



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social: Um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande-PB.

FERNANDA SOBREIRA DUARTE BEZERRA

Campina Grande - PB

2014

FERNANDA SOBREIRA DUARTE BEZERRA

Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social: Um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande- PB.

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao Departamento do Curso de
Ciências Contábeis, da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor MSc. José Elinilton Cruz de Menezes.

Campina Grande – PB

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B574o Bezerra, Fernanda Sobreira Duarte
Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social [manuscrito] : um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande - PB / Fernanda Sobreira Duarte Bezerra. - 2014. 20 p. : il. color.

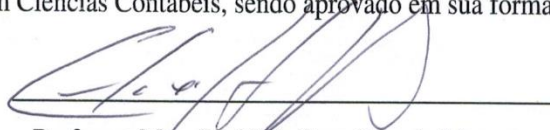
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.
"Orientação: Prof. Me. José Elinilton Cruz de Menezes, Departamento de Contabilidade".

1. Escrituração Fiscal Digital - EFD- Social. 2. Contabilidade. 4. Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. I. Título. 21. ed. CDD 657.46


FERNANDA SOBREIRA DUARTE BEZERRA

Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social: Um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande- PB.

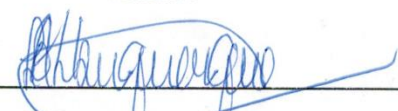
Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.


Professor Msc. José Elinilton Cruz de Menezes
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

Professores que compuseram a banca:


Professor Msc. José Elinilton Cruz de Menezes
Orientador


Professora Msc. Karla Roberta Castro Pinheiro Alves
Membro


Professora Msc. Lúcia Silva Albuquerque
Membro

Campina Grande – PB, 15 de Julho de 2014.

RESUMO

BEZERRA, Fernanda Sobreira Duarte. **Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social: Um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande-PB.** 2014. 19 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

Com a instituição do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, pelo Decreto Nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, as empresas estão obrigadas a fornecer suas informações contábeis e fiscais de forma digital e unificada. Dentro desse novo contexto, a pesquisa busca investigar as obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da Escrituração Fiscal Digital – EFD-Social, na percepção dos gestores dos escritórios situados na cidade de Campina Grande (PB). Tal pesquisa justifica-se pelo novo cenário dos escritórios contábeis com a implantação de novas ferramentas tecnológicas na contabilidade. O estudo caracteriza-se como exploratório-descritivo. Para atingir tais objetivos, foi utilizado um questionário para a coleta de dados com os gestores dos escritórios campinense. A pesquisa evidenciou que a maioria dos gestores já estão cientes da EFD Social, e alguns já possuem projetos interno de capacitação para os funcionários.

Palavras-chave: EFD- Social. Folha de pagamento. Obrigações acessórias.

1 Introdução

O cenário dos escritórios contábeis vem se modificando ao longo dos períodos. A contabilidade manual feita com equipamentos rudimentares foi perdendo espaço para a informatização, com a utilização de programas ágeis e eficazes que integram as informações geradas pelas entidades para os diversos órgãos fiscalizadores em tempo real.

De um modo geral, os escritórios têm a missão de fazer uma contabilidade íntegra e tempestiva, ou seja, apresentar as obrigações dentro dos prazos legais com informações corretas. O cumprimento desta missão é de suma importância para a continuidade da empresa, e nos dias atuais, há uma maior fiscalização dos registros e das demonstrações contábeis das entidades.

Neste sentido, uma significativa mudança na contabilidade brasileira se deu a partir da implantação do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que foi instituído pelo Decreto Nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, por meio do qual, as empresas são obrigadas a fornecer suas informações contábeis e fiscais de forma digital e unificada. O SPED é um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que fazem parte da escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, como consta no art. 2º do Decreto Nº 6.022.

Diante desse avanço tecnológico na contabilidade, em um primeiro momento anunciado para 2014 e prorrogado para 2015, será implantado um novo complemento do SPED: a EFD-Social, ou também chamado de eSocial. Nessa declaração, segundo o Manual de Orientação do eSocial (2014), todas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relacionadas à contratação e utilização de trabalhador, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias previstas na lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e de rendimentos pagos por si sujeitos à retenção na fonte, serão informados eletronicamente e de forma unificada.

Diante do exposto e partindo do pressuposto da importância de estudar e aprender sobre essa nova declaração do SPED é possível destacar a seguinte problemática de pesquisa: Qual a percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande-PB, com relação as obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social?

A pesquisa justifica-se pelo novo cenário dos escritórios contábeis com a implantação de novas ferramentas tecnológicas. Tendo como objetivo geral investigar a percepção dos gestores dos escritórios situados na cidade de Campina Grande (PB) com relação as obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD-Social. Além disso, apresenta como objetivos específicos: mapear os escritórios de contabilidade em Campina Grande – PB, verificar as obrigações acessórias que serão substituídas gradativamente pela nova declaração, e por fim, conceituar o que virá a ser a EFD-Social.

2 Referencial Teórico

2.1 Obrigações Acessórias

Com a implantação da EFD-Social, segundo a Receita Federal do Brasil (2013), cerca de 80% das obrigações acessórias que hoje são entregues de forma individual serão unificadas em uma única declaração. A seguir, segue algumas das obrigações acessórias que contemplarão a EFD-Social.

2.1.1 Livro de Registro de Empregados

O livro de registro de empregados é utilizado no momento que um funcionário é admitido, como consta no art. 41 da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, então, passa a ser obrigatório o livro ou ficha de registro, a empresa que apresentar funcionários devidamente

cadastrados e que sejam regidos pela CLT, o que não é o caso dos estagiários, os quais ficam excluídos dessa obrigação.

No Art. 41 da CLT, está assim disposto:

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O livro ou as fichas dos empregados correspondem a uma forma de comprovar o vínculo existente entre o empregador e o empregado, demonstrando e comprovando o tempo de trabalho para os diversos órgãos fiscalizadores. Esses livros devem apresentar informações relevantes dos trabalhadores, tais como: data de admissão, número do PIS, cargo e função, documentos pessoais do trabalhador, férias, contribuição ao sindicato, entre outros.

O empregador que possuir funcionários que não estão registrados no livro de registro, ou que não possuam fichas, ficará sujeito a uma multa referente a um salário mínimo, como consta no Art. 47 da CLT, “A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.”

2.1.2 Folha de pagamento

A folha de pagamento é uma relação dos salários que foram pagos a cada funcionário, onde consta o salário bruto deduzido as contribuições e os descontos relativos a cada colaborador, devendo ser impresso em duas cópias, uma para o funcionário e a outra para permanecer no poder do estabelecimento, como prova de pagamento, devidamente assinada pelo funcionário.

Isto pode ser observado no art. 225, I, Decreto Nº 3.048 do Regulamento da Previdência Social, o qual informa que “a empresa é obrigada a preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos”.

A folha de pagamento deverá ser efetuada no mínimo uma vez ao mês, podendo ser feita diariamente, quinzenalmente, variando de acordo com a necessidade de cada empresa. A mesma deverá obedecer ao regime de competência, ou seja, deve ser contabilizado no mês de referência mesmo que o seu pagamento seja efetuado no próximo mês.

2.1.3 Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP

É utilizada para o recolhimento do FGTS e para prestar informações à Previdência Social em relação aos segurados. Deverá ser informada mensalmente até o dia sete do mês seguinte a que se refere às informações prestadas, relativo ao recolhimento por parte das empresas do FGTS dos seus funcionários, e das informações previdenciárias.

As empresas deverão atender ao disposto no Inciso VII do § 1º do art. 225 do Regulamento da Previdência Social, o qual informa que:

As informações prestadas na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social servirão como base de cálculo das contribuições arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social, comporão a base de dados para fins de cálculo e concessão dos benefícios previdenciários, bem como constituir-se-ão em termo de confissão de dívida, na hipótese do não-recolhimento.

A GFIP apresenta informações importantes e úteis para melhorar o acesso à comprovação do tempo de contribuição dos segurados, melhorando assim, o atendimento na Previdência Social. A entrega deverá ser feita em meio magnético, através do programa que está disponível no site da Caixa Econômica Federal, chamado SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social).

2.1.4 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

O CAGED foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o Cadastro permanente das Admissões e Dispensa de Empregados, onde conta no seu Art. 1º “Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema de Consolidação das Leis do Trabalho”. É utilizado também como base para a elaboração de estudos, projetos e programas ligados ao Ministério do Trabalho - MTE.

A empresa deverá elaborar e transmitir essa declaração todas as vezes que ocorrerem movimentações de trabalhadores como: admissão, transferência e desligamento de funcionários, que possuam contrato de trabalho regido pela CLT. A declaração deverá ser enviada até o dia sete do mês subsequente, que se refere à ocorrência, por meio eletrônico no site do CAGED, ou por outros aplicativos fornecidos pelo MTE.

É pelo CAGED que o Ministério do Trabalho verifica o índice de pessoas com carteira assinada, analisando o número de desempregos em determinada data e região. É também

utilizada pelo programa do Seguro-desemprego, para conferir os dados dos vínculos trabalhistas, e com base nos dados obtidos são elaboradas estatísticas que são divulgados para a sociedade e para Elaboração de Políticas de Emprego e Salário, como consta nos principais objetivos do CAGED na da Lei nº 4.923/65.

2.1.5 Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

É um instrumento de coleta de dados do trabalho formal, criado para verificar as relações de trabalho em todo o território nacional, feita anualmente. Tem como um dos principais objetivos, segundo o Decreto Nº 76.900, 23/12/75, identificar o trabalhador que tem o direito ao abono salarial PIS (Programa de Integração Social) /PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público).

A RAIS foi instituída pelo Decreto Nº 76.900, de 23 de Dezembro de 1975, onde consta em seu Art. 1º, “Fica instituída a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a ser preenchida pelas empresas, contendo elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social”.

Os empregadores deverão fornecer para cada estabelecimento uma declaração anual, que irão constar todas as informações solicitadas na própria declaração, referente a cada um dos empregados da empresa em qualquer período do ano em que se refere. Com a RAIS se obtém o número de empregados formais existentes no país, bem como, quantos foram demitidos e admitidos, e também pode constatar qual o setor que mais contratou no país, como está disposto no Decreto Nº 76.900 de 23/12/1975.

2.1.6 Comunicação Acidente de Trabalho – CAT

O CAT, segundo a Lei nº 8.213, de 24/07/1991 no seu Art. 19, é um documento emitido para comunicar o acidente ou a doença de trabalho de qualquer gravidade, mesmo sem afastamento, ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, o qual dará seguimento ao amparo do segurado, ou em caso de morte a família do mesmo.

Segundo Gomes (2009) o acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho do empregado a serviço do empregador, dentro e fora da empresa, com o trabalhador avulso, médico residente, e com o segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação

funcional que cause a perda ou a redução temporária ou permanente da capacidade de trabalho, podendo chegar à morte.

O Acidente de trabalho é classificado em três tipos, conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91. O primeiro é o acidente típico, que ocorre pelo trabalho do empregado ao empregador, o segundo é causado por doença profissional ou do próprio trabalho, que é o caso de profissionais que estão expostos a riscos, e o terceiro e último é o acidente de trajeto, o qual o empregado sofre algum tipo de acidente no percurso do local de trabalho para sua residência, ou vice-versa.

Em caso de acidente de trabalho é obrigação da empresa contratante comunicar o evento ocorrido ao órgão responsável por assegurar o trabalhador (INSS). Este procedimento de comunicação deverá ser realizado por meio do preenchimento de um requerimento em quatro vias, sendo uma para o INSS, uma para o segurado ou dependente, outra para o sindicato e a última para a empresa. Essa comunicação à Previdência Social deverá ser feita no primeiro dia útil em que ocorrer o acidente, e caso seja entregue fora do prazo, caracteriza-se como denúncia espontânea conforme está disposto no Regulamento da Previdência Social, no art. 286 do Decreto 3048/99.

2.1.7 Manual Normativo de Arquivos Digitais -MANAD

O MANAD deverá somente ser apresentado pela empresa que utiliza o processamento eletrônico de dados para registro contábil, fiscal, patrimonial e trabalhista, quando solicitadas por um auditor Fiscal da Previdência Social, no qual deverá apresentar os arquivos digitais com as informações da Folha de pagamento da empresa e deverá conter todas as movimentações de proventos e descontos dos trabalhadores. As empresas optantes pelo Simples Nacional estão dispensadas a apresentar o manual.

De acordo com a Portaria MPS/SRP N 58, de Janeiro de 2005, O Manual Normativo de Arquivos Digitais, no seu art. 1º:

A empresa que utiliza sistema de processamento eletrônico de dados para o registro de negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, quando intimada por Auditor-Fiscal da Previdência Social (AFPS), deverá apresentar documentação técnica completa e atualizada de seus sistemas, bem como os arquivos digitais contendo informações relativas aos seus negócios e atividades econômicas, observadas as orientações; e

especificações contidas no Manual Normativo de Arquivos Digitais - MANAD aplicado à Fiscalização da Secretaria da Receita Previdenciária – SRP.

De acordo com o Manual Normativo de Arquivos Digitais (2003) os arquivos digitais deverão ser inicialmente submetidos ao Sistema de Validação e Autenticação de Arquivos Digitais (SVA), próprio da SRF, disponível no site oficial do Ministério da Previdência Social, que efetua a validação e autenticação dos arquivos, depois de conferido arquiva um código único de identificação.

2.1.8 Perfil Profissiográfico Previdenciário -PPP

Trata-se de um documento apresentado em formulário, que tem por objetivo apresentar em um único documento um resumo das informações relativas aos riscos e à existência de agentes nocivos que o empregado possa estar sujeito no ambiente de trabalho. Ele também orienta o processo de reconhecimento da aposentadoria especial.

Segundo a Previdência Social (2014), o PPP “é um formulário com campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual é exposto, os exames médicos, além de dados referentes à empresa”.

O PPP deverá ser preenchido individualmente para cada empregado que exerce atividades que o exponha a agentes nocivos físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física dos mesmos. É um meio de comprovar a efetiva exposição dos trabalhadores a agentes nocivos ou prejudiciais à saúde. Porém, após a implantação do PPP em meio magnético, pela própria Previdência Social, esse documento será exigido para todos os empregados de qualquer entidade, independentemente do ramo ou seguimento que a empresa atua, conforme disposto na Instrução Normativa do INSS (BRASIL nº 99, 2003).

2.1.9 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF

A DIRF é uma obrigação acessória devida por todas as pessoas jurídicas que em algum mês tenham tido retenção de impostos sobre a renda e contribuições retidos na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para os seus colaboradores, como também os rendimentos

pagos a pessoas físicas domiciliadas no País e os pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial, como está disposto na RFB (2014).

Segundo o artigo 70 da Lei nº 11.196, de 21-11-2005 “o recolhimento do Imposto de Renda retido na fonte em relação ao trabalho assalariado, será efetuado até o último dia útil do 1º decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores”. No art. 67 da Lei n. 9.430/96 determina que, se no cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte o valor for igual ou inferior a 10,00, fica dispensado à retenção desse valor.

2.2 A Escrituração Fiscal Digital – EFD-Social

A EFD-Social é o mais novo integrante do programa do governo de Escrituração Digital, implantado em 2005 e instituído oficialmente em 2007. Esta nova ferramenta participante do SPED também chamado de eSocial surge como uma forma de padronizar, unificar e proporcionar mais transparência as obrigações acessórias relativas à folha de pagamento, bem como, às obrigações previdenciárias e trabalhistas relativas à utilização de mão-de-obra, com ou sem vínculo empregatício, conforme afirma a Receita Federal do Brasil- RFB, (2014).

Atualmente, em detrimento da legislação os empregadores estão sujeitos a preencher obrigatoriamente, diversas declarações que por vezes, possuem as mesmas informações, porém, são declarados a órgãos diferentes. Com a implantação desse novo programa, segundo a Receita Federal do Brasil (2014), a quantidade de obrigações acessórias será substituída por apenas uma declaração onde irá apresentar a mesma informação atendendo às necessidades de cada órgão fiscalizador. Assim, a nova ferramenta irá facilitar a execução da tarefa em questão, além de reduzir o tempo e o material gasto com a mesma.

Segundo a Receita Federal do Brasil (2014), a EFD-Social é um projeto que atenderá as necessidades de diversos órgãos da administração pública, tais como, a da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como, a Justiça do Trabalho, em especial no módulo relativo ao tratamento das Ações Reclamatórias Trabalhistas.

Segundo Godinho e Biar (2013, p. 5) “essa integração permite a racionalização de custos, melhora a qualidade das informações, torna os procedimentos fiscais mais eficazes e promove o saneamento dos dados contidos nas diversas entidades.”

Segundo o Manual de Orientação do eSocial (2014), as informações poderão ser classificadas em três tipos: a) Eventos Iniciais: é o primeiro evento a ser transmitido ao eSocial contendo informações que identificam o empregador/contribuinte, e contém dados básicos da entidade; b) Eventos de Tabelas: São eventos que montam as tabelas do empregador, as quais podem ser utilizadas em mais de um arquivo do eSocial, e deverão conter informações que irão validar os eventos periódicos e não periódicos; c) Eventos Não Periódicos: Ocorrem no momento da contratação, afastamentos, demissões, entre outros. Quando confirmada a ocorrência, estes eventos passam a ter prazo específico de transmissão ao eSocial; e d) Eventos Periódicos: São compostas por informações da folha de pagamento, de contribuições previdenciárias e de retenção do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos feitos pelo contribuinte.

As informações dos Eventos não periódicos alimentarão uma base de dados chamada de Registro de Eventos Trabalhistas – RET, que serão efetuados por meio de envio de arquivo XML, os quais ao serem transmitidos passaram por uma validação e depois armazenados. O RET também será utilizado para validação da folha de pagamento, como pode ser observado no Manual de Orientação do eSocial (2014).

Como exposto, a EFD-Social é um projeto grandioso, o qual mudará completamente a rotina dos escritórios de contabilidade, dentre as diversas mudanças, merece destaque, o envio tempestivo das informações referentes aos trabalhadores, ou seja, o repasse de tais informações deve ser imediato à medida que for surgindo as demandas, deverão ser informadas no RET, obedecendo a legislação vigente. Para ilustrar a mudança citada, é possível enfatizar o caso do aviso de férias, que na legislação em vigor o prazo mínimo para conceder o aviso de férias ao empregador é de 30 dias, porém, muitas vezes pela falta de comunicação do empregador com o escritório esse aviso acaba sendo assinado juntamente com o recibo das férias. Deste modo, essa nova obrigação modificará nos escritórios de contabilidade a cultura tipicamente brasileira de protelar as atividades, especialmente no tocante aos serviços públicos.

Outra mudança que irá ocorrer com a implantação da EFD-Social é com relação ao Cadastro Específico do INSS – CEI, o qual será substituído pelo Cadastro de Atividades da Pessoa física (CAEPF), ou pelo Cadastro Nacional de Obras (CNO), que será um número acoplado ao CPF. Segundo o Manual de Orientação do EFD Social, (2014) “a pessoa física deverá providenciar registro no CAEPF, obedecendo as normas previstas em ato normativo próprio a ser publicado oportunamente. No lugar da matrícula CEI para as obras de construção civil, foi criado o CNO- Cadastro Nacional de Obras.”

3 Metodologia

O presente artigo, em relação aos objetivos, segue a linha exploratória- descritiva. Segundo Gil (2002) pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, e torná-lo mais explícito, e as pesquisas descritivas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade entre o pesquisador e o tema pesquisado.

Quanto aos procedimentos, esse artigo é classificado como uma pesquisa bibliográfica, pois é baseado basicamente em Leis, livros, revistas e internet, o qual tem por finalidade, segundo Marconi e Lakatos (2010, p.183), “colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas”.

Também foi utilizado o levantamento que, segundo Gil (2002), as pesquisas com esse tipo de procedimento caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas, acerca do problema estudado, para em seguida, utilizando a análise quantitativa, obtêm-se as conclusões sobre os dados levantados.

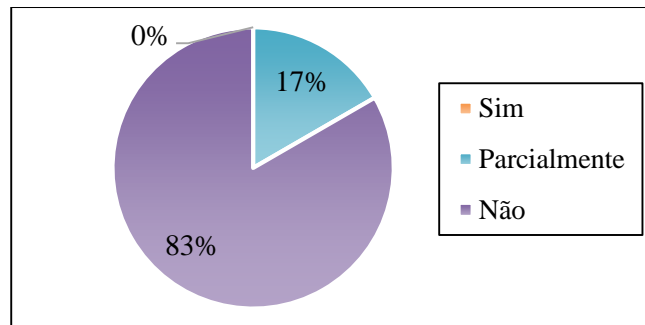
A tipologia abordada na pesquisa é de natureza quantitativa. Foi utilizado o levantamento de dados mediante questionários, que segundo Gil (2002), as pesquisas caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, e utilizando o questionário há uma maior economia e rapidez, conseqüentemente, os custos tornam-se baixos.

Para atingir os objetivos da pesquisa, foi escolhida uma amostra não probabilística de 43 escritórios que atuam na região de Campina Grande – PB, com o objetivo de investigar na percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade na referida cidade, as obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social, investigando se os mesmos já sabem da existência dessa nova declaração e as mudanças que irão ocorrer com a obrigatoriedade dessa nova obrigação.

4 Análise dos Dados e discussão dos resultados

A seguir será demonstrado os resultados da pesquisa que tem por objetivo investigar se os gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande- PB já estão cientes da EFD- Social e se os mesmos já estão se adequando a nova obrigação. Em seguida encontram-se os dados na sequência do questionário.

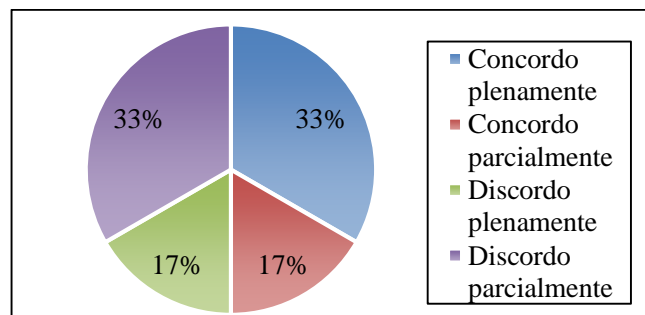
4.1 Gráfico 1 – Há alguma dificuldade com relação ao tema, no que diz respeito ao que será declarado na EFD- Social?



Fonte: Pesquisa de campo, 2014

Conforme dados obtidos, cerca de 83% dos gestores respondentes estão cientes das declarações que serão incorporadas a EFD Social, e afirmam que não sentem dificuldades em relação ao tema. Em contrapartida, cerca de 17% sabem parcialmente o que será declarado nessa nova obrigação. Tal resultado demonstra que a maioria dos gestores dos escritórios já estão cientes das declarações que serão incorporadas gradativamente a essa nova declaração.

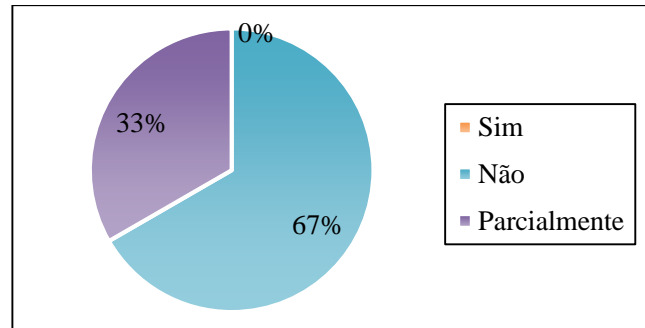
4.2 Gráfico 2 – Com a implantação da EFD Social, haverá uma diminuição das obrigações acessórias?



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Segundo a perspectiva dos entrevistados, cerca de 33% concordam que haverá uma diminuição das obrigações acessórias com a implantação da EFD Social, por outro lado, outros 17% discordam plenamente. Já 33% discordam parcialmente e outros 17% concordam parcialmente. Tendo em vista o resultado, alguns gestores acreditam que não haverá uma diminuição das obrigações acessórias hoje existentes, fazendo com que um dos principais objetivos da EFD Social não seja alcançado, o que se refere a diminuição das obrigações existentes hoje no departamento pessoal, como afirma a Receita Federal.

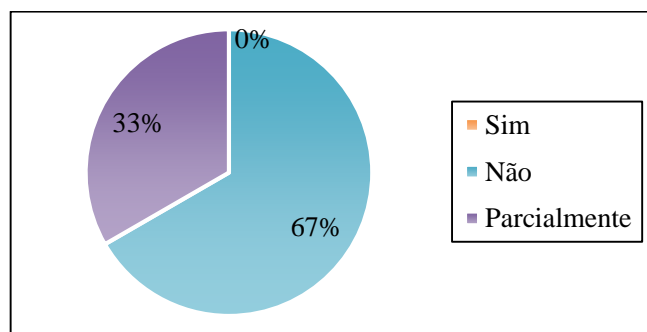
4.3 Gráfico 3 – Os gestores das empresas que você presta serviços estão conscientes dessa nova obrigação no departamento pessoal?



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Questionados sobre esse tema, observa-se que 67% dos entrevistados ainda não informaram aos empresários das empresas que prestam serviços sobre as mudanças que irão ocorrer nesse setor, algo essencial para que a declaração seja enviada com as informações corretas, pois, o departamento pessoal do escritório contábil deverá ter uma maior integração com os gestores ou administradores da entidade, para o envio correto e tempestivo das informações sobre os trabalhadores das empresas. Somente 33% informaram parcialmente sobre essa nova obrigação aos gestores das entidades.

4.4 Gráfico 4 – O seu escritório já possui algum projeto interno ou alguma outra forma de capacitar os seus colaboradores para essa nova obrigação?

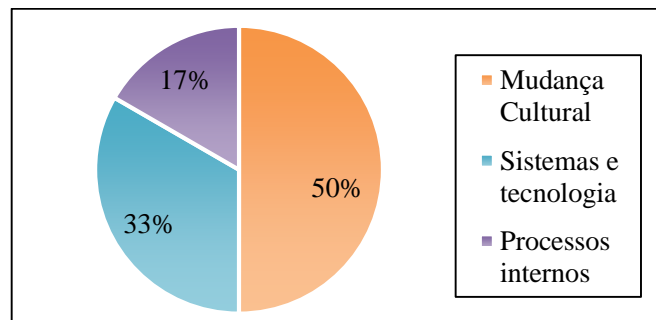


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Quanto a capacitação dos colaboradores, 67% dos escritórios não possuem nenhum projeto interno ou outra forma de capacitar os seus colaboradores para essa nova declaração, e cerca de 33% já possuem algum projeto interno ou outra maneira para capacitar os seus funcionários. Esse resultado demonstra que a grande maioria dos gestores questionados não

estão capacitando os colaboradores para essa nova obrigação, o que pode vir a ser um grande problema diante da obrigatoriedade do serviço a partir de 2015.

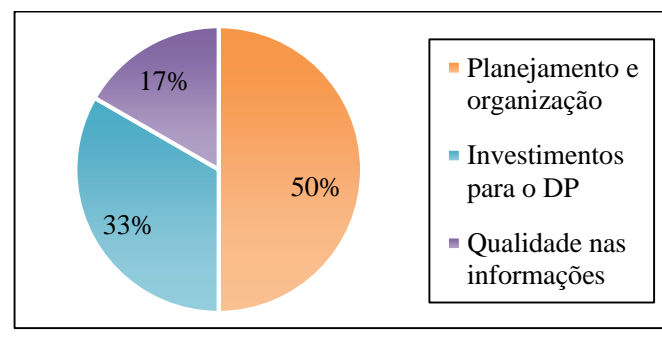
4.5 Gráfico 5 – Com qual tema você acredita que seu escritório terá mais dificuldade na implantação da EFD-Social?



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

De acordo com os números encontrados, cerca de 50% dos gestores dos escritórios acreditam que o maior desafio diante da implantação da EFD Social será relacionado com a mudança cultural, visto que, atualmente, não há tantas fiscalizações, como por exemplo, relacionada com admissões de funcionários e férias, ambos nos prazos legais e de acordo com a lei; outros 33% acreditam que seja os sistemas e tecnologia envolvidos, já que alguns sistemas do SPED apresentam algumas falhas e por muitas vezes de difícil compreensão e, por fim, 17% afirmam que o maior desafio seja os processos internos envolvidos.

4.6 Gráfico 6 – Com relação às empresas que você presta serviços, quais os maiores desafios você acredita que seus clientes apresentarão para o envio correto da EFD- Social?



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Com relação aos desafios que os empresários apresentaram, 50% dos gestores dos escritórios de contabilidade afirmam que o maior problema a ser enfrentado será o planejamento e a organização das empresas para cumprir os prazos previstos com maior tempestividade que

o de costume; 33% afirmam que será um maior investimento nesse setor, que por vezes é deixado em segundo plano, e por fim, com 17% é a qualidade no conteúdo das informações, que muitas das vezes apresentam erros, ou as informações são informadas com atrasos.

5 Considerações finais

Os resultados alcançados evidenciam que a maioria dos gestores já sabem da existência dessa nova obrigação e quais as declarações que serão incorporadas a EFD- Social, visto que, menos da metade dos gestores questionados, no percentual de 17%, afirmaram saber parcialmente o que será declarado na nova obrigação, enquanto que os outros 83%, afirmaram saber quais as declarações que serão gradativamente incorporadas a EFD – Social.

Em relação a capacitação dos colaboradores, mostrou-se que apenas uma pequena parcela dos escritórios questionados já está desenvolvendo projetos internos para a capacitação dos mesmos. E que a maioria dos gestores dos escritórios contábeis ainda não informaram aos seus clientes sobre a existência e a exigibilidade para o próximo ano dessa nova obrigação.

Com relação às possíveis dificuldades que a nova declaração apresentará, segundo os questionados, será com relação a mudança cultural que hoje vivenciamos nos escritórios contábeis e em empresas. Dificuldade essa, que ocorre muitas vezes pela falta de comunicação entre a entidade com os escritórios responsáveis.

Um dos principais objetivos da nova declaração é o de diminuir a quantidade de obrigações acessórias trabalhistas, previdenciárias e fiscais, porém, o que foi verificado na pesquisa, foi de que muitos gestores acreditam que não haverá uma diminuição com a implantação dessa nova declaração, mais sim, uma nova obrigação que deverá ser entregue juntamente com as demais.

O objetivo dessa pesquisa foi o de investigar na percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade na referida cidade, as obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social, onde podemos verificar que os gestores de RH ou os responsáveis pelos escritórios, já estão cientes da nova declaração e as obrigações acessórias que serão incorporadas, porém, faltam projetos de capacitação profissional para os colaboradores que estarão diretamente envolvidos com essa nova obrigação. Sabendo disto, é possível dizer, que a realização desta pesquisa oferece subsídios para diversas intervenções direcionadas aos escritórios de contabilidade campinense, a fim de proporcionar assistência aos mesmos.

O estudo apresenta limitações pela forma como a amostra foi selecionada. Por um método não probabilístico, não recomendado para fazer generalizações. Visto que, o estudo tomou como base apenas 43 escritórios da cidade de Campina Grande – PB, assim, pode-se ampliar o número de empresas pesquisadas ou em outras cidades e estados, fazendo com que a pesquisa torne-se mais precisa com dados mais abrangentes.

ABSTRACT

With the establishment of the Public Digital Bookkeeping System - SPED, by Decree No. 6,022, of January 22, 2007, companies are required to provide their financial and tax information from digital and unified manner. Within this new context, the research seeks to investigate what will be the impact of ancillary obligations in personnel department with the implementation of the Tax Bookkeeping Digital - Social EFD, the perception of managers of offices located in the city of Campina Grande (PB). This study is justified by the new scenario of the accounting offices with implementation of new technological tools. The study is characterized as exploratory and descriptive. To achieve these objectives, a questionnaire for collecting data with the managers of Campinense offices with questions was used to verify if the professionals are already aware of this new requirement, and especially if you are already enabling employees who are directly linked to this new obligation. The research showed that most managers are already aware of Social EFD, and some already have internal training projects for employees.

Keywords: EFD-Social. Payroll. Ancillary obligations.

Referência Bibliográfica

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Regulamento da Previdência Social. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 de Maio de 1999. Seção 1. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/Ant2001/1999/decreto3048/#Anexos>> Acesso em: 03/01/2014.

_____. Decreto nº 60.22, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>> Acesso em: 03/01/2014.

_____. Consolidação das Leis de Trabalho – CLT. Decreto-lei n.º 5.452, 01/05/1943. Brasília/DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 27/12/2013.

_____. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lei nº 8.213, 24/07/1991. Brasília/DF. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm > Acesso em: 26/05/2014.

_____. PORTARIA MPS/SRP nº 58, de 28 de janeiro de 2005. Estabelece procedimentos para apresentação de arquivos digitais e aprova o Manual de arquivos Digitais – MANAD aplicado à fiscalização da Secretária da Receita Previdenciária –SRP. Disponível em: < www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/MPS-SRP/2005/58.htm > Acesso em: 03/01/2014.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ed – São Paulo: 8. Reimpressão. Atlas 2002.

GODINHO, M; BIAR, L. *A administração pública frente à padronização contábil e fiscal eletrônica (EFD social): perspectivas e desafios (gestão de pessoas na área pública)*. In VI Congresso Consad, 154, 2013, Brasília/DF.

GOMES, E. D. *Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias* 9. ed. Belo Horizonte: Líder, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP. Instrução Normativa INSS/DC nº 99 – 05/12/2003. Disponível em: < <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/perfprof.htm> > Acesso em: 03/01/2014.

Manual Normativo de Arquivos Digitais – MANAD – disponível em: < http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/previdencia/manad/manualnormativodearquivosdigitaisv_1002%E2%80%93manad.pdf > Acesso em: 27/12/2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. Lei 4923/65. Brasília/DF 2012. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F788440136972331997EB1/Manual_CAGED_2012_vers%C3%A3oACI13.pdf > Acesso em: 03/01/2014

_____. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Decreto nº 76.900, de 23/12/75. Disponível em: < http://www.rais.gov.br/rais_sitio/oque.asp > Acesso em: 03/01/2014.

OLIVEIRA, A. *Manual de prática trabalhista*. 42. ed. – 2. Reimpr.- São Paulo : Atlas, 2009.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/perfil-profissiografico-previdencirio-ppp/> > Acesso em : 06/02/2014.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Manual de Orientação do eSocial. Layout 06/01/2014. Disponível em: < http://www.esocial.gov.br/doc/MOS_V_1_1_Publicacao.pdf > Acesso em 01/02/2014.

_____. Lei do Ajuste Tributário nº 9.430, de 27/12/1996. Brasília- DF. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/leis/Ant2001/lei943096.htm>> Acesso em 03/07/2014.