

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

**E-SOCIAL - AS INOVAÇÕES NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL  
NAS EMPRESAS E OS SEUS IMPACTOS**

**Roseli dos Santos Ribeiro**

**Campina Grande – PB  
2015**

**ROSELI DOS SANTOS RIBEIRO**

**E-SOCIAL - AS INOVAÇÕES NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL  
NAS EMPRESAS E OS SEUS IMPACTOS**

Trabalho de Conclusão do 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.

**Campina Grande – PB  
2015**

2015

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.

R484e Ribeiro, Roseli dos Santos  
E-social - as inovações nas rotinas do Departamento de  
pessoal das empresas e os seus impactos [manuscrito] / Roseli dos  
Santos Ribeiro. - 2015.  
20 p. : il. color.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências  
Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Sociais Aplicadas, 2015.  
"Orientação: Prof. Esp. Jose Luiz de Souza, Departamento de  
contabilidade".

1. E-Social. 2. Mudanças. 3. Departamento pessoal. I.  
Título.

21. ed. CDD 658

ROSELI DOS SANTOS RIBEIRO

**E-SOCIAL - AS INOVAÇÕES NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL  
NAS EMPRESAS E OS SEUS IMPACTOS**


Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado 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:



---

Prof. Esp. JOSÉ LUIS DE SOUZA  
Orientador



---

Prof. Mestre KARLA ROBERTA CASTRO PINHEIRO ALVES  
MEMBRO



---

Prof. Mestre SIDNEY SOARES DE TOLEDO  
MEMBRO

**Campina Grande – PB, 09 de junho de 2015**

## RESUMO

RIBEIRO, Roseli dos Santos. **E-social as inovações nas rotinas do departamento de pessoal das empresas e os seus impactos**. 2015. 22 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015.

Com o surgimento das novas ferramentas de gestão, o Brasil se prepara para acompanhar uma nova etapa, a era digital na qual aparece a Escrituração Digital Social, onde através de um único arquivo digital todas as informações relacionadas a folha de pagamento, obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais serão repassadas de forma eficiente fechando todas as lacunas nas tentativas de fraudes para os órgãos fiscalizadores. Esse ambicioso projeto tem como foco principal atender as necessidades que envolvem a Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Receita Federal e Previdência Social, com a promessa de consolidar e unificar as obrigações acessórias ligadas a folha de pagamento em um único envio. Portanto, buscando evidenciar as dificuldades encontradas para se colocar em prática o SPED Social, além de ressaltar os impactos das inovações dentro das rotinas do departamento de pessoal das empresas de maneira que as informações consistentes se tornem relevantes para o governo e os órgãos fiscalizadores. Procurando atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa exploratória, descritiva, explicativa, bibliográfica e através de um estudo de caso profundo com abordagem quantitativa e qualitativa, onde foram analisadas e relatadas as inovações trazidas pelo e-Social já posta em prática dentro do departamento de pessoal de uma empresa de contabilidade. Os resultados alcançados mostram que as empresas precisam investir em capital humano para proporcionar uma melhor qualidade no serviço prestado nesse período de transição. Procurar estar sempre de acordo com as legislações, trabalhistas, previdenciárias e tributárias parametrizados as informações que ocorrerá de forma tempestiva evitando assim as possíveis penalidades.

**Palavras-Chave:** e-Social; Mudanças; Departamento Pessoal

## 1 INTRODUÇÃO

Em virtude das inovações do campo tecnológico, surgem novas ferramentas de gestão, o Brasil se prepara para acompanhar uma nova etapa, a era digital na qual aparece a Escrituração Digital Social ou conhecido como E-Social onde através de um arquivo digital as informações relacionadas à folha de pagamento, obrigações

trabalhistas, previdenciárias e fiscais serão acompanhadas com mais rapidez e eficiência.

Segundo (Negrini 2015), ao unificar as informações trabalhistas e previdenciárias de empregadores, fechará as brechas até então abundantes para se burlar a legislação, pois tudo será feito praticamente em tempo real. De acordo com o Decreto de Lei Federal nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007 que instituiu o SPED, Sistema Público de Escrituração Digital, que tem como objetivo aperfeiçoar o sistema tributário brasileiro e evitar a sonegação fiscal. Seguindo a mesma linha de raciocínio, surge o projeto e-Social que abrangerá a folha de pagamento e as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativos a todo e qualquer vínculo trabalhista no Brasil. O foco principal desse projeto é atender as necessidades dos seguintes órgãos: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a Receita Federal ou a Secretaria da Fazenda, com a promessa de consolidar e unificar as obrigações acessórias ligadas a folha de pagamento em um único envio.

Analisando por essa ótica, o e-Social pode ser considerado muito mais do que uma obrigação acessória, é um projeto que trata de um sistema de controle de atividades laborais, tributos e obrigações onde não tem cunho optativo e sim impositivo, pois possui uma grande representatividade na racionalização do tempo voltado para as rotinas do Departamento de Pessoal. Partindo deste contexto busca-se responder a seguinte problemática: **Qual o impacto das inovações do e-Social nas rotinas do Departamento de Pessoal das empresas?**

A escolha deste tema tem como objeto geral, evidenciar as dificuldades encontradas para se colocar em prática o SPED Social. Sendo assim, este estudo terá como objetivos específicos: I. Descrever o e-Social; II. Elencar as mudanças nas rotinas do Setor Pessoal a partir do e-Social; III. Mostrar as dificuldades encontradas na implantação do e-Social

De modo que, o tema escolhido mostra-se relevante, pois busca evidenciar quais os impactos trazidos para o departamento de pessoal das empresas ao unificar e consolidar as informações a partir das práticas do e-Social.

O presente artigo limita-se à apresentação dos principais conceitos teóricos necessários ao desenvolvimento deste trabalho. Inicia-se conceituando o SPED. Em um segundo tópico, define-se o que é o e-Social, os principais objetivos do projeto, as mudanças ocorridas nas rotinas do departamento de pessoal esclarecendo

melhor os procedimentos metodológicos que apresentam o estudo da pesquisa. Em um terceiro tópico, apresenta à metodologia utilizados para chegar aos resultados da análise e finalmente as considerações finais sobre o presente estudo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Conceito de SPED**

Devido as mudanças ocorridas nas relações trabalhistas nos últimos anos, o governo federal, sente a necessidade de criar um projeto de escrituração digital que envolva os principais órgãos fiscalizadores para realizar mudanças significativas no processo de transmissão das informações relacionadas a folha de pagamento e as obrigações acessórias. De maneira centralizada em um único arquivo SPED, será possível atender o objetivo desejado, mantendo o controle e diminuindo os riscos de sonegação de impostos dando início há um leque de projetos proporcionando futuramente grandes benefícios para o nosso país.

Instituído pelo Decreto de nº 6.022 de 22 de Janeiro de 2007, Sistema de Escrituração Digital (SPED), é um projeto do governo federal, que tem o objetivo transmitir as informações dos contribuintes às administrações tributárias, aumentar a fiscalização sobre as empresas, aperfeiçoar o sistema tributário brasileiro e consequentemente evitar a sonegação fiscal.

Segundo a Receita Federal do Brasil, SPED consiste na modernização sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos. Ou seja, são documentos eletrônicos em versão digital, que são alimentados pelas informações das empresas em vários momentos e que logo em seguida serão repassados para a receita.

Para Duarte (2011. p.4), “SPED é uma solução tecnológica fornecida pela Receita Federal que oficializa os arquivos digitais gerados pelas escriturações SPED fiscais e contábeis dentro de um formato específico e padronizado.”

Então na tentativa de reduzir os custos e diminuir omissão das informações e principalmente para facilitar o cruzamento delas com diversos órgãos fiscalizadores, o Governo Federal lança o SPED, um dos projetos surgidos com o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2007-2010), que tem como objetivo acelerar o

crescimento econômico do país, aumentando os empregos e melhorando as condições de vida da população. Portanto, implantou em um dos seus blocos de notas a desoneração tributária, pois teria através de subprojetos uma maior rigidez no controle na apuração de tributos, dessa forma diminuindo o índice de sonegação desses impostos, começando-se com três grandes projetos: Escrituração Contábil Digital ( SPED Contábil), Escrituração Fiscal Digital ( SPED Fiscal Digital) e a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), que a partir dessa inovação surgirá vários benefícios adquiridos através da emissão da NF-e, com a emissão a nota de papel será substituída pela eletrônica, garantindo a validade jurídica do emissor através da certificação digital, simplificando as obrigações acessórias dos contribuintes e permitindo acompanhar de forma tempestiva as operações comerciais pelo Fisco se adequando a esse novo modelo de escrituração digital.

Entende-se que diante da modernização do sistema digital a quantidade de informações enviadas às administrações tributárias e órgãos fiscalizadores terá um novo cenário com a substituição da escrituração dos livros, documentos e informações em cumprimento das obrigações acessórias através da certificação digital que terá validade jurídica, mesmo sendo apenas na sua forma digital .

## **2.2 Conceito do e-social**

Com base no SPED, o e-Social foi criado a partir do Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17 de Julho de 2013, publicado no Diário Oficial da União em consonância com a Caixa Econômica Federal - CEF que só aprova e divulga o seu primeiro layout dos arquivos que compõem o sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas. Ao traçar algumas diretrizes, a Receita Federal e a Caixa Econômica Federal definem vários pontos para esse projeto, incluindo a criação do Comitê Diretivo e do Comitê Gestor do e-Social.

Sendo assim, em 5 de Junho de 2014 a circular de nº 642 de 06 de janeiro de 2014 é revogada pela circular nº 657 que aparece por último para enaltecer a escrituração digital no que tange os dados referentes a folha de pagamento, das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todos os empregados, empregadores e também referentes a contratações de serviços em território nacional. Destacando-se não só como uma escrituração digital da folha de



pagamento, mas como um grandioso e complexo projeto que envolve Receita Federal, Ministério do Trabalho, INSS e a Caixa Econômica Federal, com o objetivo de unificar a transmissão das informações acessórias da área trabalhista para os diferentes órgãos de governo, usuários da informação.

O quadro abaixo, descreve o conceito de e-Social para alguns autores e para um dos órgãos interessados no projeto.

Quadro1: Conceitos de e-Social

<b>Fonte de Conceito</b>	<b>Conceito do e-Social</b>
FAQ- eSOCIAL (2015)	“O eSocial é o projeto do governo federal que vai unificar o envio das informações pelo empregador em relação aos seus empregados,”
RECEITA DA FAZENDA (2012)	“EFD SOCIAL consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil. É um módulo no âmbito do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e se constitui em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes.”
MATAVELLI (2014)	“O e-Social é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais e Trabalhistas, uma espécie de SPED, que traz uma nova ideologia de prestação de contas do governo, com o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias “online” através de sistema de informação.”

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

O governo prever, que esse projeto trará para o país inúmeros benefícios tanto para a União quanto para o contribuinte, pois a ideia de utilização dessa ferramenta de gestão irá atender o acesso as informações de forma mais eficaz.

O e-Social é considerado um dos projetos mais ambiciosos do SPED por estar envolvido nele à entrega de todas as declarações, resumos para recolhimento de tributos oriundos da relação trabalhista e previdenciária, bem como informações relevantes acerca do contrato de trabalho. Pois o sistema abrangerá todos os eventos relacionados aos trabalhadores, sejam eles, admissões, licenças, aviso prévio, desligamentos, remunerações e pagamentos, que já são obrigações prestadas por outro sistema passaram a ser encaminhada em um único arquivo.

Essa ferramenta de gestão, ao centralizar essas informações, trará ganhos tanto para quem envia – através da redução da burocracia envolvida – quanto para o Fisco. Para o Governo, a entrega única facilitará em muito a busca e crítica de

irregularidades, tais como prazos desrespeitados, erros de cálculo e declarações inconsistentes.

Com isso as abundantes possibilidades de burlar a legislação serão dificultadas, pois tudo será feito praticamente em tempo real. O projeto prevê um grande melhoramento na distribuição da carga dos contribuintes, onde haverá maior atenção no combate à sonegação, ampliando a base de arrecadação dos tributos incidentes da remuneração, sem ter que aumentar a carga tributária. As práticas serão adotadas gradativamente, à medida que as empresas vão se adequando até o momento em que o sistema esteja realmente pronto para ser implantado.

### 2.2.1 Os objetivos do e-social

O projeto tem como principais objetivo uniformizar e integrar de forma padronizada as informações que estejam interligadas com a RFB (2012). E, a mesma, deixa claro que a instituição do e-Social é a ferramenta de controle para todos os vínculos empregatícios dos quais serão elencados a seguir:

Quadro 2: Objetivos do e-Social

<b>PRICIPAIS OBJETIVOS DO E-SOCIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartilhamento de um único banco de dados entre os órgão coligados, com informações integradas e atualizadas, respeitando as prerrogativas e restrições legalmente impostas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unificar a captação das informações definidas no conceito do e-Social</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhorar a distribuição da carga tributária sobre os contribuintes pelo fervoroso combate a sonegação, reduzindo as fraudes na concessão de benefícios previdenciários e no seguro desemprego pela implementação de formas mais seguras no cruzamento das informações ao serem transmitidas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar a base de arrecadação dos tributos incidentes sobre a remuneração, sem aumentar a carga tributária. Reduzir a informalidade na relação de emprego.</li> </ul>

Fonte: Hirashima Perguntas (2015)

A utilização do sistema trará melhorias para parte administrativa do governo e conseqüentemente para os responsáveis do Setor de Recursos Humanos, o departamento de pessoal e sem falar nos contadores que de modo geral, terão que modificar a maneira de declarar as obrigações acessórias feitas pelos envios de diversos arquivos.

Muito embora, o sistema de Escrituração Digital venha trazer conceitos novos para as empresas e representar um grande avanço para o desenvolvimento econômico do país, sempre há muitas novidades em sistemas nos quais trarão mudanças significativas para as rotinas trabalhistas dentro do departamento de pessoal das empresas.

### **3 METODOLOGIA**

O autor Santos (2000, p.165) afirma que “para qualquer tipo ou forma de pesquisa, existem métodos e técnicas apropriadas que exigem habilidades do investigador para escolher o método e a técnica mais indicada para seu estudo”.

Para descrever o tipo de pesquisa, toma-se como base à classificação apresentada por Vergara (2004), que a qualifica: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa será exploratória, descritiva e explicativa. “Na pesquisa exploratória não se trabalha com a relação entre variáveis, mas com o levantamento da presença das variáveis e da sua caracterização quantitativa ou qualitativa”. (Koche,1997,p.126). Exploratória, porque apesar do e-Social ser um fenômeno de conhecimento de todos, pouco se sabe sobre sua implantação e conseqüências.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa será bibliográfica e estudo de caso. “Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível, ao público em geral”. (Vergara, 2004, p.48). É bibliográfica, porque para a elaboração da fundamentação teórica do trabalho se recorreu ao uso de livros e sites. Pesquisa estudo de caso “trata-se de uma modalidade de pesquisa muito específica, pois consiste no estudo profundo e exaustivo de um único objeto ou de poucos objetos (um caso particular)” (GIL, 2008).

Os dados serão coletados por meio dos dados da amostra da pesquisa com o auxílio de sites de internet para auxiliar na evidência dos fatos relatados. Além das consultas feitas em bibliotecas.

Serão levantados dados importantes sobre o e-Social, através de capítulos de livros e publicações em sites da internet.

A pesquisa bibliográfica justifica-se, à medida que contribui para a divulgação da verdadeira história do e-Social e o aprendizado de todos os interessados no assunto.

Os dados trabalhados são secundários. Segundo o autor Lakatos(2003, p. 63) a pesquisa de fontes secundárias “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros”. Então, será secundária porque já foram divulgados em outros trabalhos, livros, sites e publicações, que trazem conhecimentos, reflexões, interpretações e conclusões de outros autores. Ao ser feita uma análise dos resultados levantados, a consistência para elucidar a mudanças nas ferramentas utilizadas dentro do departamento de pessoas das empresas, deixa mais claro o contexto deste estudo de caso por se deter em elencar apenas as inovações das rotinas e os seus impactos.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste presente estudo, será evidenciado o resultado da pesquisa realizada por meio de uma análise comparativa entre as rotinas do departamento de pessoal de um escritório de contabilidade e as inovações trazidas pela implementação das práticas adotadas para acompanhar as mudanças trazidas pelo e-Social demonstrando em que parte da empresa irá impactar.

- 1- Mudança de gestão e cultura;
- 2- Integração de rotinas do departamento de pessoal, medicina e segurança do trabalho, recursos humanos e departamento jurídico, tendo em vista a geração de informações tempestivas;
- 3- Impacto em termos de tecnologia e processos; envolvendo grande número de informação;
- 4- Trabalhadores com acesso as informações de seu vínculo empregatício;
- 5- Redução de custos com emissão de papel e armazenamento dos mesmos;

6- Melhoria na gestão de contratos de terceirização, nas retenções previdenciárias e nos processos trabalhistas.

Um ponto importante que não pode ser esquecido é o investimento no capital humano, proporcionando treinamento para os colaboradores responsáveis pelos setores de RH e departamento de pessoal, levando em consideração que a capacitação de mão de obra para se executar uma transição desse tipo com segurança é primordial para um bom desempenho do trabalho.

As rotinas do departamento devem estar de acordo com as legislações trabalhistas e tributárias, por isso as empresas precisam corrigir desde já as possíveis falhas relacionadas a legislação trabalhista e previdenciária para assim buscar a qualidade para parametrizar os dados gerados com informações mais transparentes.

#### **4.1 Mudanças ocorridas dentro do departamento de pessoal a partir do e-social**

Algumas práticas já estão sendo adotadas para compor esse novo cenário no que tange as mudanças nas rotinas do Departamento de Pessoal, tais como:

Quadro 3: Mudanças Dentro do Departamento de Pessoal

PONTO ELETRÔNICO	O primeiro passo dado para a implantação do SPED foi a partir da obrigatoriedade do ponto eletrônico para as empresas que possuem mais de 10 funcionários, com intuito de registrar a jornada de trabalho, fato ocorrido no ano de 2010.
CERTIFICADO DIGITAL	Em janeiro de 2012 surge a Conectividade Social; um certificado digital exigido pela Caixa Econômica Federal para todas as empresas inclusive as de pequeno porte, para ser utilizado no envio das informações correspondentes a FGTS e a outros produtos sociais do órgão. Com isso, as mudanças começam a aparecer e as empresas terão que acompanhar a padronização do envio da folha de pagamento para os órgãos do governo.
FICUS	Para facilitar o cadastramento do PIS relacionado ao primeiro emprego de um trabalhador, a Caixa Econômica Federal criou um formulário de adesão para as empresas, onde através dele será possível acessar o sistema com os dados do funcionário, obter um número de PIS em um

FICUS	<p>menor intervalo de tempo. Em seguida, isso tudo foi substituído pelo cadastramento do PIS em lote ou Cadastramento NIS. Com o PIS em lote, quando termina de preencher os dados pessoais do colaborador pode-se obter já um número caso dê errado, poderá ser utilizado o cadastramento NIS, onde é preenchido os dados pessoais do funcionário, gera-se um arquivo e através da conectividade ICP transmite para o site da CEF e no dia seguinte recebe-se o número na caixa postal também com a utilização do certificado ICP.</p>
CAGED	<p>antes de fazer a admissão de qualquer colaborador, a empresa deve entrar no site do MTE e consultar se o empregado está gozando do benefício de recebimento do seguro desemprego. Caso positivo, deverá ser transmitido um CAGED na data da admissão para que as futuras parcelas de seguro sejam bloqueadas, dessa forma evitando problemas futuros para o trabalhador. Essa informação não poderá ser passada após a data de admissão, pois está prática já está prevista no e-Social e no caso de omissão a empresa poderá sofrer multas. Mudança essa publicada em 28 de maio de 2014 no Diário Oficial.</p>
EMPREGADOR WEB	<p>criado pelo o MTE, com o intuito de agilizar os envios do requerimento de seguro desemprego dos trabalhadores permitindo uma transmissão mais ágil e segura. Para que esse sistema seja utilizado plenamente, faz-se necessário que o responsável legal se cadastre como gestor para fazer parte da base de dados da aplicação podendo ser representado tanto pelo gestor, quanto por um procurador. O acesso poderá ser feito com ou sem certificado digital desde que</p>

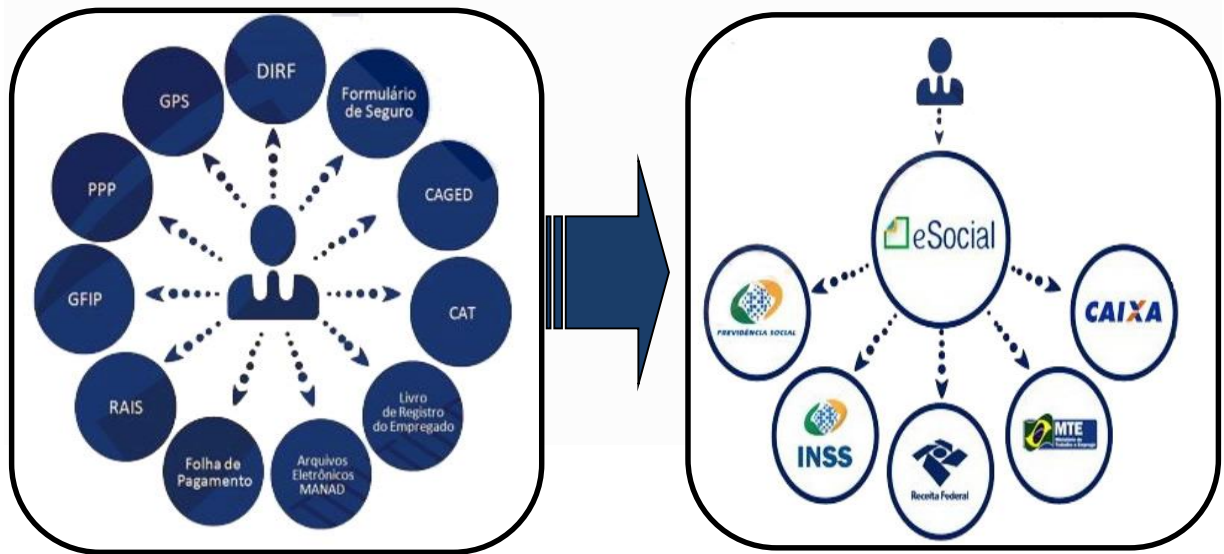
EMPREGADOR WEB	quando a empresa não tiver o certificado, compareça ao MTE e cadastre uma procuração em nome do responsável pela empresa e solicite a ativação dessa procuração para as funcionalidades da empresa outorgante.
HOMOLOGNET	é um sistema de homologação on-line instituído no dia 17 de Janeiro de 2014, pelo Ministério do Trabalho, através da portaria nº 13/2014, com a finalidade de dar assistência as rescisões contratuais relacionadas a contratos firmados com aqueles empregados que obtém pelo menos um ano na empresa. Além disso, esse sistema ainda elabora cálculos e possibilita ao colaborador a oportunidade de consultar informações sobre a sua rescisão.

Fonte: Pesquisa direta, 2015

As inovações apresentada, deixa bem claro que as rotinas sofreram modificações e que precisam realmente serem cumpridas pois embora o eSocial ainda não esteja em vigor o acompanhamento dessas obrigações acessórias se tornaram essenciais para o bom desempenho da implantação do projeto.

Visualizando essas mudanças, aparece uma novidade no cenário das relações dos efeitos nas rotinas diárias das empresas do departamento de pessoal: uma série de obrigações acessórias será eliminada para acompanhar essa inovação do SPED. Essas obrigações como a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GFIP); o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); a Guia de Previdência Social (GPS); a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) enviada pelas Empresas à Receita Federal, entre outras (SISPRO.2014). As informações apresentadas mensalmente ou anualmente perderá o seu espaço para o arquivo eletrônico, que será transmitida pela internet em uma única vez para todos os órgãos fiscalizadores no ambiente nacional do e-Social.

Figura 1 – Mudanças dos sistemas



Fonte: Figura adaptada do PC Cursos e Consultoria – Curso SPED SOCIAL 2014.

Esse procedimento será feito da seguinte maneira: o empregador irá gerar um arquivo eletrônico, contendo as informações previstas nos leiautes, assina-o digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico nos termos da legislação brasileira vigente dando veracidade aos dados emitidos.

Conforme CORREA (2014), os arquivos poderão ser gerados por um sistema próprio contratado pelo empregador ou diretamente no portal do e-Social, a validação do arquivo será feita online por evento ou no momento da transmissão.

“O sistema vai simplificar e racionalizar o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, eliminando declarações e formulários exigidos pela Previdência Social, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Caixa Econômica Federal e pela Receita Federal.” (E-SOCIAL, 2014).

De modo geral o e-Social irá organizar e padronizar as rotinas que envolvem o Departamento de Pessoal.

#### 4.2 Classificação e atribuições dos eventos do e-social

Para compor o processo de envio das informações, o e-Social adota uma nova maneira de classificar os eventos trabalhistas, separados pelas suas atribuições em três tipos de Eventos.



Quadro 3: Classificação de eventos

CLASSIFICAÇÃO	ATRIBUIÇÕES
Eventos Iniciais	São os eventos relacionados, basicamente com o cadastro pois é, através dele que a empresa irá obter dados iniciais de todas as informações relativas aos vínculos mantidos na empresa e que de compor a base de Registros de Eventos Trabalhista – RET, tais como as funções existentes na empresa, tabela de lotações, horários, cargos e etc. O cadastramento dos eventos iniciais todas as tabelas que servirão de base para a construção da folha de pagamento, as rubricas deverão estar cadastradas, todos os eventos que serão individualmente lançados, pois todas as informações que serão enviadas precisam já conter o cadastro na plataforma de base para que o sistema possa entender e permitir o envio e gerar qualquer tipo de divergência.
Eventos não Periódicos	São eventos que ocorrem no cotidiano, como por exemplo, as informações iniciais de admissão de empregado, através do envio de todos os dados pessoais do colaborador, evitando assim o preenchimento de fichas no livro registro de empregados. Será enviado também a Comunicação de Acidente de Trabalho que vem substituir assim o atual programa de comunicação de acidente chamado CAT, como também os afastamentos temporários como auxílio doença, licença prêmio, licença sem remuneração e etc. Também irá compor aba de eventos, os desligamentos por rescisão de contrato de trabalho, as Atestados de Saúde Ocupacionais de qualquer natureza, os cancelamentos de aviso prévio, o início e o término de estabilidade.
Eventos Periódicos	Esses eventos estão literalmente ligados a folha de pagamento, pois são através deles que serão realizadas as aberturas de folha de pagamento com as remunerações e demais rendimentos pagos devidos ou creditados a todos os trabalhadores. Deverão também ser informado nessa aba, informações relacionadas a outros fatos geradores como deduções, bases de cálculos e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais, contribuições sindicais, FGTS, Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) como também Serviços prestados por cooperativas e/ou tomadores, aquisição e comercialização de produtos rurais, recursos recebidos ou repassados para Clube de Futebol e etc.

Quadro 4: Classificação e atribuições dos eventos

Fonte: Manual do e-Social (2014)

### **4.3 Dificuldades encontradas para a implantação do e-social**

Ao divulgar o primeiro leiaute na versão 1.0, o Governo Federal estipulou o primeiro prazo oficial de início da obrigatoriedade, que logo em seguida foi prorrogado, pois o comitê anunciou que uma nova versão seria publicada a 1.2 no Manual de orientação do e-Social, portanto seria estipulado um novo prazo. Em 04 de Junho de 2014 a Caixa Econômica Federal através da circular n<sup>o</sup> 657, declara aprovado o novo leiaute da versão 1.2, então fica definido que após 6 meses da publicação serão disponibilizados ambientes de teste que será obrigatório a transmissão de todos os Eventos Iniciais, Eventos Periódicos e Não Periódicos, cujas as novas regras da sistemática devem ser observadas pelos empregadores na hora de preencher e enviar eletronicamente todas as informações das empresas relacionadas aos seus colaboradores.

Constate-se que, além do sistema não está totalmente pronto, a Caixa Econômica Federal, a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e a Previdência Social precisam entrar em um consenso para que essas informações sejam repassadas realmente de forma unificada, sem contar que as empresas retardam o momento de implantação por não investem em tecnologia da informação, não se atentam para a gravidade da mudança, observando apenas o caráter técnico direcionado a legislação trabalhista, previdenciário e tributário do e-social.

Outra dificuldade encontrada está relacionada ao uso do sistema, pois os contadores e as empresas terão que usar sistemas realmente capazes de integrar organizações e departamentos. Portanto é imprescindível que haja uma total reestruturação nas relações trabalhistas, inclusive entre empregador e empresa contábil.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo tem como objetivo explicar quais os impactos as inovações do e-Social pode traz para as rotinas do departamento pessoal das empresas, de maneira que a veracidade dos fatos ocorridos em tempo real se tornem relevantes para empregadores, empregados e o Governo.

Ao longo dessa pesquisa foi constatado que a implantação do projeto não será optativa e sim impositiva, portanto as empresas terão que se adequar as normas estabelecidas para acompanhar essas mudanças que irão ocorrer com a

implantação do e-Social. Pois, as práticas trabalhistas e previdenciárias deverão ser aperfeiçoadas, construindo uma gestão eficiente de pessoal e de políticas internas, da mesma maneira que a verificação e a padronização das verbas de folha de pagamento serão utilizadas nas rotinas do departamento de pessoal junto com medicina do trabalho, segurança do trabalho e recursos humanos.

O investimento na tecnologia da informação tem que ser adequada e estar conforme as especificações da Receita Federal. Na prática, não será mais viável trabalhar com métodos de troca de informações. As empresas terão que usar sistemas realmente capazes de integrar organizações e departamentos. A partir deste estudo de caso foi possível identificar que o ponto de maior impacto no risco da implantação do e-Social está associado à distribuição de processos de informações trabalhistas entre empresas, pois as empresas de contabilidade dependem das informações fornecidas pelos cliente em tempo hábil conforme é estabelecido.

Considera-se também relevante, a dificuldade encontrada de se instalar o programa pelo fato de que as empresas não procuram se adequar, pois os gestores não dão a importância necessária para se preparar para essa nova ferramenta de gestão.

Ao final da pesquisa, foi possível concluir que a implantação do EFD-Social pode trazer alguns benefícios, pois a integração das obrigações acessórias acelera o processo das informações aos órgãos correspondentes, melhora o controle da remuneração tendo em vista a descrição de cargos e salários, além de proporcionar uma maior transparência fiscal nas informações enviadas.

Diante dos resultados apresentados, foi possível responder o problema proposto e o seu objetivo de pesquisa. Sendo assim, o presente estudo tem como pretensão elucidar o tema proposto, para que sirva de consulta para novos trabalhos de pesquisa na área.

## **ABSTRACT**

With the emergence of new management tools, Brazil is preparing to accompany a new era, the digital era in which appears the Social Digital Bookkeeping, where through a single digital file all information related to payroll, labor, social security and tax will be passed on efficiently closing all gaps in the attempts of fraud to the regulatory agencies. This ambitious project is mainly focused on meeting the needs

involving Federal Savings Bank, Ministry of Labor, Internal Revenue Service and Social Security, with a promise to consolidate and unify the ancillary obligations regarding payroll in a single shipment. Therefore, an attempt to clarify the difficulties encountered in putting into practice the Social SPED, and highlight the impact of innovations within the routines of the personnel department of the companies so that consistent information becomes relevant to government and regulatory agencies. In pursuit of this objective, an exploratory, descriptive, explanatory literature and through an in-depth case study of quantitative and qualitative approach, where innovations brought by the e-Social analyzed and reported already put into practice was carried out within the department staff of an accounting firm. The results achieved show that companies need to invest in human capital to provide better quality of service provided in this transition period. Find your agreement with national legislation, labor, social security and tax parameterized information that will occur in a timely manner thus avoiding the possible penalties.

**Keywords:** e-Social; Changes; Personal Department

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto de nº 6.022, de 22 de Janeiro de 2007: Disponível em:<<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislação/decretos/2007//dec7979.htm> Acesso em 20 de mar de 2015.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL- CIRCULAR Nº 657 DE 04 DE Junho de 2014. Disponível em [http://www.normaslegais.com.br/legislação/circular-caixa-657-2014 .htm](http://www.normaslegais.com.br/legislação/circular-caixa-657-2014.htm)> Acesso em 02 de Abril de 2015.

CORREIA, Alexandre Jaenish. EFD Social In:**Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, 2014. Disponível em: [http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/050214\\_EFD\\_SOCIAL.PDF](http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/050214_EFD_SOCIAL.PDF). Acesso em 03 de Mar 2015.

DUARTE, Roberto Dias, In Big Brother III: Manual de Sobrevivência do SPED, 1º Edição, Belo Horizonte, 2011. P 4 Disponível em: Acesso em: 30 de Abril de 2015 <http://www.robertodiasduarte.com.br/livro.pdf>.

ESOCIAL. Disponível em: <http://esocial.gov.br/>>. Acesso em 05 de maio de 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2008.

<http://www.contabeis.com.br/artigos/1821/atenção-escritó> **rios-de-contabilidade**-mudanças no caged. Acesso 30 de setembro de 2014.

<http://www.baguete.com.br/colunas/mauro-negruni/05/01/2015/o-esocial-sera-o-projeto-mais-dificil-de-2015>

[http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20\\_%20versao%201.0.pdf](http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20versao%201.0.pdf)

<http://www.hirashima.com.br/pergunta.asp>. Acesso em 08 de abril de 2015.

KOCHE, J.C.; Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa, Editora Vozes, Petrópolis, RJ – 1997.

LAKATOS, E.M e MARCONI, M.A.; Fundamentos de Metodologia Científica, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo – 2003.

MATAVELLI, Renato. Qual a vantagem do eSocial para o empresário, trabalhador governo?: notícia.[06 de outubro de 2014 às 14:30], Disponível em:<<http://grupofortes.com.br/esocial/noticias/>>. Acesso em 10 de novembro de 2014.

NEGRUNI, Mauro:<[http://www.contábeis.com.br/noticias/1949/pais-ainda-precisa-se-preparar-para-implantação do eSocial/](http://www.contábeis.com.br/noticias/1949/pais-ainda-precisa-se-preparar-para-implantação-do-eSocial/)>

<[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/Decreto/D8373.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/Decreto/D8373.htm)>

PAC – Programa de Aceleração do Crescimento (2007-2010). Disponível em [http://download.uol.com.br/fernandorodrigues/PAC/pac\\_versaoparaimprensa.pdf](http://download.uol.com.br/fernandorodrigues/PAC/pac_versaoparaimprensa.pdf).

SANTOS, I.E.; Métodos e técnicas de pesquisa científica, 2ª edição, Editora Impetus, Rio de Janeiro – 2000.

SISPRO Software Empresarial. eSocial. Disponível em: <http://www.sispro.com.br/esocial.html>. Acesso em 25 de março de 2015.

VERGARA, S.C.; Projetos e relatórios de pesquisa em administração, 5ª edição, Editora Atlas, São Paulo – 2004.