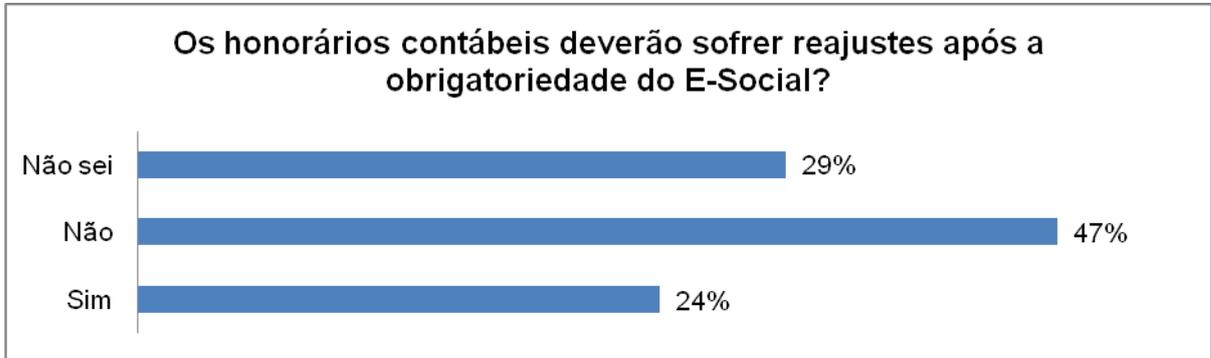


Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Em relação a pergunta se o escritório está adotando alguma estratégia para implementação do novo SPED, observa-se através do gráfico 12, que 41% disseram que sim, ou seja, já estão providenciando medidas para sua implantação, enquanto 12% dos respondentes disseram que não estão desenvolvendo nenhuma estratégia,

e 47% responderam que estão adotando medidas de forma parcialmente, onde futuramente pretendem adotar medidas.

**Gráfico 12: Modificação de honorários após implantação do E-Social.**



Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Quanto ao questionamento sobre os honorários, observa-se no gráfico acima que em relação aos honorários contábeis, 24% afirmam que deverá sofrer reajustes, no entanto 47% dos respondentes dizem que não deverá sofrer nenhuma modificação e 29% não sabem.

**Quadro 3: Grau de influência sobre possíveis mudanças nos escritórios de contabilidade.**

Em uma Escala de 0 a 5, onde 0 é pouca influência e 5 corresponde a totalmente influente quais as possíveis mudanças no escritório de Contabilidade?						
Escala de importância de 0 a 5.	Nenhuma Influência 0	Pouca Influência 1	Média Influência 2	Influente 3	Maior Influência 4	Totalmente Influente 5
Implantação de sistemas e unificação de departamentos Fiscal, Contábil e Pessoal.	6%	6%			12%	76%
Gastos em treinamentos de pessoal.						100%
Mudança Cultural da empresa e escritório.	6%		12%	6%	18%	58%
Outro Quais?						

Fonte: elaborado pelo autor a partir dos dados pesquisados.

Observa-se no quadro acima, enquanto os profissionais questionados, sobre o grau de importância das possíveis mudanças nas rotinas contábeis de um escritório, considerando como escala de 0 como nenhuma influência e 5 totalmente influente. Para análise foi criado uma faixa de escala de 3 a 5, considerado importante e 0 a 2 sem importância, 88% afirmam que os escritórios terão que implantar sistemas unificando os departamentos contábil, fiscal e departamento de pessoal e 12% dos respondentes acredita que com a chegada do E-Social não irá afetar em nenhuma área do escritório referente à implantação e integração de sistemas.

Quanto questionados a respeito de gastos com pessoal, 100% dos respondentes relatam que irá ser necessário investir com treinamentos e capacitação de funcionários a fim de se adequar com as exigências impostas ao E-Social. A respeito da mudança cultural das empresas e escritórios contábeis, 82% se dizem necessário essas mudanças, tendo em vista que a lei não sofrerá nenhuma modificação nos aspectos trabalhistas a principal dificuldade será em cumprir com as obrigações em tempo habitual e de forma correta, enquanto 18% dos questionados se dizem não necessária essas mudanças que já cumprem a lei de forma correta.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o objetivo de verificar a opinião dos contadores e técnicos dos escritórios de contabilidade da região de Ponta Porã/MS, desenvolveu-se a presente pesquisa, a fim de analisar a importância que o E-Social trará para as empresas e as organizações de contabilidade, pois eles auxiliam as entidades para o envio dessas informações. Analisaram-se também os pontos positivos e negativos do sistema.

De modo amplo foi observado que a pesquisa evidência que os Contadores e Técnicos em Contabilidade acreditam que irão precisar investir em qualificação profissional e treinamentos, ainda se consideram preparados e afirmam possuir recursos tecnológicos para a implantação do sistema E-Social, na questão de estratégia para sua implantação estão parcialmente trabalhando em sua integração e os honorários não deverão se alterar com a chegada do E-Social.

Verificou-se que o novo projeto do SPED traz algumas mudanças para os escritórios de contabilidade, ocorrendo integração e unificação de sistemas e departamentos como: contábil, escrita fiscal e departamento de pessoal, e ainda aumentando os gastos com qualificação e treinamentos de pessoal, serão necessárias mudanças na cultura das empresas e escritórios, pois com a chegada do E-Social não haverá mudança na lei e sim uma melhor fiscalização e exigindo a prestação de informação de forma correta e precisa para evitar multas e erros.

Com a chegada do E-Social, trará novos benefícios para os escritórios de contabilidade, aumentando agilidade nos processos e ocorrendo redução e simplificação para o cumprimento das obrigações acessórias, no qual ao invés de enviar as mesmas informações para diversos órgãos e para diferentes finalidades, ocorrerá uma unificação e uma única prestação de informação entre os entes fiscalizadores, previdência e trabalhista. Com a chegada do novo SPED ocorrerá uma diminuição de custos operacionais como compra de materiais, impressão e guarda de documentos e ainda diminuindo erros, logo que o E-Social será possível identificar e corrigir os mesmos de forma rápida e segura.

Dada a importância do E-Social no cenário contábil atual, verificou-se a importância de disseminar o conhecimento e propor treinamentos a fim de qualificar e capacitar os contadores e técnicos dos escritórios de contabilidade na região de Ponta Porã/MS, para que possam atuar da melhor forma possível, beneficiando a si mesmo, as empresas e o governo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **DECRETO nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**, Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato20072010/2007/Decreto/D6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20072010/2007/Decreto/D6022.htm)> Acesso em: 21 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_, **DECRETO nº 8373, de 11 de dezembro de 2014**, Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm)> Acesso em: 21 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_, **DECRETO nº 76900 de 23 de dezembro de 1975**, Disponível em:<<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>> Acesso em: 21 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_, **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.000-2, de 24 de agosto de 2001**, disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/MPV/Antigas\\_2001/2200-2.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/MPV/Antigas_2001/2200-2.htm)> Acesso em: 10 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14 de dezembro de 2006**, disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm)> Acesso em: 18 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_, **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, de 1º de junho de 2015**, disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)> Acesso em: 12 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **LEI Nº 9528, de 10 de dezembro de 1997**, disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9528.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9528.htm)> Acesso em: 10 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **LEI Nº 4923, de 23 de dezembro de 1965**, disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm)> Acesso em: 10 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **CARTILHA E-SOCIAL APRESENTAÇÃO PADRÃO** Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoSocial.pdf>> Acesso em: 20 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_, **GFIP E SEFIP ORIENTAÇÕES GERAIS**, Disponível em:<<http://idg.receita.fazenda.gov.br/>> Acesso em 18 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_, **GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL ORIENTAÇÕES**, Disponível em:<[http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/pagamentoseparcelamentos/em\\_issao-e-pagamento-de-darf-das-gps-e-dae/gps-guia-daprevidenciasocialorientacoes-1/orientacoes-para-preenchimento-da-gps/](http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/pagamentoseparcelamentos/em_issao-e-pagamento-de-darf-das-gps-e-dae/gps-guia-daprevidenciasocialorientacoes-1/orientacoes-para-preenchimento-da-gps/)> Acesso em 10 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **O QUE É CERTIFICADO DIGITAL**, Disponível em:<<http://www.itl.gov.br/index.php/certificacao-digital/o-que-e>> Acesso em 11 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **MANUAL DE ORIENTAÇÃO CAGED**, Disponível em: <[https://caged.maisemprego.mte.gov.br/downloads/caged/Manual\\_CAGED\\_2012\\_versaoACI13-1.pdf](https://caged.maisemprego.mte.gov.br/downloads/caged/Manual_CAGED_2012_versaoACI13-1.pdf)> Acesso em 10 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_, **PORTAL eSocial**, Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>> Acesso em: 20 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_, **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS**, Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>> Acesso em 18 de outubro de 2016.

OFICIO ELETRONICO, **CARTILHA DE CERTIFICAÇÃO DIGITAL**, Disponível em: <[www.oficioeletronico.com.br/Downloads/CartilhaCertificacaoDigital](http://www.oficioeletronico.com.br/Downloads/CartilhaCertificacaoDigital)> Acesso em: 11 de novembro de 2016.

BEUREN, Ilse Maria. [et.al.]. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio de Loureiro; BIANCOLINO, César Augusto; BORGES, Tiago Nascimento. **Sistemas de informações contábeis: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. **Sistemas de informações contábeis: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Saraiva. 2 ed., 2011

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Fundamentos da metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAGSUL, Faculdades integradas de Ponta Porã. **Manual de Normalização e Referências**, Conforme a ABNT , 2015

MARION, Jose Carlos. **Contabilidade empresarial**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Contabilidade empresarial**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **CLT para rotinas trabalhistas: anotada e legislação complementar**. 3. Ed. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Luís Martins. [et.al.]. **Manual de contabilidade tributária: textos e testes com respostas**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PACHECO FILHO, José Gomes, Samuel Kruger. **eSocial: modernidade na prestação de informações ao governo Federal**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise.** 4 .ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PEREZ JUNIOR, J. H., OLIVEIRA, L.M. de. **Contabilidade Avançada.** São Paulo: Atlas, 1997.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico:** 2.ed. Universidade FEEVALE, Novo Hamburgo – RS, 2013.

RIBEIRO, Osni Moura; PINTO, Mauro Aparecido. **Introdução á contabilidade tributária.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SÁ, Antonio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade.** São Paulo: Atlas, 1997.

## **APENDICE: QUESTIONÁRIO SOBRE A ADEQUAÇÃO DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS PARA A ADOÇÃO DO ESOCIAL**

Caro colaborador, o presente questionário faz parte de um trabalho de conclusão de curso que tem como objetivo identificar os procedimentos em um escritório de Contabilidade diante a implantação do E-Social.

Peço gentilmente sua colaboração para respondê-lo, com o fim de levantamento de dados. Ressalto que o anonimato será preservado e garanto que suas informações serão tratadas com o adequado rigor científico, ética e seriedade profissional.

Acadêmico: Dione Benites Ribas

### **1 - SEXO**

- ( ) Masculino.
- ( ) Feminino.

### **2 – Nível de formação?**

- ( ) Técnico em Contabilidade.
- ( ) Bacharel em Contabilidade.
- ( ) Pós Graduado.
- ( ) Mestrado.
- ( ) Doutorado.

### **3 - Há quanto tempo você atua no ramo de Contabilidade?**

- ( ) Até 5 anos.
- ( ) De 6 anos a 10 anos.
- ( ) De 11 anos a 15 anos.
- ( ) De 16 anos a 20 anos.
- ( ) Mais de 20 anos.

### **4 - Quantos empregados possuem no seu escritório?**

- ( ) Nenhum.  ( ) De 1 a 2 empregados.
- ( ) Superior a 2 empregados.

**5 – Já ouviu falar sobre E-Social?**

- ( ) Sim.  ( ) Não.

**6 – Já participou de treinamentos sobre o E-Social?**

- ( ) Sim.  ( ) Não.

**7 – Você acredita que se deve investir mais na qualificação do Pessoal em relação ao E-Social?**

- ( ) Sim.  ( ) Não.

**8 – Você se considera preparado, hoje, para trabalhar com o E-Social?**

- ( ) Sim, muito preparado.  ( ) Sim, preparado.  
 ( ) Não, pouco preparado.  ( ) Não, sem preparação.

**9 – Em uma Escala de 0 a 5, onde 0 é pouca influência e 5 corresponde a totalmente influente como você classificaria o grau de benefícios do E-Social para os itens abaixo?**

- ( ) Agilidade nos processos.  
 ( ) Redução e Simplificação no cumprimento das obrigações acessórias.  
 ( ) Diminuição dos Custos Operacionais (aquisição, material, impressão e armazenamentos de papéis).  
 ( ) Redução de erros.  
 ( ) Não tenho conhecimento para opinar.

**10– Como você considera a importância do E-Social, em unificar e padronizar todas as ocorrências trabalhistas, previdenciárias e fiscais que são prestadas?**

- ( ) Ótimo.  ( ) Bom.  
 ( ) Regular.  ( ) Ruim.  ( ) Péssimo.

**11 – Você acredita que as empresas e os escritórios de contabilidade possuem recursos tecnológicos exigidos pelo programa E-Social?**

- ( ) Sim.  ( ) Não.

**12 - O escritório está adotando alguma estratégia para a implementação do E- Social?**

- ( ) Sim.
- ( ) Não.
- ( ) Parcialmente.
- ( ) Não sei.

**13 - Os honorários contábeis deverão sofrer reajustes após a obrigatoriedade do E-Social?**

- ( ) Sim.
- ( ) Não.
- ( ) Não sei.

**14 – Em uma Escala de 0 a 5, onde 0 é pouca influência e 5 corresponde a totalmente influente quais as possíveis mudanças no escritório de Contabilidade:**

- ( ) Implantação de sistemas e unificação de departamentos Fiscal, Contábil e Pessoal.
- ( ) Gastos em treinamentos de pessoal.
- ( ) Mudança Cultural da empresa e escritório.
- ( ) Outro Quais?\_\_\_\_\_

