

**O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO PESSOAL FRENTE A
NOVA OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA DO ESOCIAL EM CACHOEIRO DE
ITAPEMIRIM-ES**

**THE PROFILE OF THE PERSONNEL DEPARTMENT PROFESSIONALS FACING
THE NEW ANCILLARY OBLIGATION OF ESOCIAL IN CACHOEIRO DE
ITAPEMIRIM-ES**

Raphaela Nossa de Araujo Alves¹

Thaís Fernandes da Silva²

Fabiano Ferreira da Silva³

RESUMO

O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), surgiu com o objetivo de unificar todas as informações relativas á escrituração das obrigações que o empregador tem com o seu empregado, para serem armazenadas em um único envio. O novo sistema de escrituração, irá exigir um grande desafio dos profissionais de departamento pessoal, com isso, terão que se preparar para se adaptar as mudanças que ocorrerão. A pesquisa foi realizada com profissionais contábeis da cidade de Cachoeiro de Itapemirim, alcançando 28 respondentes por meio de um questionário aplicado em uma palestra com o tema sobre Departamento Pessoal. Utilizou-se também os dados dos questionários para calcular e montar as planilhas eletrônicas Excel, e por meio desta, foram criadas tabelas de frequência para análise dos resultados finais. Com isso, foi possível por pesquisa qualitativa e quantitativa analisar, compreender e explicar o problema em questão e por fim, analisou-se que os profissionais entrevistados estão em preparação para a nova obrigação acessória.

Palavras chaves: eSocial, Obrigações Trabalhistas, Obrigações Previdenciárias.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administração de Cachoeiro de Itapemirim. E-mail: <raphaelanossa3@gmail.com>.

² Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administração de Cachoeiro de Itapemirim. E-mail: <thaisfernandes444@hotmail.com>.

³ Pós-graduado em Controladoria, Auditoria e Finanças, Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Cachoeiro de Itapemirim. E-mail: <fabiano.pessoal@hotmail.com>.

ABSTRACT

The System of Digital Fiscal Bookkeeping of Tax Obligations “(In Brazil: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, it is known as: eSocial), appeared with the objective of unifying all the information regarding the bookkeeping of the obligations that the employer has with its employee, to be stored in a single shipment. With this new system of bookkeeping, it will require a great challenge for the Personnel Department professionals. They will have to prepare to adapt the changes that will take place. The survey was carried out with accounting professionals from the city of Cachoeiro de Itapemirim, reaching 28 respondents through a questionnaire applied in a lecture with the theme about Personnel Department. The data from the questionnaires were also used to calculate and assemble Excel spreadsheets, and through it, frequency tables were created to analyze the final results. With this, it was possible by qualitative and quantitative research to analyze, understand and explain the problem in question and, finally, we analyzed that the professionals interviewed are in preparation for the new accessory obligation.

Keywords: eSocial, Labor, Social Security.

1 INTRODUÇÃO

O Governo Federal instituiu pelo decreto 8.373/2014, o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) de todas as relações onerosas de trabalho, incluindo algumas entidades participantes, a Receita Federal do Brasil (RFB), a Instituição Nacional de Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (FGTS) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Com o avanço da tecnologia de informações, mudanças políticas e econômicas geradas pela globalização de forma acelerada, os profissionais se viram obrigados a aderir a esta nova realidade.

Nos dias atuais, são encaminhadas várias informações de forma mensal e anual, como por exemplo: o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), onde permite o empregador e contribuintes consolidar os dados cadastrais e financeiros de empresas e dos trabalhadores, gerando assim

a guia de recolhimento do FGTS e as informações à previdência social (GFIP); o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), onde constam as admissões, demissões e transferências realizadas dentro do mês; Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) que é a declaração feita anualmente pela fonte pagadora com o objetivo de informar a receita federal do Brasil o imposto de renda retido na fonte referente ao ano de apuração; Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que é um relatório anual de informações sociais referente ao ano calendário anterior, que permite aos empregados a receberem o abono do PIS e também fornece ao governo federal informações estatísticas do mercado de trabalho brasileiro; e também existe a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) que é a comunicação de acidente de trabalho, onde registra os casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional quando ocorridos.

Com a grande quantidade de dados enviados, o eSocial é implantado com o objetivo de unificar informações e garantir os direitos trabalhistas e previdenciários, dos trabalhadores com a carteira de trabalho registrada no Brasil. A modernização tecnológica no âmbito trabalhista inclui desde o empregador doméstico, produtor rural, segurado especial, estagiários, micro e pequenas empresas até as grandes empresas com ou sem empregados. Junto com eSocial entrará em vigor também a escrituração fiscal digital das retenções e outras informações (EFD-REINF), onde inclui as contribuições previdenciárias retidas em nota fiscal de prestação de serviço, comercialização rural e produção rural, essas informações não transitam na folha de pagamento, substituindo assim a parte da GFIP e a DIRF, essas informações de retenção não estarão presentes no e-social, ou seja, a EFD-REINF será um complemento do e-social.

Com a modernização na área trabalhista/previdenciária, esta pesquisa propõe como alvo de investigação a implantação do eSocial, para analisar como foi a preparação dos profissionais de departamento pessoal e recursos humanos, e quais foram as maiores dificuldades da chegada da nova obrigação trabalhista. O objetivo é identificar qual é a perspectiva dos profissionais de departamento pessoal no município de Cachoeiro de Itapemirim, em relação a sua preparação, dificuldades, frente a nova obrigação acessória.

A importância e relevância desta temática são as exigências que irá necessitar de uma adaptação cultural e organizacional quando o eSocial estiver em vigência para todas as empresas, com isso identificando assim, se eles estarão preparados para o novo registro de todas as relações onerosas de trabalho, ressaltando ainda que desde Outubro de 2015 as pessoas físicas utilizam de forma online o módulo do empregado doméstico, com o apoio do manual de orientação do eSocial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme Fantoni (2015) a nova obrigação acessória é um programa do Governo que visa recolher informações do âmbito social que serão armazenadas no alcance nacional do eSocial, permitindo aos órgãos uma melhor utilização para fins previdenciários, fiscais, apurações de tributo e do FGTS, sendo a melhor ferramenta de trabalho criada desde então no que diz respeito às relações entre empregadores, empregados e o governo.

Com base em Pacheco e Kruger (2015) as informações são enviadas para vários órgãos e guardadas com o empregador para mostrarem ao órgão responsável quando solicitado, essas informações são instituídas pelos órgãos competentes e são colhidas por varias declarações e com datas de gerações diferentes, com isso o eSocial vem para avançar a área trabalhista e previdenciária, fazendo em uma única transmissão sendo possível passar diferentes informações para os órgãos fiscalizadores.

Com base em Ribeiro (2015) o eSocial exige que as empresas se adequem as normas que são estabelecidas, exigindo que o conhecimento na área trabalhista e previdenciária seja otimizado. O ponto que mais impacta na nova obrigação é se os empregadores irão repassar essas informações em tempo hábil para o repasse de informações.

De acordo com Pacheco e Kruger (2015) o propósito do e-Social é regido por legislação trabalhista, previdenciária e tributária, cada uma com suas dificuldades para a integração. As declarações que o novo sistema exigirá, não será nada novo, sempre foram exigidas e continuaram sendo em leis. Cabe ao eSocial a tarefa de utilizar ferramentas necessárias para unir e integrar todas as informações necessárias.

Para Vassoler (2015) os profissionais da área devido a forte mudança de repasse de informações o novo método de envio não será fácil, pois os responsáveis pelo envio das informações são os profissionais de departamento pessoal e recursos humanos, porém as empresas que são as principais fontes de informações não estão preparadas para essa nova mudança.

Segundo Pacheco e Kruger (2015) os empregadores devem estar de olho e atento na situação cadastral da Receita Federal do Brasil, pois a inadimplência na situação cadastral irá impedir tanto as pessoas físicas quanto jurídicas de realizar operações pelo sistema. Ele alerta ainda, que não se pode confundir a situação cadastral com a fiscal, pois é possível estar com a situação regular na Receita Federal, mesmo não estando regular com os débitos daquele determinado órgão.

Conforme Araujo (2016) para os profissionais que irão atuar diretamente com o eSocial, a nova obrigação acessória está gerando incertezas, pois todos estão em fase de adaptação com as mudanças de repasse de informação que a nova obrigação acessória irá trazer para o dia a dia.

Para Leal, et al (2016) os profissionais acreditam que a implantação do novo sistema irá agilizar a prestação de informação, trazendo junto vários benefícios para o dia a dia do profissional. Os profissionais não estão capacitados para a chegada do novo sistema, e essa falta de orientação é vista como um desafio para enfrentar a implantação nas empresas que deverão se organizar devido a essa nova mudança acessória

Contudo, de acordo com Carvalho (2017) o eSocial será um desafio para os profissionais que atuam nas empresas e escritórios de contabilidade, no qual, todos terão que ter conhecimentos e aprendizagem nessa nova obrigação acessória, que exigirá esforços e dedicação dos mesmos. Com essa implantação, estarão sendo envolvidas as empresas, escritórios de contabilidade, empregadores, trabalhadores e o governo, com isso, todo o movimento ficará visível para a fiscalização.

Para Leal, et al (2016) o eSocial irá oferecer uma nova base de dados, onde o repasse de informações ficará mais ágil e simplificado, pois uma única obrigação irá substituir os arquivos que são enviados nos dias atuais. Para os órgãos

fiscalizadores será um meio mais rápido para obter dados das empresas e verificar se as informações estão de acordo com o exigido.

Segundo Carvalho (2017), é interessante que todos empregadores fiquem atentos aos pontos críticos do e-Social, que não trará novidades, porém, a legislação deverá ser cumprida de forma correta. O desligamento de funcionários terá que ser enviado no mesmo prazo de pagamento, em caso de aviso prévio, a informação deverá chegar no e-Social até 10 dias. Pode-se perceber, com essas exigências, que com a chegada do eSocial, as informações deverão ser enviadas de forma limitadas.

De acordo com Fantoni (2017) Os sistemas e as rotinas deveram se adequar aos procedimentos exigidos para a implantação, porém, os escritórios contábeis terão uma complexidade maior para conscientizar empregadores, pois muitos deles não têm conhecimento sobre as obrigações que são exigidas, com a chegada do novo sistema e a exigência será maior e mais severa.

Segundo Carvalho (2017) a ferramenta do eSocial chega para somar os direitos trabalhistas contidos na CLT aos direitos previdenciários enviados em uma única declaração, deixando disponível para os entes competentes as informações a que cada um compete. Ambas as partes serão beneficiadas com o eSocial, para os trabalhadores, a garantia dos direitos e, para o Governo, uma maior arrecadação e mais facilidade para uma fiscalização mais eficaz.

Contudo, para Alves (2017) o processo de implantação para a nova obrigação acessória deve ser melhorado, pois o prazo está chegando ao fim e muitos profissionais encontram-se desatualizados e despreparados para cumprir todas as normas trabalhistas e previdenciárias.

Com base em Carvalho (2017) nesses anos em que o eSocial não entrou em vigor, foi o momento em que os profissionais de departamento pessoal tiveram que se atualizar para ter conhecimento nesse sistema, que trará uma mudança e uma revolução na área trabalhista. Com esse novo ambiente que será unificado, todas as documentações e informações deverão ser enviadas em formato de arquivo, que será exigido pelo eSocial.

Para Carvalho (2017) os trabalhadores terão seus direitos garantidos, já que a partir dessa nova obrigação, os empregadores deverão enviar todas as informações conforme segue a legislação. Caso não seja enviado, a fiscalização irá receber um alerta imediatamente comunicando a falta de documentos e os profissionais terão um retrabalho para retificar os arquivos.

Segundo Carvalho (2017), como o eSocial irá substituir a RAIS, o CAGED e a GFIP, não pode ser tratado como o envio de uma simples obrigação acessória instituída pelo Governo Federal, pois nele contém 44 declarações independentes, mais que ao mesmo tempo estão interligadas. Gerando assim uma revolução e organizando de um modo geral as empresas e o departamento pessoal.

Conforme Fantoni (2015) é comum encontrar diversas ações trabalhistas, no que diz respeito a falta de treinamento e o não uso do Equipamento de Proteção Individual, o sistema também irá favorecer a essa questão trabalhista. Mesmo antes de iniciar sua obrigatoriedade, impõe aos empregadores o dever de proporcionar melhores condições de trabalho para seus empregados. Tais como treinamento, cursos e palestras para melhorar o desempenho dos setores e para que possam manusear de forma mais eficaz os seus equipamentos de segurança.

Carvalho (2017) também cita que o envio das informações é indispensável, porém mais importante é a qualidade do que está sendo enviado. Para isso, deve haver uma maior qualificação dos profissionais da área e a realização de testes é primordial. Com isso tem de haver uma preocupação, atenção e seriedade em cada detalhe dos campos preenchidos. Um dos pontos mais críticos com essa nova obrigação é a adaptação dos sistemas para gerar as informações devidas para o layout do eSocial.

Conforme Fantoni (2017), o eSocial é a ferramenta mais importante elaborado em relação aos empregadores, trabalhadores e governo. Mesmo antes de dar início a sua vigência, os empregadores podem conferir seus processos e separar conforme suas atividades. Contudo, proporciona melhores condições aos empregados.

Segundo Carvalho (2017) mesmo sendo complexo a princípio, o eSocial será benéfico para os entes e trabalhadores, gerando mais oportunidades para os profissionais que exercem na área trabalhista e previdenciária, os empregadores

estão tendo a chance de rever suas rotinas e reorganiza-las para atender a esta nova obrigação.

Para Fantoni (2017), o eSocial requer profissionais que tenham conhecimentos e que sejam bem preparados para poder compreender as normas exigidas. O correto, é que todos os profissionais de escritórios de contabilidade, façam cursos, palestras antes mesmo de entrar em vigor, para terem um bom conhecimento do sistema e não terem muitas dificuldades. O e-Social pela sua abrangência, não será uma ferramenta de fácil utilização, por isso, terá que ter o conhecimento geral dessa nova implantação.

Com base em Carvalho (2017) para o governo, a fiscalização será feita de forma rápida nas empresas, sendo que se houver qualquer tipo de contratação, férias, rescisões, entre outros, os profissionais de departamento pessoal terão que enviar as informações antes, caso não seja feita de forma correta e no prazo, o empregador já estará incorrendo em multas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foram escolhidos para a realização dessa pesquisa profissionais na área de departamento pessoal atuantes na cidade de Cachoeiro de Itapemirim, o local para o desenvolvimento dessa pesquisa, foi no II encontro de departamento pessoal em foco, o que facilitou o acesso dos respondentes dessa pesquisa.

Para o desenvolvimento do artigo, utilizou-se como ferramenta para coleta de dados um questionário de forma manual onde foi aplicado a 38 profissionais atuantes na área de departamento pessoal no ano de 2017, sendo que apenas 28 profissionais responderam o questionário de forma completa. Esses profissionais lidam diariamente com os processos ligados a nova obrigação acessória, com a finalidade de identificar a preparação para o cumprimento da nova obrigação trabalhista/previdenciária.

O público alvo deste estudo foram profissionais que atuam diretamente na área com as funções semelhantes, a pesquisa coletou dados específicos para verificar como foi a preparação, e em que pontos tiveram mais dificuldades e se tiveram a preparação necessária para atuarem com o novo sistema.

A pesquisa elaborada foi a qualitativa e quantitativa que é caracterizada por Fonseca (2002) qualitativa, onde a verdade não pode ser mensurada, concentra o entendimento e explicações à realidade só pode ser entendida analisando as informações recolhidas com a ajuda de ferramentas padronizadas e quantitativa, sendo a verdade que não pode mensurar, concentrando o entendimento do desempenho das relações sociais.

O questionário aplicado foi elaborado exclusivamente para a pesquisa, com perguntas objetivas relacionadas diretamente com o tema proposto. Com as respostas obtidas após a sua aplicação, foi feito um levantamento para identificarmos em quais pontos tiveram um impacto maior, e se os profissionais estavam preparados para a chegada do sistema. Com as tabelas de frequências elaboradas, foi possível mostrar com mais detalhes o posicionamento de cada resposta.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos dados já coletados por meio de um questionário aplicado aos profissionais de departamento pessoal com o objetivo de saber a atual situação da cidade de Cachoeiro de Itapemirim, com relação ao aperfeiçoamento dos profissionais com as expectativas dessa nova obrigação acessória, as tabelas de frequência expostas será identificado os pontos mais relevantes dessa pesquisa.

Através da tabela a seguir, procurou-se comparar o gênero dos entrevistados com a preparação.

Tabela 1: Distribuição de frequência: gênero x preparação

CONTAGEM DE GÊNERO	PREPARAÇÃO				FREQUÊNCIA	
	EM PREPARAÇÃO	%	NÃO COMEÇOU	%	Total Geral	%
FEMININO	18	82%	4	18%	22	79%
MASCULINO	2	33%	4	67%	6	21%
Total Geral	20	71%	8	2857%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Percebe-se que a grande parte dos profissionais entrevistados está se preparando para a nova obrigação acessória, e que o gênero feminino representa 82% dos profissionais que estão em preparação, diferente do gênero masculino que apenas 33 % estão se qualificando para as novas exigências do governo federal. O gênero feminino vem crescendo no mercado de trabalho, sendo que na área de departamento pessoal e recursos humano não é diferente, segundo o Portal do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2014, “o universo feminino já ocupa quase metade do mercado na área da contabilidade. De 491 mil profissionais, 202 mil são mulheres”.

Quanto a segunda tabela de frequência, procurou-se analisar a escolaridade dos profissionais com a preparação.

Tabela 2: Distribuição de frequência: escolaridade x preparação

CONTAGEM DE ESCOLARIDADE	PREPARAÇÃO				FREQUÊNCIA	
	EM PREPARAÇÃO	%	NÃO COMEÇOU	%	Total Geral	%
FUNDAMENTAL COMPLETO	1	100%	0	0%	1	4%
MÉDIO COMPLETO	3	43%	4	57%	7	25%
CURSANDO SUPERIOR	16	80%	4	20%	20	71%
Total Geral	20	71%	8	29%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Observa-se que quanto maior o grau de instrução, maior a preocupação em se qualificar e buscar conhecimento. Importante ressaltar que 29% dos entrevistados ainda não estão aptos a manusear a nova obrigação, ou seja, não começaram a se preparar para o eSocial.

A nova obrigação acessória exige que todos os profissionais se preparem e se qualifiquem, para poder atender as exigências do governo federal e de todos os órgãos competentes, tendo em vista que a preparação é importante para quem trabalha na área e que existem penalidades pela falta de transmissão de informações ao fisco.

Na terceira tabela, procurou-se identificar se as empresas pretendem contratar uma consultoria especializada no eSocial.

Tabela 3: Distribuição de frequência: porte da empresa x consultoria

CONTAGEM DE FATURAMENTO	CONSULTORIA						FREQUÊNCIA	
	NÃO PRETENDE	%	SIM, PARA IMPLANT.	%	SIM, APÓS IMPLANT.	%	Total Geral	%
ACIMA DE 78.000.000,00	3	60%	1	20%	1	20%	5	18%
DE 3.600.000,00 ATÉ 78.000.000,00	2	100%	0	0%	0	0%	2	7%
ATÉ 360.000,00	20	95%	1	5%	0	0%	21	75%
Total Geral	25	89%	2	7%	1	4%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Identifica-se que a maior parte das empresas não pretendem contratar uma consultoria especializada e que apenas 11% das empresas se preocupam em melhorar , e por esse motivo antes e após a vigência irão contratar profissionais qualificados para auxiliar no envio do eSocial.

Da amostra, 89% não estão preocupados com uma consultoria e com o repasse de informações coerentes como é exigido, sendo um fator preocupante, pois pode trazer consequências para as empresas e revisão de dados já enviados pelos órgãos fiscalizadores.

A tabela 4 comparou se o tempo de atuação na área de departamento pessoal tem relação com a preocupação de se qualificar.

Tabela 4: Distribuição de frequência: tempo de atuação x preparação

CONTAGEM DE TEMPO DE ATUAÇÃO	PREPARAÇÃO				FREQUÊNCIA	
	EM PREPARAÇÃO	%	NÃO COMEÇOU	%	Total Geral	%
10 ANOS OU ACIMA DE 10 ANOS	7	64%	4	36%	11	39%
06 ANOS A 09 ANOS	4	67%	2	33%	6	22%
02 ANOS A 05 ANOS	9	100%	0	0%	9	32%
ATÉ 01 ANO	0	0%	2	100%	2	7%
Total Geral	20	71%	8	29%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Foi possível identificar que os profissionais que atuam na área acima de dois (02) anos até cinco (05) anos, todos eles afirmam estar a procura de conhecimentos relacionados ao eSocial, porém quando comparamos os profissionais de seis (06) a nove (09) anos é possível identificar que 33% deles ainda não estão se qualificando.

Quanto á quinta tabela, avaliamos o porte da empresa com a preparação dos entrevistados, conforme tabela a seguir.

Tabela 5: Distribuição de frequência: porte da empresa x preparação

CONTAGEM DE FATURAMENTO	PREPARAÇÃO				FREQUÊNCIA	
	EM PREPARAÇÃO	%	NÃO COMEÇOU	%	Total Geral	%
ACIMA DE 78.000.000,00	3	60%	2	40%	5	18%
DE 3.600.000,00 ATÉ 78.000.000,00	2	100%	0	0%	2	7%
ATÉ 360.000,00	15	71%	6	29%	21	75%
Total Geral	20	71%	8	29%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Identifica-se que o porte da empresa não é um fator para o profissional estar melhor qualificado, pois de acordo com a amostra quando comparamos as empresas de grande porte e as micro e pequenas empresas existe uma pequena diferença entre o porcentual de qualificação, sendo 60% na de grande porte e 71 % nas de pequeno porte.

Observa-se no geral, que para o eSocial não temos profissionais 100% preparados, mais profissionais que procuram capacitação, e o porte não é algo que impacta nessa hora, sendo que 71% dos profissionais entrevistados estão em busca de preparação.

Na tabela a seguir observamos o porte da empresa com quem está custeando os treinamentos dos profissionais, conforme tabela a seguir.

Tabela 6: Distribuição de frequência: porte da empresa x custo treinamento

CONTAGEM DE FATURAMENTO	CUSTO								FREQUÊNCIA	
	SEM TREINAMENTO	%	EMPREGADO	%	EMPRESA	%	EMPRESA E EMPREGADO	%	Total Geral	%
ACIMA DE 78.000.000,00	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%	5	18%
DE 3.600.000,00 ATÉ 78.000.000,00	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2	7%
ATÉ 360.000,00	11	52%	1	5%	8	38%	1	5%	21	75%
Total Geral	15	54%	2	7%	10	36%	1	4%	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Elaborada pelos autores

Observa-se que as empresas influenciam quando os profissionais têm treinamento, sendo que 54% da amostra não buscaram treinamento, 7 % foi custeado pelo próprio empregado e 36% foi custeado pelo empregador, ou seja, os profissionais realizam treinamento se o empregador estiver envolvido.

O porte da empresa não impacta na questão de busca de treinamento, sendo que de acordo com a amostra o que impacta no treinamento é quem estará custeando.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que foi apresentado no decorrer neste artigo, procurou-se identificar a perspectiva dos profissionais de departamento pessoal no município de Cachoeiro de Itapemirim, em relação a sua preparação, dificuldades, frente a nova obrigação acessória.

No entanto, foi possível concluir que já existe uma preparação por parte dos profissionais, para a diligência de obrigações exigidas pelo novo sistema, porém, conforme os dados coletados, pode-se observar que os profissionais de departamento pessoal de acordo com a amostra não estão totalmente preparados para a chegada dessa nova obrigação, onde é possível comparar com os estudos realizados por Jocksanny Maria Del Rio Leal, Lenka Laranna da Silva Rosendo, Luiz Antonio Junior Félix e Yara Maggly Albano Soares em 2016, e por Fernanda Bezerra Araujo, pesquisa também realizada em 2016, onde tiveram os mesmos resultados sobre os profissionais.

Concluimos também que os profissionais estão em busca de conhecimentos, através de palestras, ou seja, estão em preparação para a nova obrigação e que o seu grau de escolaridade impacta nesse resultado, sendo que os profissionais de nível superior estão mais preocupados pela qualificação profissional. Em relação ao treinamento, é possível concluir que os profissionais estão dependentes dos empregadores, sendo que a minoria por si só custeia o treinamento, no qual é possível verificar com os estudos elaborados por Fernanda Bezerra Araujo, elaborados em 2016.

Contudo, surgem novas oportunidades de empregos nas áreas de escritórios contábeis, consultoria e assessoria com uma melhor valorização do mercado, tendo

em vista que é uma área em que não se pode exigir experiência e sim qualificação, além de já terem alguns profissionais integrados no assunto, abre oportunidades para novos profissionais que estejam dispostos a adquirir conhecimentos e aplicá-lo, vejamos o eSocial como uma oportunidade de qualificação e crescimento profissional.

A pesquisa foi limitada a cidade de Cachoeiro de Itapemirim, sendo possível alteração de resultados ao mudarmos o município de aplicação e sendo aplicado em outra data, pois a aplicação da pesquisa foi realizada em 2017, antes da data de vigência. O estudo concluiu que os profissionais atuantes na área estão em fase de adaptação, e que a nova obrigação será uma nova era no âmbito trabalhista.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Carolina BezBirolo. eSocial – **Dificuldades para implantação: Estudo realizado nos prestadores de serviços contábeis**. Criciúma, julho de 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5388>. Acesso em 25 de maio de 2018.

ARAUJO, Fernanda Bezerra. **A percepção dos contabilistas de Campina Grana – PB acerca da EFD-Social**. Campina Grande, maio de 2016. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/10284>. Acesso em 30 de maio de 2018.

CARVALHO, Zenaide. **eSocial nas empresas e escritórios contábeis: Guia Prático para Implantação**. 2°. ed. Santa Catarina: Lura, 2017.

FANTONI, Odair Rocha. **eSocial Fácil: implantação consciente**. 2°. Ed. São Paulo: LTR, 2015.

FANTONI, Odair Rocha. **eSocial Fácil: Implantação Consciente**. 3°.Ed. São Paulo: LTR,2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio; ROSENDO, Lenka Laranna da Silva; FÉLIX, Luiz Antonio Junior; SOARES, Yara Maggly Albano. **Implementação do eSocial: Benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis de Paraíba**. Paraíba, n. 01, maio 2016. Disponível em: <http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>. Acesso em 24 de maio de 2018.

PACHECO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSocial: modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

PINTO, Josefina do Nascimento. **Contabilidade no Brasil possui 490 mil profissionais. Contábeis, o portal da profissão contábil.** Abril de 2014. Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/noticias/16964/contabilidade-no-brasil-possui-490-mil-profissionais/>. Acesso em 16 de junho de 2018.

RIBEIRO, Roseli dos Santos. **eSocial – As inovações nas rotinas do departamento pessoal nas empresas e os seus impactos.** Campina Grande, junho de 2015. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/9415>. Acesso em 30 de maio de 2018.

ROUSSEFF, Dilma; MANTEGA, Guido; DIAS, Manoel; FILHO, Garibaldi Alves; DOMINGOS, Guilherme Afif. **DECRETO Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014,** BRASÍLIA, dezembro 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em 30 de janeiro de 2018.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhista,** CRICIUMA, dezembro 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/67/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=Vassoler%2C+Herika+Dassoler>. Acesso em 30 de maio de 2018.