



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**RAFAEL DE PAULA MARQUES**

**PERCEPÇÃO SOBRE A ADOÇÃO DO E-SOCIAL: NA ROTINA DO SETOR  
PESSOAL DA SEDE REGIONAL DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

**JOÃO PESSOA  
2018**

**RAFAEL DE PAULA MARQUES**

**PERCEPÇÃO SOBRE A ADOÇÃO DO E-SOCIAL: NA ROTINA DO SETOR  
PESSOAL DA SEDE REGIONAL DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Departamento de Finanças e Contabilidade, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. MS. Edmery Tavares Barbosa

**JOÃO PESSOA  
2018**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M357p Marques, Rafael de Paula.

PERCEPÇÃO SOBRE A ADOÇÃO DO E-SOCIAL: NA ROTINA DO SETOR PESSOAL DA SEDE REGIONAL DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO / Rafael de Paula Marques. - João Pessoa, 2018. 54 f. : il.

Orientação: EDMERY TAVARES BARBOSA.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. e-Social, Cooperativas de crédito, setor pessoal. I. BARBOSA, EDMERY TAVARES. II. Título.

UFPB/BC

**RAFAEL DE PAULA MARQUES**

**PERCEPÇÃO SOBRE A ADOÇÃO DO E-SOCIAL: NA ROTINA DO SETOR PESSOAL DA SEDE REGIONAL DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Defendida em: 24/10 /2018

**BANCA EXAMINADORA**

*Edmery Tavares Barbosa*

---

**Profa. MS. Edmery Tavares Barbosa**  
Orientadora – UFPB

*Victoria Puntriano Zuniga de Melo*

---

**Profa. Dra. Victoria Puntriano Zuniga de Melo**  
Examinador – UFPB

*Valderio Freire de Moraes Junior*

---

**Prof. MS. Valderio Freire de Moraes Junior**  
Examinador - UFPB

**JOÃO PESSOA**  
2018

Dedico este trabalho aos meus pais,  
Estenio e Ana, e a todos os meus amigos  
que me apoiaram nessa jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida; por me enriquecer de bênçãos e alegrias e sempre cuidar de mim, fazendo com que por meio dele me mantenha firme em toda essa jornada.

À minha amada namorada Andrielly Alves, que tem me ajudado sempre que preciso, tendo estado ao meu lado em momentos de alegrias e incertezas.

Aos meus pais, por me proporcionarem o sustento, dando-me sempre a assistência necessária, inclusive por confiarem plenamente no meu potencial. Aos meus queridos primos Hugo e Humberto, por serem verdadeiros irmãos, que sempre me ajudaram nos momentos mais difíceis da minha vida, me apoiando e incentivando.

A minha querida amiga Brenda Lis, que deu esses últimos passos junto comigo, sempre me ajudando e me dando apoio. Aos meus amigos Bruno Lacerda, Gessyca Borges, Karen Lima, Cassia Naellen, Jânio Alencar e a muitos outros que fizeram parte dessa longa caminhada e foram indispensáveis para que eu chegasse onde cheguei.

A todos os professores da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que de alguma forma contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

E por fim, à minha querida e excelente orientadora, professora Edmery Tavares, por acreditar no meu potencial, tendo disposto o seu tempo para ajudar-me da melhor forma possível, sendo sempre atenciosa, compreensiva e acima de tudo prestativa.

“A vida é luta renhida,  
que aos fracos abate, e  
aos fortes, só faz exaltar”

Gonçalves Dias

## RESUMO

A pesquisa teve por objetivo analisar a percepção sobre os impactos causados com a adoção do e-social na rotina do setor pessoal da sede regional de uma cooperativa de crédito. Assim, sendo instituído por um decreto em 2007 o projeto SPED surgiu com o objetivo de informatizar e desburocratizar as informações contábeis. Nesse contexto, foi desenvolvido o e-Social, um sistema complexo que tem como objetivo tornar digital todas as obrigações trabalhistas. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é conhecer os impactos causados com a implantação do e-Social está causando na rotina do setor pessoal da sede regional de uma cooperativa de crédito. A pesquisa classifica-se como descritiva, considerando que se trata de um tema relativamente novo, no qual o procedimento utilizado foi um estudo de caso. A coleta de dados foi executada por meio da aplicação de questionário, com questões objetivas e subjetivas, respondidas por 6 funcionários responsáveis pelo setor pessoal da central regional, que cuidam de cinquenta e oito agências pertencentes a 14 cooperativas singulares na região Norte e Nordeste do Brasil. No geral, os resultados apontaram que o foram causados impactos na rotina de cada um dos participantes, tanto que se fez necessário redesenhar os processos e as rotinas, além da necessidade de capacitações continuada e a contratação de funcionários de apoio para incorporar a equipe.

**Palavras-chave:** e-Social. Cooperativas de crédito. Setor pessoal.

## ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the perception about the impacts caused by the adoption of e-social in the routine of the personal sector of the regional headquarters of a credit cooperative. Established by a decree in 2007 the SPED project came up with the aim of computerizing and reduce bureaucracy of accounting information. In this context, e-Social was developed, a complex system that aims to make digital all labor obligations. In view of this, the objective of this research is to know the impacts caused by the implementation of e-Social is causing in the routine of the personal sector of the regional headquarters of a credit cooperative. The research is classified as descriptive, considering that this is a relatively new topic, in which the procedure used was a case study. The data collection was performed through a questionnaire, with objective and subjective questions, answered by 6 employees responsible for the personnel department of the regional headquarters, who care for fifty eight agencies belonging to 14 singular cooperatives in the north and northeast region of Brazil In general, the results indicated that the impact on the routine of each participants was considerable, so much that it was necessary to redesign the processes and routines, besides the need for continuous training and the contraction of support staff to incorporate the team.

**Keywords:** e-Social. Credit Cooperative. Personal Sector.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Percepção do grau de eficiência relação aos Objetivos .....	36
Tabela 2 – Percepção do grau de eficiência relação aos Benefícios .....	37
Tabela 3 – Percepção do grau de eficiência relação as dificuldades .....	38

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estrutura Organizacional do Sistema Cooperativo .....	30
Gráfico 2 – Obrigações pelas quais os respondentes são responsáveis .....	34

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Detalhes da Amostra .....	32
Quadro 2 - Principais atribuições .....	33
Quadro 3 – Métodos de adequação ao novo sistema .....	34
Quadro 4 – Está preparado para a implantação do e-social na cooperativa? .....	35
Quadro 5 – Impacto causado pelo e-Social sobre as obrigações .....	36
Quadro 6 – Quais os métodos de informação utilizados .....	40
Quadro 7 – Quais métodos de qualificação foram utilizados .....	41
Quadro 8 – Quais medidas precisaram ser adotadas .....	42
Quadro 9 – Quais mudanças mais impactaram no setor .....	42

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ancosol	Associação Nacional do Cooperativismo de Crédito da Economia Familiar e Solidária
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEF	Caixa Econômica Federal
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
DIRF	Declaração do Imposto Sobre a Renda Retido na Fonte
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
e-FOPAG	Escrituração da Folha de Pagamento
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
OCB	Organização das Cooperativas Brasileiras
PA	Ponto de Atendimento
PGD	Programa Gerador de Declaração
PIS	Programa de Integração Social
PVA	Programa Validador
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações Sociais
Sicoob	Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil
Sicredi	Sistema de Crédito Cooperativo
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TI	Tecnologia da Informação
Unicred	Instituição Financeira Cooperativa

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Objetivo da pesquisa .....</b>	<b>15</b>
1.2.1 Objetivo geral.....	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
<b>1.2 Justificativa.....</b>	<b>16</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 O Que é o e-Social – EFD Socia .....</b>	<b>18</b>
2.1.1 Projeto SPED .....	18
2.1.2 E-Social .....	19
<b>2.2 Qual o Objetivo do e-Social .....</b>	<b>20</b>
2.2.1 Padronização do Setor Trabalhista .....	20
2.2.2 Desburocratização .....	22
2.2.3 Redução de Fraudes .....	22
<b>2.3 Qual o Impacto para a Contabilidade e as Organizações .....</b>	<b>23</b>
2.3.1 Mudança Cultural nas Empresas.....	24
2.3.2 Adequação ao Novo Sistema .....	25
<b>2.4 Cooperativas de Crédito .....</b>	<b>26</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1 Tipologia de pesquisa.....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 Procedimentos metodológicos.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3 Universo de Pesquisa .....</b>	<b>30</b>
<b>3.4 Delimitação do estudo .....</b>	<b>31</b>
<b>4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>

<b>4.1 Perfil dos Respondentes .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 Percepção Sobre o E-Social .....</b>	<b>36</b>
4.2.1 Percepção Quanto aos Objetivos, Benefícios e Dificuldades do e-Scial .....	37
<b>4.3 Adaptação Organizacional Frente ao E-Social .....</b>	<b>40</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário.....</b>	<b>50</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O projeto SPED foi instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007, criado com o intuito de desburocratizar a transmissão das informações contábeis prestadas ao governo, unificando as diversas obrigações existentes e permitindo que a contabilidade chegue a um novo patamar, mais avançado e tecnológico.

O SPED é composto de aproximadamente cinco subprojetos (NF-e, ECD; EFD; EFD – Contribuição; EFD – Social, e-Social) é um projeto complexo que levou mais de dez anos, desde a sua instituição como lei até a implantação do seu último estágio (EXAME, 2014).

Segundo Guerra (2015), é um marco na evolução tecnológica das empresas, pois trouxe novos procedimentos operacionais e sistêmicos, praticamente forçando muitas organizações ao desenvolvimento.

De acordo com Duarte (2014), como último projeto a ser implementado o e-Social é ainda mais complexo do que todos os quatro anteriores. Com a disponibilização do portal para empregadores domésticos realizada em 2014, que foi utilizado como uma espécie de ensaio, sua implementação inicial foi em janeiro de 2018, quatro anos de diferença, que serviram para realização de testes e aprimoramento do sistema.

Para a execução de um projeto tão grandioso foi fundamental, por parte do governo, ter um planejamento com objetivos claros e bem estabelecidos, realizando reparos e adaptando o sistema de forma pertinente para que o seu propósito fosse alcançado (FONTES, 2014).

Não obstante, o mesmo esforço e dedicação deverá ser necessário aos empresários e os profissionais de contabilidade, que precisarão passar por uma mudança cultural e estrutural para poder receber o novo sistema.

O e-Social não tem como objetivo inserir uma nova legislação, mas sim alterar a forma como as obrigações existentes são transmitidas, unificando-as em um ambiente Nacional onde todos os órgãos responsáveis pela fiscalização e manutenção da legislação trabalhista e fiscal terão acesso em tempo real (DUARTE, 2013).

Um dos objetivos de tornar todas essas informações digitais e disponíveis online é facilitar as fiscalizações, evitando que os fiscais se desloquem até as empresas, permitindo que os mesmos possam apenas cruzar os dados enviados pelo próprio empregador.

Em vista disso, nota-se que a função desse novo sistema é a de desburocratizar as inúmeras obrigações acessórias existentes no setor pessoal atualmente.

Apesar da resistência encontrada na sua fase inicial, algo que segundo Lunelli (2009), acontece devido ao foco dos empresários no investimento inicial, esquecendo completamente os benefícios futuros da inovação.

Ao instituir esse ato o governo transfere para o empregador toda a responsabilidade de fiscalização, tendo em vista que se torna sua obrigação a conferência e a garantia de que as informações sejam transmitidas de maneira adequada, garantindo ao empregado todos os seus direitos trabalhistas e fiscais.

O profissional da contabilidade é responsável pela comunicação e instrução sobre o novo sistema, ele exerce um papel fundamental no planejamento e execução do mesmo. Ao passo que elabora e reformula seus próprios processos, ele se torna responsável pela formulação dos projetos de adequação dos seus clientes.

Nesse contexto, observa-se, como meio de se aplicar o estudo, a sede regional de uma cooperativa de crédito na cidade de João Pessoa – PB, onde tem centralizado os serviços contábeis, fiscais, jurídico, marketing, tecnologia de informação (TI) e o setor pessoal, sendo responsáveis por 15 cooperativas singulares que somam um total de 58 agências.

Diante do exposto procura-se responder a seguinte questão: **De que maneira a implantação do e-Social impactou a rotina do setor pessoal da sede regional de uma cooperativa de crédito na cidade de João Pessoa/PB?**

## **1.2 Objetivo da Pesquisa**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral desta pesquisa é conhecer os possíveis impactos causados com a implantação do e-Social na rotina do setor pessoal da sede regional de uma cooperativa de crédito.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

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

- a) Identificar o perfil dos profissionais que atuam no setor pessoal da cooperativa de crédito;
- b) Descrever a percepção desses profissionais com relação ao sistema e-Social.
- c) Analisar os impactos causados na cooperativa de crédito estudada, com a adoção do e-Social.

### 1.3 Justificativa

Na visão de Carpinetti (2012), o mercado atualmente exige um dinamismo das empresas cada vez mais elevado. A exigência com a alta qualidade das informações contábeis não é exclusividade dos acionistas. Ao passo que o mundo enfrenta uma revolução tecnológica, a contabilidade, admiravelmente, acompanha esse processo e se moderniza para melhor atender as necessidades dos seus usuários.

Segundo Chiavenato (2009), mudanças e transformações fazem parte do cotidiano das organizações, por meio delas que são introduzidas novas tecnologias, alterando a forma como se presta serviço ou o próprio produto, mudando o procedimento das pessoas e até mesmo modificando processos internos. Assim, na medida que todo o sistema se atualiza (Mercado/Empresas), as obrigações exigidas pelos órgãos governamentais de controle também seguem o mesmo ritmo, com o intuito de facilitar o envio, recepção e análise das informações acessórias exigida as empresas, por sua vez são desenvolvidas formas cada vez mais eficientes para atender tais demandas.

Diante desse contexto, torna-se oportuno uma análise a respeito da implantação do SPED Social (e-Social), um evento que está impactando os profissionais contábeis e as empresas em todo o país (PETRI et al. 2013).

E por ser um assunto relativamente novo e de grande importância para o cenário nacional, observou-se a necessidade de buscar conhecimento sobre os possíveis impactos causados com a implementação desse novo sistema.

Quanto à contribuição acadêmica desse trabalho se dá à medida que complementa outros estudos que tratam do SPED. Através desses trabalhos já publicados e demais literaturas, pode-se observar o impacto organizacional causado a partir da implementação dessa ferramenta.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste capítulo é observado os aspectos teóricos desse trabalho, através da sua fundamentação baseada no conceito de diversos autores, mostrando a importância da cultura organizacional nas empresas e a importância da adequação ao novo sistema, o e-Social, e como esse conhecimento contribuiu para esclarecer quais os impactos dessa mudança.

### **2.1. O Que é o e-Social - EFD Social**

#### **2.1.1. Projeto SPED**

O projeto instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007 faz parte do programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal. Essa ferramenta tem como objetivo unificar as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação dos relatórios que integram a escrituração comercial e fiscal das empresas, por meio digital e unificado de informações (BRASIL, 2007).

Segundo Barp; Fortes e Sonaglio (2014), o projeto SPED proporcionou uma modernização das obrigações transmitidas pelas empresas ao governo, bem como aos órgãos fiscalizadores. Buscando dessa forma garantir maior controle das informações, que passariam a ser transmitidas eletronicamente, proporcionando uma maior validade jurídica desses documentos em sua forma digital.

Fazem parte da estrutura do SPED diversos subprojetos, que são totalmente integrados, entre eles estão: Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Escrituração Fiscal Digital – Contribuições (EFD-Contribuições) e Escrituração Fiscal Digital – Social (e-Social) (LIZOTE; MARIOT, 2012).

De acordo com Gomes (2009), o SPED é uma enorme evolução para todas as empresas, marcando o início de uma nova era para a relação entre o fisco e o contribuinte, sem nenhuma distinção. Os impactos alcançam todas as áreas, desde a base tecnológica, a comunicação, os processos e procedimentos, chegando até a evolução cultural das pessoas.

Para Nascimento (2013), o SPED é um sistema bastante complexo, que trouxe novos procedimentos operacionais e sistêmicos. Que exige do contribuinte (Investidores, Empresários e Gestores) um profundo conhecimento sobre os seus objetivos, e de todas as temáticas envolvidas. Exigindo uma mão de obra técnica e especializada, com conhecimento tecnológico, sobretudo nas áreas contábil e tributária.

O desenvolvimento tecnológico decorrente da implementação do SPED acarretou em diversas inovações devido a necessidade da criação de novos processos relativos ao treinamento de pessoal, adaptação de sistemas informatizados e a devida adequação para com a nova gestão de conhecimento (GUERRA, 2015).

### 2.1.2. E-Social

De acordo com o Manual de Orientação do e-Social (2018), o SPED Social (Sistema Público de Escrituração Digital Social) “é um projeto do governo federal, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem por objetivo desenvolver um sistema em um Ambiente Virtual Nacional”. Com o intuito de facilitar a coleta de informações junto aos órgãos participantes, armazenando essas informações para serem utilizadas com fins trabalhistas, previdenciários, fiscais, para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2018, p. 5).

Esse é o maior módulo e mais complexo dentro do projeto do sistema público de escrituração digital (SPED). Em sua fase inicial fora denominado como SPED FPD (Folha de Pagamentos). Segundo Duarte (2014), ao logo do seu desenvolvimento o projeto contou com diversas denominações: e-FOPAG, SPED Folha e Escrituração Fiscal Digital Social (EFD Social).

Foi possível observar os primeiros passos do e-Social com a implementação do módulo do empregador doméstico, em junho de 2014, quando criou-se o portal ([www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)), disponibilizando um ambiente on-line, que permite o envio simples e unificado das informações, ao mesmo tempo em que permite ao empregador o cumprimento de todas as obrigações acessórias decorrentes das relações de trabalho (REICHERT et al, 2015).

Para Borges; Soares e Martins (2013), as informações que fazem parte da e-Social são todos os eventos trabalhistas, tais como: admissão, comunicações de afastamentos temporários (férias, licença maternidade, afastamento por doença e etc.), folha de pagamento, retenções de contribuição previdenciária e algumas contribuições previdenciárias substituídas como as incidentes sobre as cooperativas de trabalho, entre outros.

Por sua vez, Duarte (2013) destaca algumas outras funções do e-Social, como registro de empregados, controle de ponto, controle de horas extras, adicional noturno, cadastro de dependentes e pagamento de salário-família, cálculo das obrigações trabalhistas e geração de documentos (Recibos de pagamento, Guia da Previdência Social e guia para recolhimento do FGTS).

Não obstante, este é um projeto bastante complexo, que exigirá muita dedicação dos empregados, contadores e principalmente das empresas, já que este é um sistema que abrangerá um leque muito vasto de eventos sociais e trabalhistas (FONTES, 2014).

## **2.2. Objetivo do E-Social**

Para entender o e-Social de uma forma um pouco mais aprofundada é preciso identificar quais os objetivos de sua implantação.

### **2.2.1. Padronização do Setor Trabalhista**

Com a finalidade de reduzir a falta de padronização recorrente nas folhas de pagamento, tanto como diminuir o número de erros e inconsistências nas informações, esse projeto do Governo Federal se esforça em garantir de maneira efetiva os direitos trabalhistas e previdenciários, ao mesmo tempo em que busca a redução de custos e também da informalidade. Melhora a qualidade da informação, trazendo mais agilidade e atendendo a diversos órgãos governamentais a partir de uma única escrituração e declaração (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2015).

O e-Social visa unificar a transmissão das inúmeras obrigações trabalhistas existentes, forçando as empresas a ajustarem suas rotinas, capacitar sua mão de obra e adequar suas ferramentas de trabalho, para atender as exigências e a grande demanda de envio de informações (SOUZA, 2013).

Assim, o Manual de Orientação do e-Social (2018) mostra que as informações e registros trabalhistas serão transmitidas respeitando uma sequência lógica por meio de eventos já determinados. São eles: iniciais, de tabelas, não periódicos e periódicos.

1. Eventos iniciais: São os que identificam a empresa, serão transmitidos primeiro, sendo em sua essência o evento de cadastro. Esse evento contém todos os dados básicos do contribuinte, como: Sua estrutura administrativa, classificação fiscal, vínculos empregatícios, funções, cargos e horários.

2. Eventos de tabelas: São eventos que complementam os iniciais. Tais tabelas são responsáveis pelas informações que validam os eventos periódicos e não periódicos, otimizando a geração e o armazenamento dos arquivos transmitidos.

3. Eventos não periódicos: São acontecimentos na relação empresa/empregado que ocorrem sem ter uma data pré-fixada. São eventos que influenciam no cumprimento de obrigações trabalhistas, como alteração de salário, afastamento por acidente de trabalho, admissão, demissão, afastamento temporário por auxílio doença, entre outros.

4. Eventos periódicos: São eventos fixos, que tem data previamente definida para ocorrer, esses eventos compõem diretamente a folha de pagamento, a apuração das contribuições previdenciárias, imposto sobre a renda retido na fonte, entre outros.

Dessa forma é gerado um arquivo eletrônico, que após ser assinado digitalmente se tornará um documento eletrônico, garantindo a integridade dos dados do emissor e sua autoria. Após a verificação da integridade do arquivo o mesmo será transmitido através do Ambiente Nacional do e-Social, logo após será emitido um protocolo de envio que será enviado diretamente para o empregador (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2018).

Assim, o Manual de Orientação do e-Social (2018) explica que não existe um aplicativo gerador de declaração disponível para download, como o PGD e o PVA (Validador e Assinador) como utilizado nos demais itens do SPED. Por tanto, são disponibilizadas duas formas para geração do arquivo:

- I) Através de sistema próprio ou contratado de terceiros, que permita a assinatura digital (Através de certificado Digital) e transmitido pelo webservice do e-Social.

II) Diretamente no portal do e-Social online, que opera de modo simultâneo realizando a transmissão a partir do preenchimento e salvamento dos campos e telas. Essa opção permite a utilização do certificado digital ou código de acesso para microempreendedores individuais e empresas de médio e pequeno porte com até dois funcionários.

### 2.2.2. Desburocratização

Pode-se observar que o objetivo da implantação do SPED Social é de desburocratizar o setor trabalhista, tornando todas as informações digitais, de maneira a melhorar o acesso dos órgãos fiscalizadores, evitando assim o grande número de sonegações que existem no sistema atual (DUARTE, 2013). Trazendo benefícios aos próprios profissionais da contabilidade que aos poucos se livrarão do amontoado de papéis que são gerados pelo departamento pessoal.

De acordo com o próprio manual do e-Social (2018), não se tem como objetivo a implementação de uma nova obrigação acessória, mas sim modificar a forma como as informações são transmitidas. Assim pode-se perceber que não se trata de uma alteração na legislação existente, apenas um novo método, mais simples e mais eficiente, de atender tais exigências.

Lunelli (2009) destaca que a falta de conhecimento do projeto do e-Social causa resistência nos empresários, que sempre focam no investimento inicial, esquecendo os benefícios e facilidades futuras que esse sistema trará a partir do momento que estiver em pleno vigor.

### 2.2.3. Redução de Fraudes

A IOB (2015) destaca que entre os objetivos do novo sistema estão: diminuição da sonegação; mais eficiência na arrecadação de tributos, acarretando no aumento do mesmo; facilitar a fiscalização por parte dos órgãos públicos responsáveis; mais qualidade e controle das informações; e eliminação das informações em duplicidade.

Em 2007 a Receita Federal do Brasil (RFB) se uniu ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) com o intuito de assumir as fiscalizações das Contribuições Sociais, passando por várias dificuldades com esse processo. Foram detectados vários erros na transmissão das informações referente as contribuições quando

comparadas com as informações da folha de pagamento, além de toda a sonegação na arrecadação dos tributos sociais, tanto por falta de informação dos empregadores quanto por fraude nas informações transmitidas (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015).

Um outro ponto que contribuiu para agravar todo esse problema foi relacionado ao Programa de Informações e Recolhimento de Fundo de Garantia do Trabalhador (SEFIP/GFIP). Esse aplicativo foi desenvolvido pela Caixa Econômica Federal (CEF) e INSS e não recebe atualização devidamente desde o ano de 2008, funcionando todo esse tempo sem estar adequado a nenhuma das alterações na legislação que ocorreram desde então. Por isso que existe tanta dificuldade no processo de conciliação entre as informações fornecidas pelos empregadores na SEFIP/GFIP com as que são processadas realmente na folha de pagamento.

Uma forma de solucionar os problemas e acabar com as distorções no envio das informações, foi decidido que o melhor caminho seria a criação de um sistema único para o cumprimento de todas as obrigações acessórias. Durante um período de 6 anos, foi elaborado por uma equipe, composta por membros de cada um dos órgãos responsáveis pela arrecadação e recepção das informações (RFB/INSS/MTE/CEF), o e-Social, por meio do EFD Social que integra o SPED Contábil (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015).

Para Quirino (2014), em vista dessa nova forma de transmissão de informações as empresas precisarão estar aptas a cumprir as novas exigências, já que os arquivos contendo tais informações poderão ser cruzados automaticamente pelo Fisco, assim como já ocorre com os demais SPED.

Ao permitir que os fiscais se utilizem de processos de fiscalização mais eficientes o SPED torna a aplicação de punições e multas uma realidade mais próxima do contribuinte, ao passo que inibe as tentativas de fraude e sonegação de impostos.

### **2.3. O Impacto do e-Social para a Contabilidade e as Organizações**

Uma ferramenta digital de autoria do governo, o e-Social tem como principal objetivo facilitar o envio das informações por parte dos empregadores e a recepção dessas por parte dos órgãos fiscalizadores responsáveis. Então, será observa-se os impactos causados com a implantação esse sistema perante as organizações.

### 2.3.1 Mudança Cultural nas Empresas

Mudança é um assunto bastante debatido, mas o que realmente é feito para que ela aconteça, de fato é muito pouco. As empresas costumam encarar as mudanças com algo complexo e difícil, não conseguindo alavancar um processo de mudança organizacional por não ter uma ideia muito nítida do que se fazer e quais formas trariam melhores resultados. Em um mundo de negócios com transformações velozes e principalmente contínuas, as mudanças organizacionais precisam se adequar a tais exigências, que tornam as renovações um item crucial para as empresas que pretendem se manter atualizadas e competitivas (CHIAVENATO, 2009).

De acordo com Wood Jr. et al (2009), as organizações precisam se adaptar as mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas na mesma velocidade em que elas acontecem. A cada dia o mercado é preenchido com novos competidores, tornando os consumidores cada vez mais exigentes, ao passo que observamos o ciclo de vida dos produtos diminuir, tornando a adaptação a esse novo ritmo algo fundamental.

Segundo mencionado na SISPRO (2014), todos os empregadores estão obrigados a se enquadrar no e-Social, desde as grandes empresas até os empregadores domésticos. Além disso, alguns benefícios que podemos observar será a extinção de diversas obrigações acessórias tais como: GFIP, o CAGED, a RAIS, Guia da Previdência Social (GPS), DIRF, entre outras.

Ao passo que tais mudanças alteram bruscamente o cenário, o maior desafio dos profissionais de contabilidade será a comunicação entre os contribuintes e os departamentos envolvidos (SILVA; ROCHA, 2014). O papel exercido pelo contador nesse processo é extremamente fundamental, pois é ele quem exerce o papel de comunicador da empresa, já que está em sintonia com todos os setores. Ao atuar como uma espécie de repórter, o contador busca as informações mais importante, se preocupa em não as distorcer e a repassa para o seu cliente de maneira fidedigna (MARION, 2011).

Outra missão do contador é a de manter essa sintonia com os seus clientes, visto que todos os eventos trabalhistas deverão ser informados à medida que ocorrem, sendo transmitidos individualmente, cada evento em seu respectivo arquivo, que alimentarão um único banco de dados, que representará o histórico laboral do trabalhador (RECEITA FEDERAL, 2012).

Assim para Correa (2017), o profissional contábil deve ficar atento no que se refere aos prazos para evitar as penalidades, pois além do contribuinte, ele mesmo está sujeito a sanções previstas em lei por sonegação de informações.

Em algumas pesquisas, realizadas sobre a implantação dos outros componentes do SPED, foram observados que a principal dificuldade de implementação foi com relação a preparação do pessoal e as mudanças estruturais na empresa. Concluindo-se que existe uma sobreposição do trabalho intelectual e de conhecimento sobre o operacional (PETRI et al. 2013).

Angelo (EXAME, 2014) observa que o e-Social, entre todos os demais componentes do SPED, possui o maior e mais diversificado conjunto de informações, contendo em seu *layout* técnico 45 tipos de arquivos e com mais de 2000 campos em sua composição. Notando tais complexidades, torna-se óbvia a necessidade de adaptabilidade, achada nos resultados de trabalhos referentes a implementação dos outros componentes do SPED, podendo se repetir com muito mais intensidade na implantação do e-Social.

### 2.3.2 Adequação ao Novo Sistema

A medida que as organizações se esforçam constantemente para obter vantagens competitivas, a concorrência, por outro lado, sempre as obriga a continuar mudando. Para que possam manter esse ritmo de mudanças constantes, precisam superar seus concorrentes, as organizações têm a obrigação de inovar e ser eficientes na criação de melhores produtos e serviços, ao passo que adotam novas tecnologias acarretando em mudanças nas relações de tarefas, possibilitando que os funcionários aprendam novas habilidades e técnicas para operar as novas tecnologias. A empresa precisa dominar esse processo e possuir habilidades para sempre inovar e continuar a se adequar as mudanças (JONES, 2010).

Por tanto, o processo de adequação é mais abrangente do que apenas alguns ajustes no sistema, então existem alguns grandes pontos que devem ser ajustados para o e-Social, tais quais: pessoas; tecnologia; revisão trabalhista, previdenciária e fiscal; processos e estrutura e governança. No quesito tecnologia observa-se a importância de que seja feita uma análise sobre as deficiências e limitações estruturais do sistema, levando em consideração a nova demanda. Sobre os processos, deve existir uma análise profunda sobre sua efetividade e controle, procurando otimizar seus fluxos, requisitos, políticas e controle de modo que seja possível alcançar uma melhoria em sua gestão. Quanto as pessoas, as empresas terão que possuir um plano de comunicação para identificar as necessidades de adequação as novas mudanças e capacitar as pessoas envolvidas nesse processo (PWC BRASIL, 2014).

Segundo Tocchio (2014), é importante ressaltar que a implantação do e-Social exigir a revisão dos cadastros dos colaboradores, tais como: cargos e funções, jornada de trabalho, concessão de benefícios, procedimentos e políticas de RH, entre outros. Em vista disso a melhor saída é investir na estruturação de rotinas administrativas no setor pessoal, contando com o apoio do setor jurídico, da contabilidade e TI (Tecnologia da informação).

As dificuldades relacionadas a implantação de novas práticas dentro de uma organização está profundamente relacionada a sua cultura, experiências vividas e acumuladas pelos seus membros que são transmitidas sempre para as novas gerações através de um processo de socialização e criação de uma espécie de crença, com seus próprios valores e comportamentos inquestionáveis que servem como um guia em todas as tomadas de decisões na organização (DIAS, 2003).

#### **2.4. Cooperativas de Crédito**

Para compreensão do campo de pesquisa, a seguir será realizada uma breve apresentação do conceito de cooperativas de crédito. Segundo a OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras, 2018), as cooperativas de crédito são criadas com um objetivo único, o de prestar serviços financeiros com maior qualidade para todos os seus associados. Ainda explica que:

No cooperativismo de crédito não existem acionistas ou clientes. Todos os correntistas são donos do negócio e, ao invés de acumular lucro para um pequeno grupo de pessoas, as cooperativas trabalham em prol de todo o grupo de associados. Desta forma, estimulam o empreendedorismo, e ensinam o associado a investir e a poupar de forma consciente. (<http://www.ocb.org.br/>)

Dessa forma as cooperativas de crédito oferecem um serviço personalizado, que busca ouvir as necessidades dos correntistas e tenta se adequar as demandas de cada perfil, para que possa atender a necessidade de todos os cooperados, não apenas as da instituição, já que o seu objetivo final não é o lucro. “Para que a cooperativa tenha êxito, é indispensável que haja homogeneidade de interesses, isto é, interesses comuns que faça de todos os participantes empresários de um negócio que a todos pertence”. (MOURA, 1968, p.61).

Em junho de 2008, o sistema cooperativo de crédito brasileiro encontrava-se estruturado com dois bancos cooperativos, sendo um múltiplo e o outro comercial, cinco confederações, uma federação, 38 cooperativas centrais e 1.423 cooperativas singulares, com 4.044 pontos de atendimento, somando mais de três milhões de associados. Dentre as singulares, 152 eram de livre admissão de associados, 74 eram de empresários, 386 eram de crédito rural e 881 eram dos demais tipos (Pinheiro, 2008).

As cooperativas são caracterizadas como organizações sem fins lucrativos, segundo dispõe o artigo 3º da Lei 5.764/71. Também são vedadas de utilizar a expressão “Banco” de acordo com o parágrafo único do artigo 5º da mesma lei, dessa forma não apuram lucro, mas distribuem para os seus sócios sobras líquidas do exercício, proporcionalmente as operações realizadas, pelos mesmos.

Para Spolador (2003), quando inseridas em um sistema de crédito eficiente e atuante que busque a descentralização, as cooperativas representam uma estrutura de auxílio no aumento do sistema de crédito, além de facilitar a análise de empréstimos aos cooperados, devido ao menor risco. Deste modo, consegue-se atingir um balanceamento entre a oferta e a demanda de empréstimos.

Assim, fazendo uso do que chama de centrais regionais, a cooperativa centraliza diversas atividades administrativas alheias a atividade de organização, porém necessárias para o seu funcionamento. Atividades tais como: Contabilidade, Assessoria Jurídica, Gestão de Pessoas, Marketing, Tecnologia de Informação (TI), entre outras. Que por sua vez prestam esses serviços as cooperativas singulares.

Com explica Pinheiro (2008) no Brasil não existe uma entidade de cúpula única para o cooperativismo de crédito, como acontece em alguns outros países. O cooperativismo de crédito brasileiro é organizado em quatro grandes sistemas principais, que são: Sicredi (Sistema de Crédito Cooperativo), Sicoob (Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil), Unicred (Instituição Financeira Cooperativa) e Ancosol (Associação Nacional do Cooperativismo de Crédito da Economia Familiar e Solidária).

### **3. METODOLOGIA DO ESTUDO**

#### **3.1. Tipo de Pesquisa**

Com o intuito de identificar quais as principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais de uma cooperativa de crédito referente as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no envio das informações ao fisco e outras entidades do governo por intermédio do instrumento e-Social.

Quanto aos objetivos, essa pesquisa caracteriza-se como descritiva, no qual de acordo com Gil (2002) se dispõe a “descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática”. Com abordagem qualitativa por meio dos instrumentos bibliográficos, de acordo com Richardson et al (1999) a principal diferença entre a abordagem qualitativa e quantitativa está na questão de a primeira não usar medidas estatísticas no processo de análise do problema.

Em relação aos procedimentos, a presente pesquisa é abordada por meio de um estudo de caso, Gil (2002), enfatizando que esse tipo de estudo é desenhado pelo esforço aprofundado e exaustivo em busca de um ou poucos objetos, de maneira que permita o amplo e detalhado conhecimento do mesmo.

#### **3.2 Procedimentos Metodológicos**

Quanto aos procedimentos utilizados no estudo de caso, que conforme Yin (2001, p.32), “é uma investigação empírica que trata um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e contexto não estão claramente definidos.” A pesquisa é classificada como estudo de caso por ser realizado com uma cooperativa de crédito na cidade de João Pessoa.

### 3.3 Universo de pesquisa

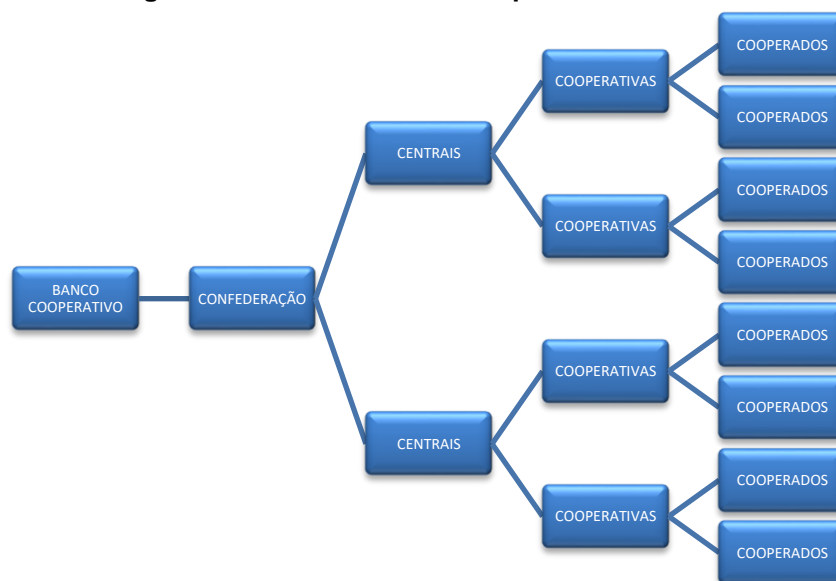
A pesquisa é realizada na sede regional de uma cooperativa de crédito na cidade João Pessoa. A população do estudo será formada por 6 (seis) funcionários, que são responsáveis pelo setor pessoal de 58 agencias pertencentes a 14 cooperativas singulares localizadas em partes das regiões Norte e Nordeste.

O instrumento utilizado para coleta de dados é o questionário, que de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 86) “é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Especificamente, a cooperativa de crédito estudada se estrutura da seguinte forma: No início da estrutura encontra-se; o Banco Cooperativo, responsável por validar as transações financeiras; em seguida está a Confederação que tem papel de representação institucional e para estabelecer diretrizes de atuação sistêmica quanto à organização e estruturação; na sequencia pode-se observar as Centrais Regionais, que tem objetivo de integração, representação Regional e centralização sistêmica; depois estão as Cooperativas Singulares, que são instituições financeiras não bancárias, controladas por seus associados, que possuem suas próprias agências ou Pontos de Atendimento (PA).

Na figura 1 a seguir, pode-se observar a estrutura organizacional do sistema cooperativo de crédito no Brasil.

**Figura 1 – Estrutura Organizacional do Sistema Cooperativo**



Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Na estrutura organizacional, é possível observar o que já foi citado anteriormente. O banco cooperativo que dá suporte e legalidade as transações financeiras, em uma ponta do sistema, e na base, sustentando toda aparelhado cooperativo, encontra-se a pessoa cooperado (Pinheiro, 2008).

### **3.4 Delimitação do Estudo**

A pesquisa será delimitada aos funcionários da sede regional da cooperativa de crédito, com os quais o pesquisador possui contato profissional, situada na cidade de João Pessoa e terá como foco o impacto das novas rotinas no setor.

Foi aplicado um questionário ao responsável pelo setor e os demais colaboradores. O principal objetivo será identificar o perfil dos colaboradores, qual sua percepção sobre o novo sistema, qual o conhecimento destes com relação as novas mudanças e que medidas foram tomadas para que pudessem se adequar ao e-Social.

## 4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O seguinte capítulo do estudo tem por objetivo apresentar os resultados obtidos através dos questionários aplicados, bem como as análises realizadas.

### 4.1 Perfil dos Respondentes

Foi aplicado um questionário com os funcionários da Central no período de 25 a 28 de setembro de 2018. O quadro 1 abaixo resume as características dos participantes desta pesquisa.

**Quadro 1 - Detalhes da Amostra**

<b>Código</b>	<b>Tempo que atua na Área</b>	<b>Função</b>
R1	5 anos	Supervisor (a)
R2	4 anos	Analista
R3	4 anos	Analista
R4	3 anos	Assistente
R5	1 ano	Assistente
R6	8 meses	Jovem Aprendiz

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

O quadro de funcionários é composto por um supervisor que passará a ser chamado de “R1”, dois analistas, que serão “R2” e “R3”, dois assistentes, que serão identificados como “R4” e “R5” e por fim um jovem aprendiz que será o “R6”.

Além disso, podemos observar no quadro 1, que o grau de responsabilidade de cada função varia diretamente proporcional ao tempo de atuação na área, no qual o jovem aprendiz tem apenas 8 meses de empresa, os dois assistentes com um e três anos respectivamente, os dois analistas ambos com 4 anos de experiência e, por fim, o supervisor que contabilizando 5 anos de experiência.

Quando questionados acerca de suas principais atribuições, foi possível observar que cada respondente é responsável na execução de um setor específico na cooperativa, no qual são divididos em supervisão; análise e implementação; execução; e suporte. Nessa parte, as respostas foram analisadas de forma compreensiva e interpretativa. O quadro 2, a seguir, analisa-se cada atribuição dos respondentes em detalhes.

**Quadro 2 – Principais atribuições**

<b>RESPONDENTE</b>	<b>ATRIBUIÇÃO</b>
<b>R1</b>	“Supervisionar as atividades executadas pela unidade, controlando a operacionalização dos processos, garantindo a eficiência e eliminando erros operacionais. Acompanhamento das demandas para que sejam tratadas de forma padronizadas. Estabelecer cronograma para realização de processos dentro dos prazos estabelecidos. analisar e validar todas as ordens de pagamento. Elaboração de relatórios gerenciais. Propor soluções técnicas que tragam ganhos para execução das atividades e otimização das demandas, orientar a equipe na solução de eventuais problemas. Oferecer suporte aos gestores e dirigentes, munindo-os de informações gerenciais, ocorrências relevantes, riscos trabalhistas e novidades da área.”
<b>R2</b>	“Implantação do e-Social, auxílio aos assistentes, controle e gestão de benefícios, contabilização e assessoria trabalhista.”
<b>R3</b>	“Implantação do e-social e gerir os dados das empresas e funcionários para não haver nenhuma divergência com a implantação do e social”
<b>R4</b>	“Folha de Pagamento; Férias; Rescisões; Geração de Tributos (PIS, FGTS, IRRF, INSS); contábil da parte Pessoal; Benefício Plano de Saúde das singulares; Consultoria para as filiadas”
<b>R5</b>	“Folha de pagamento, rescisões, admissões, férias, tratamento do ponto e levantamento do BH, elaboração de margem, contabilização da folha, GFIP, declarações anuais (DIRF e RAIS),”
<b>R6</b>	“Dar suporte às assistentes no cálculo de Folha de Pagamento; Férias; Rescisões; manuseio e arquivamento de documentos.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

É possível observar, de acordo com as respostas de “R1” que a supervisão exerce um papel organizacional fundamental, ao passo que desempenha uma função de gerenciamento de fluxo operacional permitindo que os demais membros da equipe desempenhem suas atividades com maior eficiência.

Notou-se também, que “R2” e “R3” estão, em conjunto, responsáveis pela implantação do e-Social a medida que auxiliam as assistentes e exercem uma função de fiscalização com o intuito de minimizar erros no setor.

Por outro lado, o “R4” e “R5” são encarregados do operacional, sendo responsáveis pela execução de todas as obrigações trabalhistas das cooperativas pelas quais são responsáveis, ao passo que recebem suporte de “R6” que também contribui com a equipe gerenciando toda documentação física.

De acordo com Pradella et al (2012), uma estrutura de gestão bem elaborada, tem um objetivo específico: o de melhorar constantemente os processos organizacionais através de uma equipe devidamente qualificada e entrosada, aliados com tecnologias inovadoras, com a finalidade de agregar valor à organização. Dessa forma, observa-se a participação da equipe na implantação do novo sistema.

Em relação ao tempo de atuação de cada participante, pode-se observar que o mais experiente está na empresa a 5 anos e o mais recente no ramo tem apenas 8 meses de experiência. Levando em consideração que a lei que deu origem ao e-Social é de 2014, os profissionais que fazem parte da equipe responsável pelo setor pessoal da cooperativa são relativamente novos no ramo da contabilidade.

**Gráfico 2 – Obrigações pelas quais os respondentes são responsáveis**



Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Nota-se no gráfico 2 que 83,3% dos respondentes são responsáveis por obrigações afetadas diretamente com implantação do e-Social. Já, 66,7% são responsáveis por obrigações como RAIS e CAGED, extintas com a inserção do e-social.

**Quadro 3 – Métodos de adequação ao novo sistema**

<b>R1</b>	“Cursos online, presencial, palestras, sites e outros”
<b>R2</b>	“Cursos, palestras e embasamento nas atualizações do portal do eSocial.”
<b>R3</b>	“Work Shopping, Treinamentos, Cursos, Blog, Etc”
<b>R4</b>	“Cursos, Palestras, Treinamentos, Pesquisas”
<b>R5</b>	“Cursos, palestras, consultas ao IOB, páginas de redes sociais especializadas, etc.”
<b>R6</b>	“Cursos online, palestras do CRC e sites especializados”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Importante ressaltar que o método mais utilizado como fonte de aprendizado pela equipe foram as palestras, mostrando a importância que as aulas presenciais possuem, apesar de se tratar de um sistema inteiramente digital os métodos de ensino tradicional se fazem indispensáveis.

Ainda assim a busca por cursos *online* e sites especializados demonstram um método muito eficiente e rápido na busca por informações e atualizações tempestivas.

**Quadro 4 – Está preparado para a implantação do e-social na cooperativa?**

<b>R1</b>	O e-social é um projeto complexo e volumoso onde a proposta é muito positiva, mas o início requer uma dedicação intensa. Estamos na primeira fase e é pretensioso dizer que estamos preparados. Estamos aprendendo com a prática e em busca de conhecimento para conduzir os processos sem que ocorram falhas relevantes, mas ainda somos aprendizes.
<b>R2</b>	Não. Pois, a cada fase e a cada notícia de processos que o eSocial vai demandar, existem dúvidas sobre o que realmente o programa vai precisar, também sobre o que precisamos enviar para eles, além do processo de adaptação que temos que fazer junto as singulares.
<b>R3</b>	“Não, pois os prazos dados pelo governo estão relativamente pequenos, levando em conta as minuciosidades das informações pedidas, além das constantes mudanças na legislação, podendo acarretar grandes multas a empresas.
<b>R4</b>	Sim, pois tivemos total apoio da Cooperativa quanto a busca e financiamento dos cursos e palestras com bastante antecedência. E a conscientização das Singulares foi sendo plantada com antecedência também.
<b>R5</b>	Em partes. Devido ao faseamento é possível adaptar-se, no entanto, como são várias informações (muitas vezes divergentes), fica difícil ter certeza do que realmente deve ser feito. Acredito que a fase de adaptação inicial é sempre a mais complicada, porém o retorno deverá ser breve.
<b>R6</b>	Sim, a cooperativa fornece toda a estrutura como disponibiliza acesso a treinamentos e palestras que que possamos nos adequar ao e-social

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

É notável que a maior parte da equipe se sente preparada, porém com um certo receio devida a complexidade do sistema. Várias questões surgem ao longo do processo de implantação, mas toda equipe se mostra dedicada a buscar informações e se empenhar implantar o sistema da melhor maneira possível.

O que se mostra bastante relevante no engajamento da equipe é o fato de que a cooperativa se dispõe em ceder recursos financeiros e a buscar cursos de capacitação para que todos estejam muito bem informados sobre a exigências do e-Social.

Observa-se que a equipe se mostra preocupada devido o alto número de informações exigidas pelo e-Social. Observa-se que “R4” e “R6”, no entanto se mostram otimistas visto que após o processo de adaptação os benefícios trazidos pelo novo sistema poderão ser desfrutados.

#### 4.2 Percepção Sobre o E-Social

Pode-se observar a partir desse ponto, a percepção que os respondentes, quanto usuários do sistema, tem sobre o e-Social.

No quadro 5, a seguir os respondentes discorrem sobre em quais pontos a implantação do e-Social pode impactar nas obrigações pelas quais são responsáveis.

**Quadro 5 – Impacto causado pelo e-Social sobre as obrigações**

<b>R1</b>	“Acredito que o e-social é a maior declaração que transmitimos ao Governo Federal e atualmente vejo como grande vilão, os cadastros. Outra dificuldade é sensibilizar os que trabalham indiretamente e pouco conhecem sobre o assunto, mas de quem dependemos para o repasse de informações em tempo hábil, além da mudança cultura no fazer o certo no dia certo. A transmissão da primeira fase correu de forma tranquila sem maiores problemas.”
<b>R2</b>	“Inicialmente negativamente, porque apesar do trabalho de conscientização das singulares a prestação de informações ainda não está efetiva (Ex: PIS de prestadores de serviço autônomo).”
<b>R3</b>	“Drasticamente, pois se o objetivo for atingido, diminuirá consideravelmente o tempo gasto nas obrigações acessórias que tinha antes do e-social”
<b>R4</b>	“Vejo que irá facilitar, pois tudo será enviado gradativamente e não de uma só vez como é feito.”
<b>R5</b>	“As informações obrigatoriamente deverão ocorrer tempestivamente e de forma correta. Acredito que a longo prazo, os benefícios serão satisfatórios.”
<b>R6</b>	“No início vai dificultar um pouco, pois o processo de implantação está sendo muito trabalhoso, mas se o sistema funcionar na prática como diz a teoria, irá facilitar bastante nas transmissões”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Nota-se que a maior preocupação dos participantes está relacionada a fase inicial de implantação, visto que além do trabalho de adaptação às novas exigências, existe um trabalho de conscientização das singulares, que são responsáveis por toda parte inicial dos processos do setor trabalhista.

Concordando com Marion (2011), que alega que o contador é o responsável por transmitir todas informações aos seus clientes, observa-se na resposta de “R1” a dificuldade de exercer essa função de comunicador tendo a vista a falta de conscientização daqueles que não trabalham diretamente com o sistema e tem pouco conhecimento sobre o sistema.

Todos os participantes concordam, unanimemente, que após a fase de implementação os impactos causados pelo e-Social nas obrigações trabalhistas são positivos.

#### 4.2.1 Percepção Quanto aos Objetivos, Benefícios e Dificuldades do e-Social

As tabelas a seguir analisam a percepção dos respondentes, com relação aos objetivos, dificuldades e benefícios advindos do e-Social.

Observa-se na tabela 1 o grau de percepção dos participantes com relação aos objetivos.

**Tabela 1 – Percepção do grau de eficiência relação aos Objetivos**

<b>Objetivo</b>	<b>Muito ineficiente</b>	<b>Ineficiente</b>	<b>Neutro</b>	<b>Eficiente</b>	<b>Muito eficiente</b>
Facilidade nas fiscalizações pelos órgãos governamentais	0%	0%	16,7%	16,7%	66,7%
Diminuição das fraudes trabalhistas por parte das empresas/empregadores	0%	0%	16,7%	50%	33%
Aplicação mais eficaz da Legislação	0%	0%	16,7%	66,7%	16,7%
Facilidade de acesso as informações trabalhistas	0%	0%	17%	50%	33%
Unificação e padronização das informações trabalhistas	0%	0%	0%	33,3%	67,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Conforme apresentado na tabela 1, os participantes concordam com Duarte (2013), quando 66,7% do total alegam que as fiscalizações realizadas através do e-social serão muito eficientes.

Pode-se observar que 50% acredita que ocorre uma diminuição nas fraudes de maneira eficiente, acreditam também na eficiência do acesso as informações trabalhistas com o novo sistema de escrituração digital da folha de pagamento.

É notório que 67,7% acredita que a legislação é aplicada de uma forma eficiente e que ocorrerá a padronização das obrigações trabalhistas de modo muito eficiente.

Na tabela 2, é observado o grau de percepção dos participantes com relação aos benefícios trazidos pela implantação do e-Social.

**Tabela 2 – Percepção do grau de eficiência com relação aos Benefícios**

<b>Benefícios</b>	<b>Muito ineficiente</b>	<b>Ineficiente</b>	<b>Neutro</b>	<b>Eficiente</b>	<b>Muito eficiente</b>
Desburocratização do Setor Pessoal	16,7%	0%	50%	16,7%	16,7%
Diminuição dos erros nas transmissões das obrigações trabalhistas	0%	16,7%	50%	33,3%	0%
Agilidade nas transmissões das obrigações trabalhistas	0%	0%	0%	67%	33%
Fornecimento de documentação adequada por parte da empresa	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	33,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Compreende-se que no aspecto desburocratização do setor pessoal os respondentes estão bastante divididos, observa-se que 50% permanece neutro com relação ao assunto, visto que um dos principais vilões é a implantação, citados pelos respondentes nos quadros 4 e 5. É possível analisar a mesma indecisão dos respondentes no que se refere eficiência na diminuição dos erros no momento da transmissão das obrigações trabalhistas. É possível observar a resistência inerente a mudança, quando o foco é concentrado apenas no investimento inicial, esquecendo os benefícios e facilidades futuras.

No entanto, percebe-se que todos concordam que o novo sistema de escrituração digital da folha traz mais agilidade no tocante as transmissões das obrigações trabalhistas.

Na tabela 3 é possível considerar o grau de percepção dos participantes no quesito dificuldades do sistema e-Social.

**Tabela 3 – Percepção do grau de eficiência com relação as dificuldades**

<b>Objetivo</b>	<b>Muito ineficiente</b>	<b>Ineficiente</b>	<b>Neutro</b>	<b>Eficiente</b>	<b>Muito eficiente</b>
Mudança cultural causada na empresa pelo e-Social	0%	0%	16,7%	33,3%	50%
Aplicação de Multas nas empresas	0%	0%	16,7%	50%	33,3%
Treinamento dos profissionais para o novo sistema	33,3	50%	16,7%	0%	0%
Divulgação do sistema por parte do governo	0%	50%	16,7%	16,7%	16,7%
Treinamento fornecido pelo governo para implantação do e-Social	16,7%	66,7%	16,7%	0%	0%
Agilidade na correção dos erros do sistema por parte do governo	0%	66,7%	33,3%	0%	0%
Prazo concedido as empresas para implementação do sistema	16,7%	0%	0%	66,7%	16,7%
Flexibilidade com relação aos prazos concedidos pelo Governo	0%	0%	16,7%	66,7%	16,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A maioria concorda que as mudanças causadas nas organizações e aplicação de multas ocorrerão de maneira eficiente a muito eficiente. No entanto esse resultado muda um pouco quando o assunto é divulgação e treinamento por parte do governo. A maioria acredita que a divulgação e capacitação dos profissionais realizada pelo governo foi de ineficiente a muito ineficiente. Essa mesma maioria concorda que o governo está sendo ineficiente quanto as correções dos erros apresentados pelo sistema.

É importante ressaltar que 67,7% dos participantes consideram o prazo concedido pelo governo como eficiente. Similarmente nota-se que essa mesma quantidade de participantes considera, a flexibilização nos prazos concedidos pelo governo como sendo eficiente.

### 4.3 Adaptação Organizacional Frente ao E-Social

Nessa fase do estudo é possível observar quais medidas foram tomadas pela cooperativa para adaptar a equipe e todo o seu sistema frente as exigências do e-Social.

No quadro 6 é observado quais métodos foram adotados para que a cooperativa informasse aos seus cooperados sobre as alterações advindas do e-Social.

**Quadro 6 – Quais os métodos de informação utilizados**

<b>R1</b>	“Comunicado, jornal corporativo, Reunião conselho de administração, vídeos e artes (email e whatsapp) para conscientização.”
<b>R2</b>	“Comunicados e emails.”
<b>R3</b>	“E-Mails e Reuniões”
<b>R4</b>	“E-mails, Vídeos curtos, Tabela de Multas”
<b>R5</b>	“Semanalmente enviamos informações sobre situações que impactam diretamente os empregados e empregadores. Também são enviados vídeos sobre o assunto.”
<b>R6</b>	“E-mails, Vídeos corporativos e informativos”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

É possível notar que a principal ferramenta de divulgação utilizada é o e-mail, ressaltando também a utilização de vídeos corporativos, segundo “R6”, também a utilização de artes, jornal corporativo e reuniões de conselho. Tais aspectos mostram que a central regional da cooperativa está utilizando de várias formas diferentes para conscientizar as cooperativas singulares, que são os detentores das informações que dão início a cadeia de processos referente ao e-Social.

Tais mudanças que alteram o cenário das organizações exige um maior esforço do profissional da contabilidade, visto que esse desempenha o papel de porta voz das novas obrigações para os contribuintes, que estão na ponta da cadeia de informação (SILVA; ROCHA, 2014).

No quadro 7, a seguir, será possível analisar quais meios utilizados pela cooperativa para garantir uma qualificação adequada para sua equipe a respeito do e-Social.

**Quadro 7 – Quais métodos de qualificação foram utilizados**

<b>R1</b>	“Temos uma grande dificuldade em relação ao apoio das cooperativas. Poucas buscaram maiores informações.”
<b>R2</b>	“Disponibilização de treinamentos e consultorias para auxílio na implantação.”
<b>R3</b>	“Treinamentos internos, liberação para palestras e cursos, além de patrocinar os cursos.”
<b>R4</b>	“Conscientização dos Diretores, Cobrança de informações aos colaboradores.”
<b>R5</b>	“Inicialmente atualizamos todos os dados dos colaboradores, incluindo os dependentes. Buscamos regularizar todos os eventos (rubricas) e principalmente buscamos desenvolver a conscientização das nossas filiadas a respeito dos prazos e demais situações referentes ao e-Social.”
<b>R6</b>	“Disponibilização e patrocínio para participar de cursos e palestras.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Percebe-se que o método mais utilizado para qualificação da equipe se deu por meio de palestras e cursos, além de reuniões em grupo e mudanças de rotina. Conforme comenta “R6” algumas rotinas foram implantadas de início em conjunto com o processo de conscientização das cooperativas singulares.

A disponibilização da equipe e principalmente o patrocínio para participação em cursos e palestras mostra que para cooperativa é de extrema importância ter um setor atualizado, ainda mais no que se refere a um sistema tão complexo quanto o e-Social.

A conscientização dos diretores, citada por “R4” se mostra indispensável, visto que eles que lideram os processos de adequação as novas demandas nas singulares a qual fazem parte.

Abaixo é analisado o quadro 8, onde será possível analisar quais medidas precisaram ser adotadas para dar suporte à nova demanda exigida pelo sistema e-Social.

**Quadro 8 – Quais mudanças mais impactaram no setor**

<b>R1</b>	“Alteração de regras em relação a prazos de repasse de informações, contratação de funcionários, exploração do assunto, revisões e correções cadastrais.”
<b>R2</b>	“Adequação dos sistemas e treinamento dos colaboradores”
<b>R3</b>	“Contratação de funcionários, treinamento e cursos”
<b>R4</b>	“Menos flexibilidade quanto aos processos solicitados pelas filiadas. Tiveram que se adequar aos prazos repassados por nossa unidade.”
<b>R5</b>	“Houve contratação de um novo funcionário, porém toda a equipe está engajada com o apoio e a implantação do e-Social”
<b>R6</b>	“Reuniões com a diretoria, incentivo aos funcionários para se atualizar as novas obrigações e contratação de pessoal para auxiliar nas demandas”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

É possível notar que foi necessário realizar a contratação de pessoal para dar auxílio as novas demandas, segundo “R1”. É possível notar também que houve mudanças de processos, tais com ajuste nos prazos e menos flexibilidade.

Por último, o quadro 9 mostrará quais foram as mudanças trazidas pelo e-Social que mais impactaram o setor pessoal da cooperativa.

**Quadro 9 – Quais medidas precisaram ser adotadas**

<b>R1</b>	“Atualmente o que vem gerando mais impacto são os prazos a serem cumpridos, demandas descentralizadas como plano de saúde, odontológico, ponto eletrônico. Estes são os maiores gargalos.”
<b>R2</b>	“Por enquanto a admissão (que dever ser encaminhada para o eSocial no dia útil imediatamente anterior à data de admissão) e as Informações do ponto que serão exigidas.”
<b>R3</b>	“Qualificações Cadastrais. Tivemos muitas ocorrências nos cadastros.”
<b>R4</b>	“A conscientização das filiadas em fornecer as informações de forma tempestiva e a demanda do tempo dedicado aos ajustes necessários.”
<b>R5</b>	“Exigência de documentação, está sendo muito difícil reunir toda documentação adequada em tempo hábil.”
<b>R6</b>	“Maior controle nos dados dos funcionários das cooperadas”

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

É possível analisar as principais dificuldades encontradas pelos respondentes ao se adaptarem as novas exigências. Os respondentes concordam que a conscientização das cooperativas singulares é de extrema importância, que todo e qualquer atraso na resolução das demandas e envio de documentação pode resultar no não cumprimento dos prazos exigidos pelo e-Social.

No entanto “R1” e “R6” alegaram que está sendo necessário um maior controle nas informações geradas, que segundo “R1” existe ‘um gargalo’ exatamente nas questões relacionadas no repasse de informações em tempo hábil.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto causado pela implantação do e-Social no setor pessoal da central regional de uma cooperativa de crédito situada na cidade de João Pessoa-PB.

Com a intenção de atingir esse objetivo, realizou-se um estudo descritivo e um levantamento de campo através da aplicação de questionário, aplicado eletronicamente, utilizando-se o critério de acessibilidade, cujos respondentes foram 6 funcionários que compõem o setor pessoal dessa central.

Nos resultados encontrados, observou-se, em linhas gerais, que todos os participantes estão enfrentando dificuldades com a fase inicial do processo de implementação, que teve início no dia 16 de julho de 2018, para os participantes do 2º grupo, que é composto por empresas que possuem faturamento anual de até 78 milhões de reais (Portal do e-Social, 2018)

Também, a pesquisa mostrou que todos os membros da equipe são responsáveis por determinadas obrigações dentro da cooperativa e que todos estão empenhados em assimilar da melhor maneira possível as novidades trazidas pelo sistema.

De certo modo foi possível constatar que a maior parte dos respondentes se considera preparado para encarar as novas exigências. Notou-se também que foram utilizados vários métodos para realizar uma qualificação adequada a respeito das novidades. Tanto cursos presenciais quanto cursos online mostraram-se indispensáveis nesse processo.

No entanto, foi possível analisar que ocorreu um impacto nas obrigações de cada um dos participantes. Além de passarem um período de adaptação, aprendizado e reestruturação de rotinas, foram também responsáveis por repassar as novidades trazidas pelo novo sistema aos responsáveis pelas cooperativas singulares, que são os geradores das informações, considerados como o ponto inicial de toda a informação, deixando a central apenas como posto de transmissor dessas informações aos órgãos competentes.

Do mesmo modo foi possível notar que a maioria dos respondentes percebem que com a implantação do e-Social facilita a fiscalização por parte do governo, também percebem que ocorrerá uma padronização das obrigações trabalhistas, visto que no sistema atual são diversas obrigações existentes.

Além disso é notável que a maioria acredita que existe uma diminuição das fraudes trabalhistas, ao passo que o sistema proporcionará uma facilidade maior de acesso as informações trabalhistas e que, segundo os respondentes a legislação será aplicada de maneira mais eficiente.

Foi possível observar com a pesquisa que a percepção dos participantes é de que o novo sistema trará maior agilidade para as transmissões de obrigações, acarreta numa mudança cultural da empresa, mas ainda com muitas dúvidas quanto a eficiência inicial do sistema.

A divulgação do sistema por parte do governo (Realização de treinamentos e capacitação), foi considerada pelos participantes como um ponto de bastante ineficiência. Tendo em vista que o e-Social é a parte mais complexa do sistema SPED, era esperado uma campanha mais abrangente e completa sobre o que se trata essa novidade.

Por fim, observou-se que dentre os métodos que se fizeram necessários para a adequação do setor, foi a contratação de um novo funcionário para dar maior suporte a equipe, redesenho dos sistemas, a implementação de novas rotinas e a capacitação continuada da equipe.

Esta pesquisa apresenta limitação, em especial por estudar apenas a central regional nordeste do sistema cooperativo estudado. Para estudos futuros recomenda-se que a pesquisa seja ampliada quanto a sua amostra, para que centrais de outras regiões do país possam ser pesquisadas, inclusive por se tratar de outras localidades, para se observar, por exemplo, como foi o impacto causado pelo e-Social em outras regiões.

## REFERÊNCIAS

BARP, A. D.; FORTES, M. M. S.; SONAGLIO, D. Implementação do Sistema Público de Escrituração Digital: mudanças na percepção cotidiana dos profissionais de contabilidade. In: CONTECSI – Congresso Internacional de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.

BRASIL. Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. Disponível em: <<https://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm> > Acesso em: 13 jul. 2018.

BRASIL. **Manual de orientação do eSocial versão 2.4**. 2018. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v-2-4-02-publicada-cg.pdf> >. Acesso em: 31 Jul. 2018.

BORGES, C. F.; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, V. F. **Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia**. Linkania Revista Científica, Edição 7, volume 1, artigo nº 6, Setembro/Dezembro de 2013, p. 106-133.

CARPINETTI, L. C. R. **Gestão da qualidade: conceitos e técnicas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Manole, 2009.

DIAS, R. **Cultura organizacional**. Campinas: Alínea, 2003.

DUARTE, R. D. **O e-social exige que as empresas façam seu big data fiscal**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/o-e-social-exige-que-as-empresas-facam-seu-big-data-fiscal/>> Acesso em: 07 de jul de 2018

EXAME. **Do DP ao eSocial (Informe Publicitário:E-Social)**. Revista Exame, v. 48, n.20, p. 88, out., 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2CZHYYv>>. Acesso em: 4 ago. 2018.

FONTES, D. B. **Coordenador de sistemas da atividade fiscal da receita federal esclarece dúvidas sobre o eSocial**. Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, Ano 21, edição dezembro de 2014, p.12-14.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.  
GUERRA, F. M. **Competências necessárias para adequação e implantação do SPED: A percepção das organizações prestadoras de serviços contábeis de Fortaleza**. 2015. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

IOB, Equipe Técnica. **IOB Guia Prático do eSocial 2.1: Orientações Gerais e Principais Eventos**. 2. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2015.

JONES, G. R. **Teoria das organizações**. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

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

LIZOTE, S. A.; MARIOT, D. M. A escrituração do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 17-25, jul./dez., 2012. Disponível em: <<http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/73/52>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

LUNELLI, R. K. **SPED- Sistema público de Escrituração Digital**. Editora: Portal Tributário, 2009.

MACIEL, I. G. **Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo sobre o impacto causado pelo SPED ao profissional contábil na cidade de Juazeiro/BA**. 2009. 84 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina (FACAPE), 2009. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/ecap/article/download/1338/766>>. Acesso em: 02 de abril de 2010.

MARIN, J. H.; SILVA, L.S.; GONÇALVES, N. O. **Auditoria trabalhista com ênfase no eSocial (versão 2.1)**. 1. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2015.

MARION, J. C. de; RIBEIRO, O. M. **Introdução à contabilidade gerencial**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOURA, V. **Curso médio de cooperativismo**. 23. ed. Rio de Janeiro, S/A, 1968. 292p.

NASCIMENTO, G. C. **SPED: sistema público sem armadilhas**. São Paulo: Trevisan, 2013.

PINHEIRO, M.A.H. **Cooperativismo de Crédito: História da evolução normativa no Brasil**. 6 ed. Brasília: Banco Central do Brasil, 2008. Disponível em:

<[http://www.bcb.gov.br/htms/public/microcredito/livro\\_cooperativas\\_credito.pdf?idioma=P](http://www.bcb.gov.br/htms/public/microcredito/livro_cooperativas_credito.pdf?idioma=P)>. Data de acesso: 18/09/2019.

PRADELLA, S.; FURTADO, J. C.; KIPPER, L. M. **Gestão de processos: da teoria à prática**. São Paulo: Atlas, 2012.

PETRI, S. M.; KOETTKER, B. H. S.; OLIVEIRA, T. M.; PETRI, L. R. F.; CASAGRANDE, M. D. H. Escrituração Fiscal Digital (EFD): vantagens e desvantagens a partir da literatura selecionada. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**, Florianópolis, v. 12, n. 36, p. 53-69, ago./nov., 2013. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/CRCSC/article/view/1814/1688>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

PORTAL DO E-SOCIAL. Fonte: e-Social : <http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-comeca-a-receber-informacoes-do-2o-grupo-de-empregadores-no-dia-16-de-julho>  
Acesso em: 29 Out. 2018.

PWC BRASIL. 2014. A preparação das empresas para o eSocial. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/2014/pwcpresparacao-empresas-esocial.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2018.

QUIRINO, M. B. **Palestra E- SOCIAL (SPED/EFD-SOCIAL) - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - Novas Regras [online]**; mai./2014. São Paulo, SP, BR: Sindicato dos Contabilistas de São Paulo (SINDCONT), 2014. Disponível em: <<http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/670613dd8e0615dee60b6b460efe3704.pdf>>. Acesso: 26 jul. 2018.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. 2018. **SPED**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/>> Acesso em: 20 jul. 2018.

REICHERT, N. S. BRIZOLLA, M. M. B. FILIPIN, R. VIEIRA, E. P. **Implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade**. 2015. 17f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Regional Unijuí, Unijuí, 2015.

RICHARDSON, R. J. PERES, J. A. S. WANDERLEY, J. C. V. CORREIA, L. M. PERES, M. H. M. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

TOCCHIO, L. **Impactos e mudanças do eSocial nas empresas**. 2014. Disponível em <<http://www.dm.com.br/texto/187774>>. Acesso em: 12 jul. 2018.

SILVA, A. B. da; ROSSETTO, C. R. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma Abordagem complexa e multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.

SILVA, A. M. ROCHA, E. E. 2014. **SPED SOCIAL: Os reflexos na rotina dos profissionais contábeis**.

SISPRO Software Empresarial. 2016. **eSocial**. Disponível em: <<http://www.sispro.com.br/esocial.html>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

SOUZA, F. L. **As mudanças nas organizações contábeis por reflexo do Sistema Público de Escrituração Digital–SPED**. 2013. 84f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2013.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

SPOLADOR, H. e HOMEN DE MELO, F. O mercado de crédito e a experiência brasileira de financiamento da agricultura. **Revista de Economia e Sociologia Rural, Brasília**, v. 41, n. 3, p. 9-28. 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20032003000300001&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032003000300001&lng=en) Acesso em: 17 Set. 2018

WOOD JR, T. (coord.). BRISOLA, A. N. PAULA, A. P. P. COSTIN, C. MOTTA, F. C. P. URDAN, F. T. CAMPOS, H. M. CURADO, I. B. VASCONCELOS, I. F. F. G. AIDAR, M. M. CALDAS, M. P. CSILLAG, P. **Mudança Organizacional**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

## APÊNDICE A - Questionário



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

### QUESTIONÁRIO PARA OS PROFISSIONAIS IMPACTADOS PELO E-SOCIAL

Este questionário tem por finalidade subsidiar a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) conhecer os possíveis impactos que a implantação do e-Social está causando na rotina do setor pessoal da sede regional de uma cooperativa de crédito. Os dados coletados serão analisados de forma agrupada, mantendo-se o devido sigilo.

Agradecemos antecipadamente sua colaboração!

Rafael de Paula Marques  
Aluno do Curso de Ciências Contábeis da UFPB

Profª Edmery Tavares Barbosa  
Orientadora

#### PARTE I: Perfil do (a) respondente

1) QUAL SUA FUNÇÃO NO SETOR?

- a. Assistente
- b. Analista
- c. Outra: \_\_\_\_\_

2) TEMPO QUE TRABALHA NA ÁREA CONTÁBIL:

\_\_\_\_\_

3) QUAIS AS SUAS ATRIBUIÇÕES NA ATUAL FUNÇÃO?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) É RESPONSÁVEL POR QUANTAS AGÊNCIAS (PA)? \_\_\_\_\_

5) MARQUE AS OBRIGAÇÕES ABAIXO AS QUAIS VOCÊ SE RESPONSABILIZA NA COOPERATIVA?

- ( ) RAIS ( ) CAGED ( ) FOLHA ( ) GFIP ( ) GRRF  
( ) FERIAS ( ) ADMISSÕES ( ) RESCISÕES

6) Quais meios você utiliza para se adequar a fase de implantação das novas rotinas do e-social?

---

---

---

7) Você se sente preparado para nova implantação do e-social na cooperativa? Por que?

---

---

---

## Parte II: Percepção sobre o e-Social

- 1) Na sua opinião, de que maneira a implantação do e-Social vai impactar na transmissão das obrigações pela qual você é responsável?

---



---



---

Qual o **grau de eficiência, na sua percepção**, com relação aos objetivos, dificuldades e benefícios na implantação do e-Social, segundo os aspectos listados:

Escolher uma opção:

1- Muito ineficiente    2 – ineficiente    3 – Neutro    4 – Eficiente    5 - Muito Eficiente

<b>Objetivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Facilidade nas fiscalizações pelos órgãos governamentais					
Diminuição das fraudes trabalhistas por parte das empresas/empregadores					
Aplicação mais eficaz da Legislação					
Facilidade de acesso as informações trabalhistas					
Unificação e padronização das informações trabalhistas					
<b>Benefícios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Desburocratização do Setor Pessoal					
Diminuição dos erros nas transmissões das obrigações trabalhistas					
Agilidade nas transmissões das obrigações trabalhistas					
Fornecimento de documentação adequada por parte da empresa					
<b>Dificuldade</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Mudança cultural causada na empresa pelo e-Social					
Aplicação de Multas nas empresas					
Treinamento dos profissionais para o novo sistema					
Divulgação do sistema por parte do governo					
Treinamento fornecido pelo governo para implantação do e-Social					
Agilidade na correção dos erros do sistema por parte do governo					
Prazo concedido as empresas para implementação do sistema					
Flexibilidade com relação aos prazos concedidos pelo Governo					

**PARTE III: Adaptação organizacional frente ao e-Social**

1) Quais métodos foram utilizados para informar aos cooperados sobre todas as alterações relativas ao e-Social?

---

---

---

2) Quais meios foram utilizados pela cooperativa para garantir uma qualificação adequada a respeito do e-Social?

---

---

---

3) Quais medidas precisaram ser adotadas dar suporte à nova demanda exigida pelo sistema e-Social? (Contratação de funcionários por exemplo).

---

---

---

4) Quais mudanças trazidas pelo e-Social mais impactaram a rotina do setor?

---

---

---

**Muito obrigado pela sua atenção!**