

A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL SOB A ÓTICA DOS PROSSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL QUANTO A DIFÍCULDADE E FACILIDADES ENCONTRADAS DO NOVO PROJETO DE GESTÃO DE PESSOAS

PETERSON HENRIQUE TRINDADE LEITE

FARANA DE OLIVEIRA MARIANO

*Curso: Ciências Contábeis Período: 8º
Área de Pesquisa: contabilidade gerencial*

Resumo: O objetivo geral deste estudo foi contextualizar sobre a nova era na gestão de pessoas, diante dos desafios e facilidades promovidas pelo eSocial e novas obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista. Com intuito de analisar a preparação dos profissionais contábeis na implantação do eSocial, assim como o perfil de cada profissional. A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva qualitativa com levantamento de dados por meio de questionário contendo 9 perguntas aplicado aos profissionais da área contábil. Onde verificou-se que 96% responderam que precisam de mais investimentos em treinamentos e capacitação e também mais da metade dos respondentes disseram estar pouco preparado, para a implantação do eSocial, por ser um projeto de extrema complexidade. Sendo assim conclui-se que os profissionais da área contábil em frente aos desafios e facilidades impostos pelo eSocial, estão pouco preparados para a implantação do projeto, por ser bastante complexo e de muita responsabilidade, sendo que, é preciso de mais investimentos em treinamentos e capacitação, pois, somente o manual de orientação não é o suficiente para operar. A pesquisa traz que, o eSocial irá simplificar bastante as obrigações acessórias, facilitando o envio de informações e também o seu compartilhamento, assim como irá diminuir significamente os documentos, pois, os procedimentos serão eletrônicos, mas segundo os dados da pesquisa o profissional terá que ter mais controle sobre os dados enviados, sendo necessário se organizar, e planejar cada rotina e evento que será enviado para o ambiente. Porém os profissionais acreditam que o trabalho irá aumentar, devido a exigência de controle nos processos no envio de informações.

Palavras-chave: eSocial, Obrigações, Governo, Implantação.

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização o cenário mundial está progredindo cada vez mais, o governo está buscando estratégias de gerenciar o recebimento de informações e obrigações das entidades para com os órgãos do governo, objetivando maior agilidade no processo de análises e com ênfase no que diz respeito a sonegação.

O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) que foi instituído pelo Decreto nº 6.022 de 2007 promoveu um avanço na informatização no Brasil, chamado Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que representa a

modernização das prestações de informações das empresas para o fisco, além de minimizar o trabalho, as informações são mais seguras, pois são enviadas por meio digital. Um projeto desse sistema é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias (eSocial).

O eSocial é um projeto do governo federal que foi instituído pelo decreto nº 8373/2014 no qual seu objetivo é a unificação de informações relativo aos trabalhadores como vínculo, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

O eSocial simplificará a prestação de informações das empresas e também de pessoas físicas, pois várias declarações como DIRF, GFIP, RAIS, CAGED e várias outras serão substituídas. As informações que serão transmitidas para o eSocial, irão ser através de eventos, as empresas que tiveram o faturamento superior a R\$ 78 milhões no ano de 2016 já estão obrigadas a entregar algumas informações através do eSocial desde Janeiro de 2018 pois esse projeto é composto por fases, as demais empresas como micro empresa, empresa de pequeno porte optante pelo simples, MEI's e pessoas físicas começaram a enviar suas informações a partir de Janeiro de 2019, já os órgãos públicos começarão a entregar suas informações a partir de Janeiro de 2020. Com esse avanço no sistema de informatização é preciso ficar atento sobre as dificuldades e obrigações acessórias do projeto.

Sendo assim surgiu o seguinte problema qual o posicionamento dos profissionais da área contábil perante a nova era de gestão de pessoas diante dos desafios e facilidades promovidas pelo eSocial e simplificação das obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista?

Desta forma o objetivo é contextualizar sobre a qual o posicionamento dos profissionais da área contábil perante a nova era de gestão de pessoas diante dos desafios e facilidades promovidas pelo eSocial e simplificação das obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista

Essa pesquisa justifica se esses controles do departamento de RH demonstrariam o mapeamento estratégico junto as facilidades e dificuldades do eSocial. Para Oliveira (2014, p. 3) “as preocupações que todos os profissionais e setores estão tendo em se adequar ao eSocial tem sido muito grande, pela sua complexidade na implantação total.

A contribuição da pesquisa para sociedade é de demonstrar ao responsável do departamento jurídico e pessoal as facilidades e desafios do eSocial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, TRABALHISTAS E PREVIDEIÁRIA (ESOCIAL)

O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) criado em janeiro de 2007 pelo governo federal é um programa cuja sua finalidade é interferir no planejamento, retomando assim a sustentabilidade e o desenvolvimento vertiginoso da economia. Segundo Jardim e Silva (2015) é uma consolidação entre empresas públicas e privadas, que visa a ascensão dos planejamentos e execuções de obras que tem a função segundo o governo de colaborar com o desenvolvimento acelerado, e sustentável da economia.

Para Azevedo e Mariano (2011) Com a criação do PAC vieram junto várias vertentes de infraestrutura como social, urbana e logística que constitui também o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) que foi um avanço na informatização das informações no Brasil, deixando mais nítida a relação entre contribuinte e fisco modernizando o jeito de prestar informações junto aos órgãos fiscalizadores por meio da certificação digital, que garante a validade, e a seguridade das informações prestadas ao fisco, com muito mais confiança além de diminuir bastante os papéis físicos.

“Consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes as administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores utilizando-se da certificação digital” (SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA, 2010).

O SPED é conciliado também por outros sub-projetos são exemplos de alguns: Escrituração Fiscal Digital (EFD), Escrituração Contábil Digital (ECD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), e o eSocial. Segundo Martini (2013) além de ser um dos sistemas de escrituração mais novos dentre os outros, também será um dos mais complexos de operar por se tratar de um sistema que concentra uma enorme massa de informações, relativos a dados de vínculo empregatícios, entre outros.

O eSocial é um projeto que foi promulgado pelo decreto nº 8373/2014 com a finalidade de unificar as informações prestadas referentes aos trabalhadores junto ao governo federal, tais informações que ficarão armazenadas no ambiente eSocial em uma plataforma online. As informações que obrigatoriamente deverão ser enviadas de forma conjunta e unificada, são as contribuições previdenciárias, comunicação de acidente, folha de pagamento, escriturações fiscais, aviso prévio e informações sobre o FGTS (PORTAL ESOCIAL, 2017).

O objetivo desse sistema é diminuir e simplificar a burocracia da relação entre empresas e os órgão que estão inseridos no sistema, como, Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e Ministério do Trabalho (MTB), no que diz respeito a envio de informações e prestação de informações relacionado as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que atualmente são prestadas de maneira separada, que dificulta o cruzamento de informações (DUARTE 2013).



O Decreto nº 8373/2014 instituiu o **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Duarte (2013) aponta que na implantação do eSocial o principal alvo será as arrecadações previdenciárias, pois aproximadamente 30% dos trabalhadores autônomos e empregados doméstico trabalham informalmente que segundo os estudos da Receita Federal do Brasil avalia perdas anuais de R\$ 3,5 bilhões.

2.2 IMPACTOS E BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DO EFD SOCIAL PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE

Visto que no ambiente da contabilidade as mudanças ocorrem de maneira constante, os profissionais da área devem se adaptar e requalificar sobre o assunto na medida das exigências das leis e do governo, para manterem presente no mercado de trabalho, uma das mudanças recentes foi na tecnologia das informações, no qual o governo federal inovou o modo de envio de informações, através do eSocial. São informações que serão enviadas através de eventos trabalhistas tais como admissão, demissão entre outras, onde a maneira de envio se dará na medida que ocorrem, de modo tempestivo, em arquivos específicos que irá alimentar a base de dados denominado Registro de eventos Trabalhistas (RET), onde ficará armazenada toda vida laboral do trabalhador (GURGEL, 2013).

A implantação do eSocial irá mudar a relação de envio de informações das empresas para o governo, o processo ficará menos burocrático e com mais agilidade devido a facilidade do envio e unificação das informações. É preciso ficar atento aos prazos de envio das informações pertinente a formalização dos processos. Será crucial uma adaptação e atenção aos prazos pertinente aos eventos ligados ao eSocial (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP 2013).

Os impactos do eSocial soam de forma positiva, pois segundo a Receita Federal do Brasil (2015) a finalidade do eSocial é diminuir a falta de padronização no envio das informações presente na folha de pagamento, bem como simplificar o excesso de informações acessórias e também diminuir as inconsistências nas informações. O sistema irá consumar e simplificar a relação entre governo e empresa, visando a redução de custos por parte da empresa, e o fisco terá mais qualidade nas informações.

O profissional terá maior segurança jurídica nos processos que irá realizar devido ao formato organizado do eSocial, diminuirá bastante o tempo pois o sistema

é unificado e totalmente padronizado que irá diminuir as inconsistências de informações, e mais confiabilidade nos registros. Com a substituição de várias obrigações por apenas uma informação padronizada, o tempo para execução das tarefas diminuirão (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Segundo o estudo de uma consultoria chamada Thomson Reuters ressaltada pela revista Administrador Profissional, o objetivo era pesquisar e evidenciar se as organizações possuem ou não um projeto que as adéquam ao eSocial e as suas novas obrigatoriedades, das organizações pesquisadas no total de 100% apenas 30% afirmaram ter projetos que visam suprir as novas obrigações impostas pelo eSocial, evidenciando o despreparo das organizações (THOMSON REUTERS, 2013).

Segundo Oliveira (2014) o objetivo era verificar a substituição de algumas obrigações acessórias do eSocial para simplificar o processo de envio de informações, e os resultados apontaram que, cerca de 80% das obrigações serão substituídas facilitando e unificando os dados enviados pelas empresas perante os órgãos.

Segundo o Portal eSocial (2018) Com intuito de identificar a quantidade de trabalhadores que irão participar do ambiente do eSocial, quando o mesmo for totalmente implantado cerca de 44 milhões de trabalhadores terão seu registro no ambiente.

2.3 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E O E-SOCIAL

Com a implantação do eSocial irá mudar显著mente o cenário dos recursos humanos das empresas, o impacto da implantação do projeto já é evidente pois inovou a plataforma nas rotinas de trabalho, as empresas estão buscando estratégias para se adequar a nova ferramenta do governo, a relação entre o RH, empregador e colaborador deverá ficar mais harmoniosa, pois o profissional irá enviar as informações de acordo com o que o empregador mandar. Será de extrema importância a gestão pessoal dos envolvidos, devido aos processos internos que irão depender do profissional para alimentar o sistema de forma eficiente, mantendo os dados atualizados. Duarte reconhece que a partilha dos processos e informações trabalhistas demandam maior impacto e risco, pois os profissionais necessitam das informações prestadas pelos empregadores (DUARTE, 2014).

Yamamoto (2013) diz que a integração do RH com outros setores como, fiscal, jurídico e segurança do trabalho é essencial porque segundo à muita complexidade nas informações devido o envolvimento de vários setores que interligam essas informações.

Devido a importância do projeto as empresas estão buscando especializações, capacitações e treinamentos para seus colaboradores com ênfase no setor de RH, buscando novas estratégias de gestão que deverá ser constante devido as exigibilidades de envio de informações. Pois é um sistema que irá englobar vários eventos sociais, entre outros (FONTES, 2014).

O eSocial em relação as rotinas do RH, virá para simplificar os processos de envio de informações e torná-los mais eficientes, aproximando a relação do governo com os contribuintes. Segundo Borges et al (2013) visa tornar a relação de ambos mais próxima uniformizando a coleta de dados. Para Borges, Soares e Martins (2013) com a implantação do SPED, tem impactado diretamente nas rotinas do profissional contábil quando se diz respeito as várias informações prestadas diariamente.

O RH terá mais organização junto aos dados dos empregados e mais veracidade das informações, pois os papéis serão trocados por dados informatizados simplificando a análise de históricos passados das empresas, e consequentemente aumentará a fiscalização perante as empresas. Pois segundo FEBRAC (2015) com a implantação, unificará as informações junto aos órgãos, porém, a transparência e agilidade do processo tornará a fiscalização mais presente.

Os profissionais terão que trabalhar em conjunto com os empregadores para evitar sanções pela falta de informações, pois de acordo com o Governo Federal (2015) será uma maneira de verificar e acompanhar as práticas rotineiras de uma empresa, desde a admissão do seu empregado até a rescisão de seu contrato.

3 METODOLOGIA

Segundo Bruyne (1991), a metodologia é a fundamentação dos procedimentos científicos em sua criação e em sua expansão, não se diminui a uma “metrologia” ou tecnologia da medida dos acontecimentos científicos.

Já Strauss e Corbin (1998), define a metodologia como a junção de procedimentos e técnicas aplicadas para coleta e a verificação dos dados. O procedimento fornece meios a pesquisa para responder as questões propostas e chegar ao objetivo.

O objetivo deste trabalho é contextualizar qual o posicionamento dos profissionais da área contábil perante a nova era de gestão de pessoas diante dos desafios e facilidades promovidas pelo eSocial e simplificação das obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista.

Para isso, quanto ao tipo, foi realizada uma pesquisa descritiva com o intuito de evidenciar os desafios e facilidades dos profissionais da área contábil e Recursos Humanos frente ao novo projeto de integração de informações do Governo Federal e também a evolução na gestão dos recursos humanos.

Segundo Silva e Menezes (2000) a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever a capacidade de determinada população ou fenômeno de familiaridade entre variáveis, que envolve coleta de dados e técnicas padronizadas: questionários e observações sistemáticas o levantamento assume de forma geral.

Quanto a técnica se trata de uma pesquisa de levantamento de dados que “é utilizado em estudos exploratórios e descritivos, o levantamento pode ser de dois

tipos: levantamento de uma amostra ou levantamento de uma população(...) tendo como coleta de dados os questionários e entrevistas" (FONSECA 2002, p. 33 *apud* GERHARDT e SILVEIRA 2009, p. 38).

A unidade de análise foi realizado por um questionário contendo 9 perguntas, e serão respondidos por profissionais da área contábil, assim como pessoas que trabalham em departamentos no escritório de contabilidade que tenham envolvimento com o Esocial. O questionário contou com 51 participantes que responderam as questões de múltiplas escolhas.

Os instrumentos para a coleta de dados será por meio de questionários que é uma ferramenta que auxilia no levantamento de dados. Segundo GIL (2008, p. 21) “pode –se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimento, valores (...”).

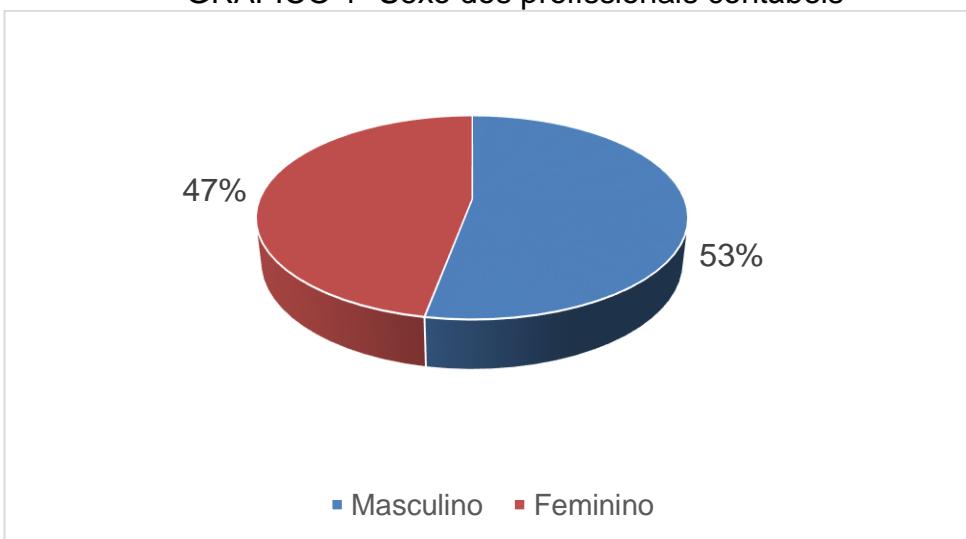
Quanto à forma a pesquisa será qualitativa que,”(...) aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas (MINAYO, 2003, p.22).”

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

O objetivo da pesquisa foi buscar as informações a respeito da nova era na gestão de pessoas, diante dos desafios e facilidades promovidas pelo eSocial e simplificação das obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista.

Para isso foi realizada uma pesquisa com profissionais que atuam na esfera da contabilidade, assim como os profissionais que trabalham nos escritórios de contabilidade de Manhuaçu, que contou com 9 perguntas onde 51 pessoas responderam.

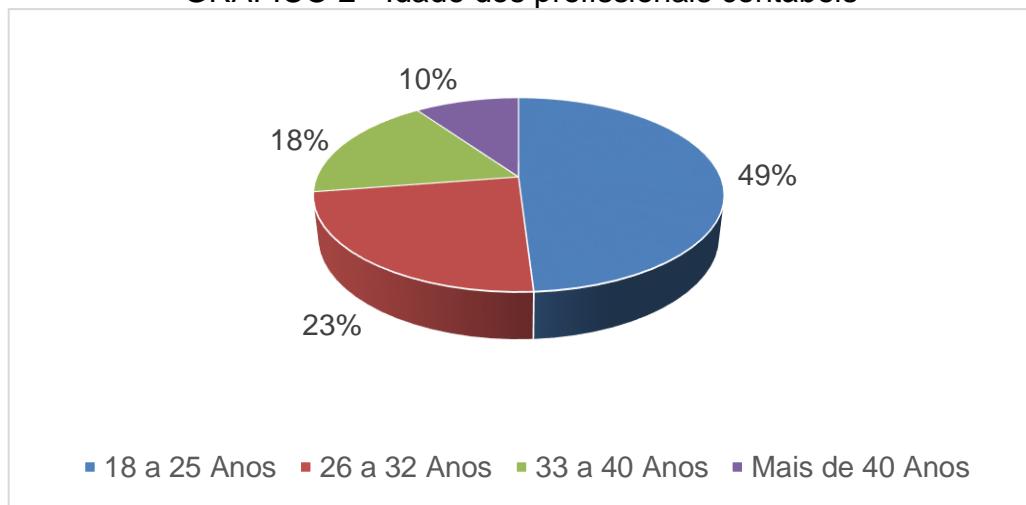
GRÁFICO 1- Sexo dos profissionais contábeis



Fonte – Elaborado pelo autor

O gráfico 1 refere-se ao sexo dos profissionais da área contábil sendo que no total de 51 participantes 53% são homens e 47% são mulheres, sendo a maioria do sexo masculino.

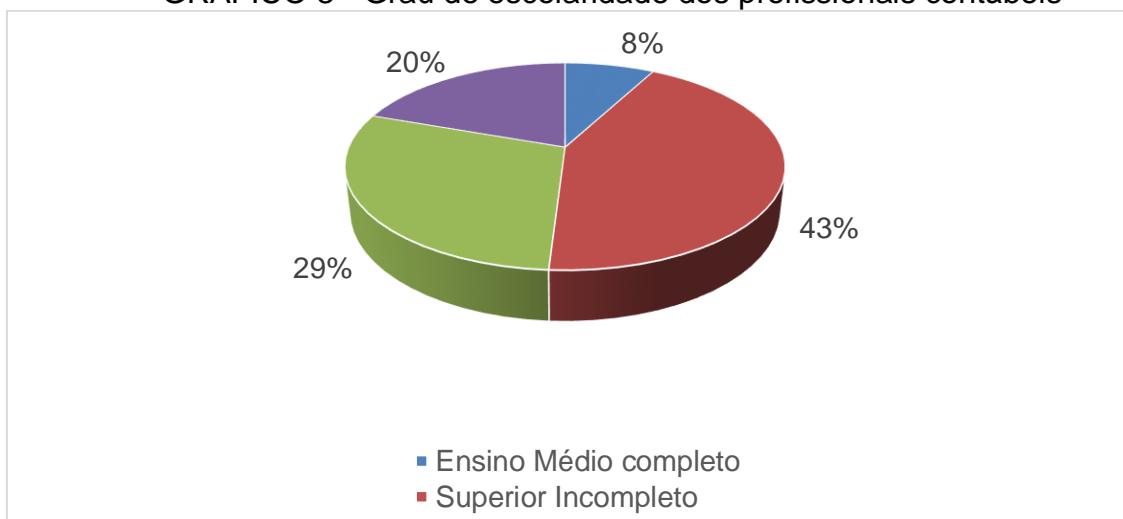
GRÁFICO 2 - Idade dos profissionais contábeis



Fonte – Elaborado pelo autor

O gráfico 2 refere-se à idade dos profissionais da área contábil sendo que, no total de 51 participantes 49% tem a idade de 18 a 25 anos que corresponde a maioria, 23% tem idade de 26 a 32 anos, 18% tem idade de 33 a 40 anos, 10% com mais de 40 anos que correspondem a minoria dos participantes.

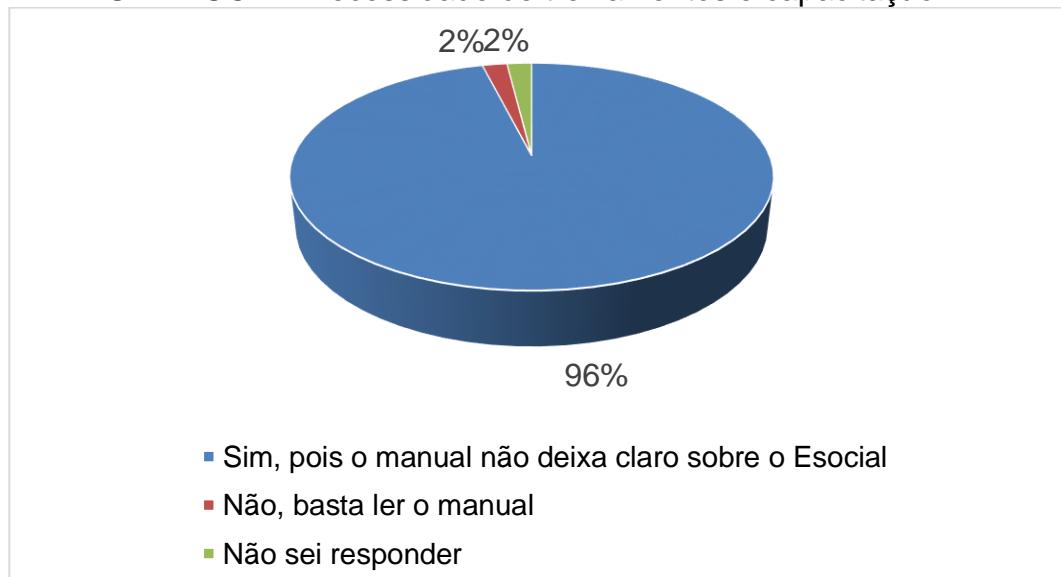
GRÁFICO 3 - Grau de escolaridade dos profissionais contábeis



Fonte – Elaborado pelo autor

O gráfico 3 refere-se ao grau de escolaridade dos profissionais da área contábil sendo que no total de 51 participantes 7,8% correspondem as que tem o ensino médio completo que por sinal é a minoria, 43% correspondem ao superior incompleto que é a maioria, 29% correspondem ao superior completo e 20% correspondem aos que tem pós-graduação.

GRÁFICO 4 - Necessidade de treinamentos e capacitação



Fonte – Elaborado pelo autor

Quando os participantes foram indagados se poderia ter mais investimentos em treinamentos para a capacitação dos profissionais que operam o sistema verificou-se que, 96% responderam que sim, precisam de mais treinamentos e capacitação, porque o manual não esclarece tudo sobre o projeto, 2% analisou que não precisa de treinamento, basta ler o manual que já é o suficiente, 1 respondente não soube responder, como mostra no gráfico 4.

Na pesquisa realizada por Mann e Hoffman (2015) apontam que mais da metade dos pesquisados 57%, necessitam de mais treinamentos.

Pode-se analisar o gráfico e verificar que os profissionais não estão seguros de que o manual irá suprir claramente a necessidade de conhecimentos que é necessário para operar o projeto, no qual seria necessário mais treinamentos e capacitações para sim poderem ter uma maior confiança e credibilidade nos dados enviados.

GRÁFICO 5 - Preparação dos profissionais para o Esocial



Fonte – Elaborado pelo autor

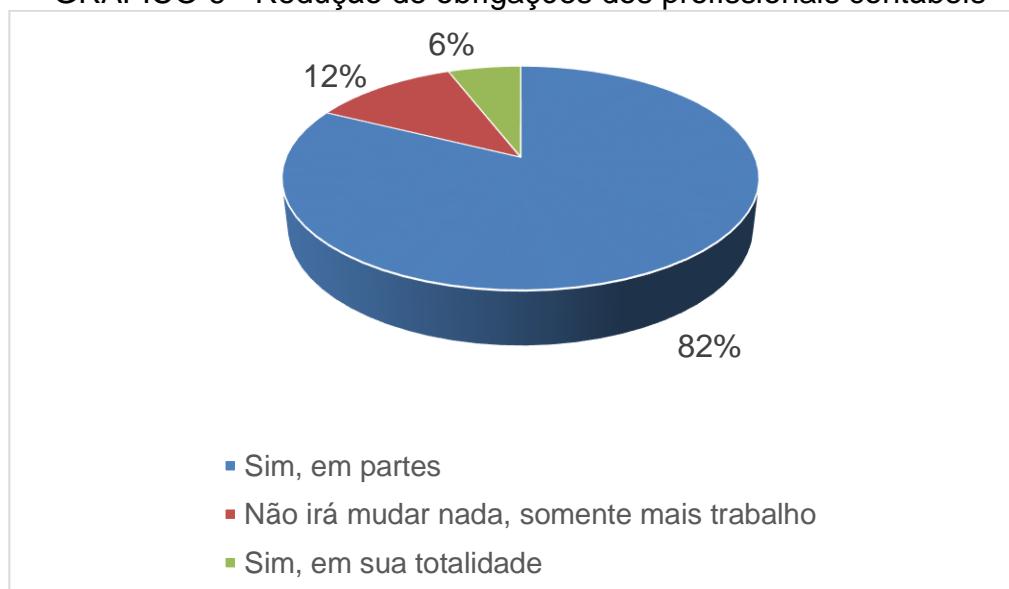
Quando os participantes foram indagados se estavam preparados para o eSocial, apenas 2% responderam que estão muito preparados, 27% disseram está preparado, outros 55% disseram que estão pouco preparados, e 16% disseram que não estão preparados.

O resultado encontrado está em consonância com Rigo *et al* (2015) pois ele aponta em seu estudo que 90% dos contabilistas estão pouco preparados para implementar essas mudanças nas organizações.

Pode-se analisar que mais da metade dos profissionais estão pouco preparados para a implantação do eSocial, por ser um projeto complexo os profissionais da área precisarão passar por um processo de readaptação, as rotinas de trabalho terão um novo paradigma e o sistema de software precisará estar parametrizado para atender as necessidades do eSocial.

Fontes (2014) afirma que é um projeto de grande complexidade, que exigirá dos profissionais não apenas uma revisão de processos, mas sim uma reformulação na cultura de trabalho, pois a maioria dos seguimentos que a lei atual exige, não são cumpridas.

GRÁFICO 6 - Redução de obrigações dos profissionais contábeis



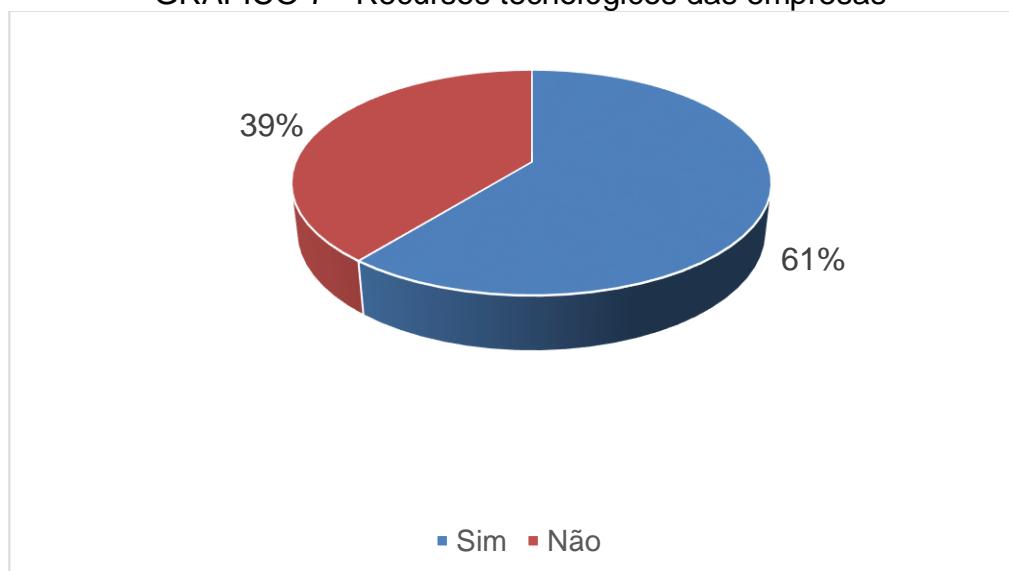
Fonte: Elaborado pelo autor

Quando os participantes foram indagados se o eSocial irá reduzir o acúmulo de obrigações, 82%, responderam que irá reduzir sim as obrigações, só que em partes, 12% acreditam que não irá diminuir, somente acarretará em mais trabalho e 6% disseram que a redução das obrigações será em sua totalidade.

O estágio atual em que o eSocial se encontra é de implantação, um dos objetivos do governo é exatamente a unificação de informações e compartilhamento de dados entre os órgãos para diminuir as obrigações acessórias e assim auditar com mais eficiência e facilidade.

Em seu estudo Gomes (2015) afirma que o eSocial surge como uma ferramenta que irá modernizar o departamento de pessoal, pela unificação das informações e um banco de dados únicos, simplificando assim o trabalho.

GRÁFICO 7 - Recursos tecnológicos das empresas



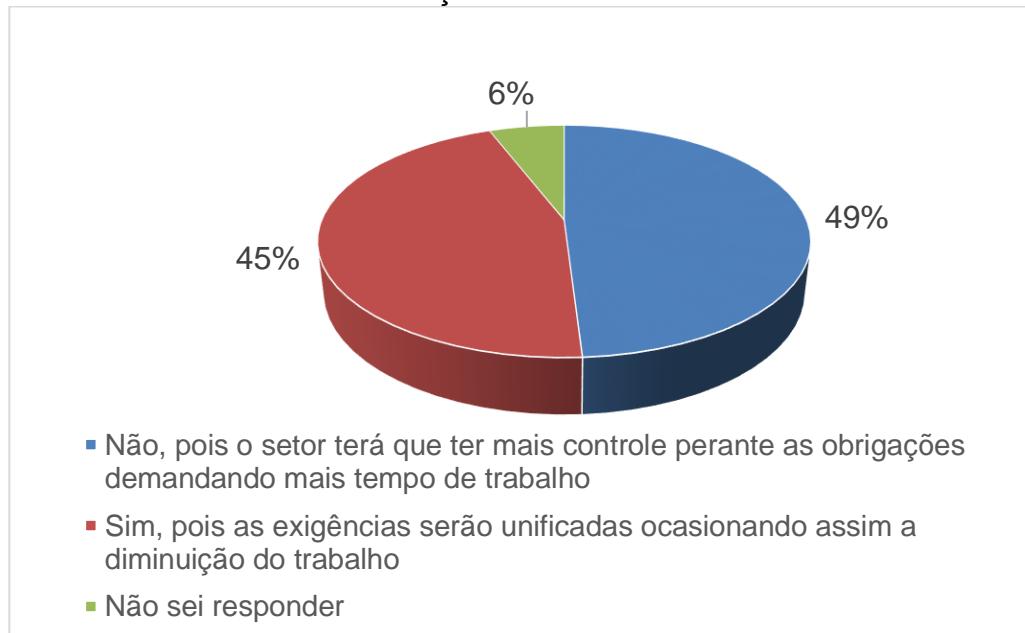
Fonte – Elaborado pelo autor

Quando os participantes foram indagados se as empresas possuem recursos tecnológicos para adequar ao eSocial, 61% acreditam que sim já os outros 39% disseram que as empresas não tem recursos tecnológicos para se adequarem ao eSocial.

A maioria dos pesquisados 61% acreditam que as empresas estão preparadas sim para a implantação do eSocial quando diz respeito aos recursos tecnológicos necessários. Duarte (2014) aponta que é preciso uma internet de alta velocidade pois várias informações serão enviadas para o eSocial.

Já um estudo feito por Man e Hoffman (2015) na cidade do paraná afirmam que as empresas não estão preparadas, pois 86% dos pesquisados disseram que a população não possui acesso à internet, computadores ou algum sistema para implantação do eSocial

GRÁFICO 8 - Redução do trabalho no setor de RH



Fonte – Elaborado pelo autor

Quando os participantes foram indagados se o eSocial irá reduzir o trabalho no setor de RH, 49% responderam que não, pois o setor de RH terá que ter mais controle perante as obrigações, demandando mais tempo de trabalho, outras 45% disseram que irá reduzir pois as exigências serão unificadas, ocasionando assim a diminuição do trabalho, 6% não souberam responder.

Acredita-se que com a funcionalidade do eSocial em sua totalidade os profissionais irão exercer funções mais voltadas para analistas tornando as rotinas mais modernas, unificando o envio das informações relacionadas ao trabalho diminuindo assim, o trabalho (GOMES, 2015). Sendo assim a pesquisa realizada ficou dividida em questão de opinião pois 45% acreditam na diminuição do trabalho, mas, a pesquisa não está em consonância com o autor, pois 49% acreditam que irá exigir do setor RH mais controle perante as obrigações demandando assim mais tempo de trabalho para a organização dos dados.

No Portal do Esocial (2017) diz que uma das principais vantagens do eSocial é a simplificação dos processos e também a substituição da entrega de várias obrigações, por apenas uma operação que será totalmente padronizada e consequentemente ocasionará em diminuição dos gastos, e em tempo dedicados atualmente para a execução dessas tarefas.

GRÁFICO 9 - Integração com o ERP das empresas



Fonte – Elaborado pelo autor

Quando os participantes foram indagados de que se o eSocial irá integrar com o ERP das empresas, 16% acreditam que não irá se integrar por ser um mecanismo complexo, 61% já responderam que sim pois o objetivo do governo é esse, integrar os sistemas, outros 23% não souberam responder.

É necessário que os profissionais e empresas estejam preparados para as rotinas de trabalho do eSocial, o projeto irá exigir integrações entre os sistemas para assim conseguir enviar os eventos para o portal.

Segundo Portal eSocial (2017) as empresas terão que enviar por período em meio digital para o portal do esocial cada evento trabalhista relativo informações dos funcionários. Sendo assim a integração entre os sistemas será imprescindível.

A pesquisa de Mann e Hoffman (2015) realizada em uma agroindústria do paraná 100% dos pesquisados afirmaram que o ERP da empresa irá se integra com o governo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi contextualizar sobre a qual o posicionamento dos profissionais da área contábil perante a nova era de gestão de pessoas diante dos desafios e facilidades promovidas pelo Esocial e simplificação das obrigações acessórias que demandam mapeamento de dados e planejamento estratégico trabalhista

Para isso foi realizada uma pesquisa descritiva com levantamento de dados através de um questionário composto por 9 perguntas direcionada tanto para os profissionais da área contábil, quanto para os profissionais que exercem suas atividades nos escritórios de contabilidade que o intuito da pesquisa é de evidenciar os desafios e facilidades dos profissionais da área contábil e Recursos Humanos frente ao novo projeto de integração de informações do Governo Federal e também a evolução da gestão dos recursos humano

Os dados apresentaram que quase a totalidade dos pesquisados com 96% afirmam que é preciso de mais investimentos e capacitação para colocar o esocial em prática, segundo eles o manual de orientação não é o suficiente para tratar das questões referente ao novo projeto.

Quanto ao preparo dos profissionais constatou-se que mais da metade sente-se pouco preparado para lidar com as mudanças que o esocial trará, por ser um sistema complexo e de bastante responsabilidade, se comparar com dados do gráfico 4 que diz respeito aos treinamento e capacitações do esocial pode-se concluir que a teoria não é o suficiente, sendo necessário também a prática no novo projeto.

Referente á redução das obrigações acessórias, 82% dos pesquisados afirmaram que as obrigações irão reduzir sim más não em sua totalidade, devido á unificação de informações e compartilhamento de dados entre os entes participantes do projeto.

Quanto aos recursos tecnológicos das empresas 61% dos profissionais acreditam que as empresas estão preparadas para a implantação quando se diz a respeito de internet e softwares, que será necessário para enviar os eventos nos prazos corretos e também para evitar multas futuramente.

Um fator predominante percebido na pesquisa foi que 49% dos pesquisados acreditam que com a implantação total do esocial não irá ter redução dos trabalho no setor de RH, segundo os pesquisados o setor terá que ter mais controle das informações e consequentemente demandando mais tempo de trabalho, se relacionar o gráfico 6 que diz respeito á a redução das obrigações acessórias e o gráfico 8 que diz respeito a redução do trabalho pode-se chegar a conclusão que com a implantação total do esocial as obrigações acessórias irão reduzir, porém, os profissionais terão que ter um controle maior e mais eficiente das informações demandando assim mais tempo de trabalho para futuramente evitar multas.

Em relação á integração dos sistemas do governo com as empresas 61% dos pesquisado acreditam que haverá sim uma integração entre ambos, pois a ideia do governo é realmente essa, para por fim ele cruzar os dados e fazer auditorias eletrônicas.

O esocial é um projeto que visa a unificação de informações referentes a escriturações fiscais, previdenciárias e trabalhistas no qual sua finalidade é padronizar a transmissão, validação e armazenamento dos dados no ambiente em nuvem. (BRASIL, 2014)

Duarte (2014) diz que os escritórios de contabilidade em sua maioria é que processa a maior parte da folha de pagamento das empresas então o esocial

impactará diretamente nas rotinas trabalhistas que a todo momento precisam se atualizar. Lunelli (2015) destaca também que a todo momento os profissionais precisam se atualizar devido as mudanças que ocorrem.

Fontes (2014) afirma que esse projeto exigirá um empenho maior dos profissionais da área contábil, pois a complexidade do projeto é bastante elevada que abrangerá vários eventos sociais.

Sendo assim conclui-se que os profissionais da área contábil em frente aos desafios e facilidades impostos pelo eSocial, estão pouco preparados para a implantação do projeto, por ser bastante complexo e de muita responsabilidade, sendo que, é preciso de mais investimentos em treinamentos e capacitação, pois, somente o manual de orientação não é o suficiente para operar.

A pesquisa traz que, o eSocial irá simplificar bastante as obrigações acessórias, facilitando o envio de informações e também o seu compartilhamento, assim como irá diminuir significamente os documentos, pois, os procedimentos serão eletrônicos, mas segundo os dados da pesquisa o profissional terá que ter mais controle sobre os dados enviados, sendo necessário se organizar, e planejar cada rotina e evento que será enviado para o ambiente. Porém os profissionais acreditam que o trabalho irá aumentar, devido a exigência de controle nos processos no envio de informações.

Sugere-se como posteriores trabalhos objetos de pesquisas sobre o tema, analisar e investigar o cenário da implantação do eSocial em sua totalidade, assim como está sendo o comportamento dos profissionais contábeis em relação a isso.

6 REFERÊNCIAS

PORTAL. ESOCIAL. . **Conheça o eSocial.** 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. SECRETÁRIA DO ESTADO DA FAZENDA. . **Sistema Público de Escrituração Digital.** 2010. Disponível em: <<http://www.sped.fazenda.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=4>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

PORTAL. ESOCIAL. . **Produção Empresas.** 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/ambiente-de-producao-empresas>>. Acesso em: 03 out. 2018.

JARDIM, Maria Chaves; SILVA, Márcio Rogério da. **Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).** São Paulo: Unesp, 2016. 191 p. Disponível em:

<<http://books.scielo.org/id/s5k33/pdf/jardim-9788579837432.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

COSTA, Luciana Valus; ALVES, Raquel Aparecida; OLIVEIRA, Claudimar Dias de. Esocial: estudo sobre seus reflexos na rotina de profissionais da contabilidade. In: 20º CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 20., 2015, Fortaleza. **Anais...** . Fortaleza: Cbc, 2015. p. 1 - 12. Disponível em: <<http://cbc.cfc.org.br/comitecientifico/images/stories/trabalhos/430C.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: BENEFÍCIOS E DESAFIOS SOB AS PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DA PARAÍBA. Paraíba: Revista Gestão e Organização, v. 1, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036>>. Acesso em: 01 out. 2018.

LARA, A. M. B. ; MOLINA, Adão Aparecido . **Pesquisa Qualitativa: apontamentos, conceitos e tipologias.** In: Cezar de Alencar Arnaut de Toledo; Maria Teresa Claro Gonzaga. (Org.). Metodologia e Técnicas de Pesquisa nas Áreas de Ciências Humanas. Maringá: EEduem, 2011, v. 01, p. 121-172.

BRASIL 5. RECEITA FEDERAL. **Conferência eSocial.** 2015. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoeSocial.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

BRASIL 6. RECEITA FEDERAL. SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL. 2015. Disponível em: <http://www1.receita.fazenda.gov.br/sobre-o-projeto/apresentacao.htm>. Acesso em: 30 set. 2018.

MARCOS YAMAMOTO (São Paulo). Cra-Sp. **O que é eSocial?** Administrador: Profissional, São Paulo, n. 329, p.24-26, nov. 2013. Mensal.

THOMSON REUTERS (São Paulo). Cra-Sp (Comp.). **O que é eSocial?** Administrador: Profissional, São Paulo, n. 329, p.24-26, nov. 2013. Mensal.

BRASIL 2. Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014. Institui **O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e Dá Outras Providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 04 set. 2018.