



A importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir riscos e custos às empresas ¹

CAVALCANTE, Ana Paula de Araújo Fernandes Tenório ²

E-mail - anapauladearaujofernandes@gmail.com

¹ Artigo apresentado à BSSP como requisito para conclusão do MBA em Auditoria e Direito Tributário.

² Especialista em Auditoria e Direito Tributário.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma análise sobre a importância do profissional contábil no Departamento Pessoal de uma empresa, demonstrando que é essencial a sua efetiva participação nas decisões. O profissional responsável pelo Departamento Pessoal deve ser aquele capaz de atuar nas mais diversas situações, seja referente a contabilidade propriamente dita, mas também em áreas afins, como direito tributário e trabalhista. Também é importante que o profissional tenha flexibilidade em áreas como comunicação, psicologia e administração. Assim, partindo de uma pesquisa qualitativa, explorativa, busca-se demonstrar que o profissional contábil deve buscar sempre se manter atualizado e em constante crescimento, demonstrando conhecimento e prática com os mais recentes sistemas utilizados dentro do Departamento Pessoal, como o SPED, que por meio e-Social e demais obrigações acessórias, que garantem uma maior celeridade e segurança nas informações compartilhadas com os órgãos e entidades fiscalizadoras, além de possibilitar a redução de custos e minimizar as possibilidades de erro, em virtude de não haver mais a duplicidade e/ou inconsistência de informações. Por isto, busca-se conceituar os diversos temas abordados, explicando-os e

demonstrando a importância de cada um destes para o perfeito funcionamento de um Departamento Pessoal e de toda empresa.

Palavras-chave: Contabilidade; Departamento pessoal; Escrituração digital.

1.0 INTRODUÇÃO

É indiscutível que o atual mercado de trabalho exige que os profissionais estejam sempre em busca de atualizações e conhecimento, o que também ocorre especificamente na seara contábil. Diante das diversas modificações em que os nossos regramentos sofrem, é imperativo que estes profissionais se qualifiquem e permaneçam em constante reciclagem.

Nos primórdios da humanidade, as evoluções na contabilidade ocorriam de maneira mais lenta, talvez em virtude das poucas exigências das civilizações anteriores, como também devido à ausência de grandes influências externas.

Atualmente, em um mundo extremamente conectado, globalizado no sentido literal da palavra, as tecnologias facilitam o acesso a informações e dados, independentemente de qual parte do mundo estas estejam.

Justamente por isto, diante da facilidade de envio e recebimento de informações, face ao extremo desenvolvimento tecnológico, sistemas foram desenvolvidos no intuito de facilitar e garantir uma maior segurança na transmissão de informações entre certos agentes. No presente caso, foram desenvolvidos sistemas para transmissão e compartilhamento de informações e dados

entre as empresas e instituições fiscalizadoras, como Receita Federal, Fazendas Estaduais, INSS e Caixa Econômica Federal.

O setor responsável pela alimentação destes sistemas é o Departamento Pessoal, que utiliza dos sistemas desenvolvidos para gerenciar as informações referentes aos seus funcionários e demais encargos. Um dos principais sistemas desenvolvidos nesse sentido é o e-Social, que é utilizado especificamente para atender as demandas relacionadas ao Departamento Pessoal, tratando das informações referentes as relações existentes entre empregador-empregado.

O presente artigo busca demonstrar que o profissional contábil não é responsável apenas pela confecção de declarações, planilhas e cálculos, mas também pela gestão, planejamento e distribuição de informações e metodologias que almejam reduzir os custos e despesas das ;

Assim, nasce o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo Decreto nº 6.022/07 como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010), buscando, através da informatização, aproximar a relação entre



contribuintes e fisco, bem como a integração nas três esferas do poder (municipal, estadual e federal). O SPED, na sua forma atual, é composto dos seguintes módulos: Escrituração Contábil Digital (ECD ou SPED Contábil), Escrituração Fiscal Digital (SPED Fiscal), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Financeira, Livro de Apuração do Lucro Real (eLALUR), Central de Publicações (Central de Balanços), Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e) (MARTINS, 2012).

De maneira bastante didática, Duarte (2009) nos traz a seguinte definição de SPED:

O SPED consiste em um moderno sistema de cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos e salvaguardando os preceitos constitucionais apenas na sua forma digital.

O SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), mecanismo relativamente novo, criado em 2007, já vem sofrendo algumas alterações com a finalidade de melhorar o serviço, gerando maior transparência dos compartilhados entre os contribuintes usuários e os órgãos responsáveis pela fiscalização econômica de cada estado, como a Secretaria Estadual da Fazenda. Dentre algumas alterações, podem-se citar as mudanças ocorridas nas

notas fiscais eletrônicas e com relação ao imposto sobre produtos industrializados (IPI), que garantiu uma maior precisão quanto aos cálculos fiscais.

O Brasil vem passando por uma fase de importantes modificações quando se refere ao fortalecimento e moralização das empresas. O aumento da quantidade de denúncias realizadas e a necessidade de implantação de sistemas para gerenciamento e monitoramento mais eficientes e, conseqüentemente, seguros, seja a nível das entidades ligadas ao governo, como também das atividades regulamentadas, vem moldando-se e ganhando o seu respectivo espaço na organização e planejamento diário dos responsáveis pela gestão e das próprias empresas.

Os sistemas de controles desenvolvidos pelo Estado, que nada mais são do que normas, procedimentos e rotinas cujas finalidades são fornecer uma orientação acerca do modo em que são processadas as transações, atos e fatos, no intuito de evitar que erros sejam cometidos ou que haja a prática de fraudes nas instalações operacionais da instituição, são cada vez mais observados e empregados pelas organizações, que priorizam a sua utilização com o objetivo de reduzir as perdas, seja na eficiência como também nos próprios ganhos financeiros decorrentes do negócio no qual está sendo aplicado.

Portanto, é imperioso observar que todo o conteúdo produzido pelo setor contábil de uma empresa tem fundamental

importância para as decisões que serão tomadas pelos indivíduos dirigentes, sendo de extrema necessidade que estas informações reproduzam fielmente a situação em análise, pois possibilitará que a decisão tomada seja imparcial, pleno e, a princípio, isento de erros (MARTINS, 2012).

É neste momento que a contabilidade surge como sendo um mecanismo que visa reunir informações com o objetivo de prestar auxílio ao administrador na escolha de quais decisões devem ser tomadas, como, por exemplo, escolha de imóveis, dívidas, diminuição de despesas etc.

Verifica-se, portanto, que a contabilidade é muito mais que meros cálculos e equações complexas, mas, também, são mecanismos que visam auxiliar na tomada das decisões dentro da administração de uma empresa ou instituição, auxiliando os usuários com dados, estatísticas, projeções, essenciais à perfeita gerência.

A Escrituração contábil digital surge como sendo um mecanismo que visa acelerar os serviços de escrituração, pois transfere toda a escrituração física para o meio digital, reduzindo os custos com espaço e garantindo um acesso mais eficiente. A partir deste momento, todos os dados compartilhados e transmitidos entre o contribuinte usuário e a receita federal será realizado de forma digital, por meio de autenticação com certificado digital, gerado após requerimento junto aos órgãos oficiais, evitando-se, assim, a apresentação em duplicidade de documentos, bem como redundância nas demais informações (MARTINS, 2012).

Justificou-se, assim, a necessidade de criação de um sistema que possibilitasse a comunicação de dados, com maior velocidade, segurança:

Vivemos em um mundo globalizado e extremamente informatizado, o que também se aplica ao campo contábil aliada à tecnologia da informação, transpondo a fase do papel para a fase de transmissão digital, permitindo maior velocidade do envio, segurança, compartilhamento e confiabilidade dos dados, graças às diversas facilidades existentes atualmente, como certificações digitais. [...] o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e SPED Fiscal. O SPED – Sistema Público de Escrituração Digital corresponde a uma solução tecnológica que oficializa os arquivos digitais das escriturações fiscal e contábil dos sistemas empresariais dentro de um formato específico e padronizado. O projeto SPED Fiscal constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o Fisco e os contribuintes. É uma iniciativa integrada das administrações tributárias das três esferas governamentais (União, Estados e Municípios). É o sistema que as atividades de recepção, validação, armazenamento de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal das empresas mediante um fluxo único de informações (ESPERANDIO, MELIO, MATA, 2013, p. 4).

O SPED, neste sentido, nada mais é do que um arquivo digital, no qual estão inseridas todas as informações relacionadas a movimentação financeira das empresas, como registros de entradas e saídas,

apurações de impostos, inventário, dentre outros dados de interesse das secretarias

estaduais da fazenda e da Receita Federal.

2.0 PERFIL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

Durante toda a vida, diversas são as situações em que nos são impostas a tomada de algumas decisões, desde as mais simples, como que horas levantar, ir comer, até as mais complexas e que demandam, muitas vezes, certas ponderações acerca de suas consequências futuras, como a celebração de um casamento, qual profissão escolher, quando e onde comprar um imóvel e constituir uma vida, etc. (IUDÍCIBUS; MARTINS, 2010).

Estas últimas decisões necessitam de um maior preparo, de certo emprego de tempo e atenção antes da tomada de decisão, pois, é certo que influenciarão e estarão presentes em boa parte da vida do indivíduo. Nessa mesma lógica funcionam as tomadas de decisões dentro de uma empresa, constantes são as situações em que os responsáveis optam por tomar determinadas decisões visando o melhor benefício para esta, objetivando o adequado desenvolvimento do negócio. Para estas situações é imprescindível que haja todo um material de apoio que embase e garanta que estas decisões produziram os resultados esperados, com dados e apontamentos específicos e que apresentem contribuições para a efetiva tomada de uma satisfatória decisão.

Com o atual contexto social, econômico, em um mundo cada vez mais globalizado e

extremamente concorrente, as organizações precisam aplicar os seus recursos de maneira a produzir o máximo possível de resultado, sejam estes recursos financeiros ou profissionais, almejando a maior eficiência e eficácia possível, garantindo a sua permanência neste mundo capitalista cada vez mais competitivo (IUDÍCIBUS; MARION, 2010).

Por isto, além da expertise e o preparo profissional de cada agente, se faz necessário que as informações que embasaram a tomada destas decisões condigam com a realidade das situações analisadas, pois quanto mais fidedignos os dados estudados, maiores as probabilidade das análises serem realizadas de forma adequada e, conseqüentemente, que haja a tomada das corretas e acertadas decisões.

O empresário tem no profissional contábil uma ferramenta essencial para tomada de decisões no processo de gestão empresarial, pois o Contador, por meio de seu conhecimento técnico, norteia todas as áreas que compõe o corpo técnico da empresa. A contabilidade consegue ilustrar, por meio de seus dados, o desempenho e importância de cada segmento que compõe a organização. Neste sentido, tem-se que todos os profissionais, como consultores, auditores, controles e analista entre outros, são de fundamental importância para a

sobrevivência das grandes empresas (OLIVEIRA; ARRUDA, 2004).

Assim, se faz necessário que os profissionais contábeis atuantes sejam devidamente capacitados, para propiciar às empresas, o empenho de seus conhecimentos, técnicas, planejamentos, para o crescimento e manutenção saudável dos negócios, por meio de sua agilidade, eficácia e eficiência no auxílio na tomada das decisões. Desse modo, o profissional contábil é de fundamental importância para a sociedade, visto que ele direcionará os tomadores de decisões às informações necessárias para o modo mais adequado e aplicável a situação de determinada organização, resultando em tomadas de decisões acertadas.

Justamente por este motivo, o mercado de trabalho exige que o profissional de contabilidade esteja sempre capacitado e atualizado quanto as mais diversas temáticas do setor contábil e organizacional de empresas, possuindo, também, diversas outras habilidades que possibilitaram um melhor aproveitamento das informações e dados obtidos, como por exemplo o domínio de diversas tecnologias, fluência em outros idiomas, como e principalmente o inglês, além da capacidade de liderar e manter boas relações interpessoais, que facilitarão o trabalho em equipe (OLIVEIRA; ARRUDA, 2004).

Por ser uma área que permite a atuação nas mais diferentes modalidades de organizações, o profissional contábil deve estar sempre atualizado e informado, na

busca constante pelo conhecimento, adequando-se, de maneira rápida, as mais diversas situações que lhe forem exigidas. É uma profissão que permite a atuação em diversas searas, podendo o profissional buscar capacitação em contabilidade privada, pública, contábil, perícia, controladoria, etc. Verifica-se, assim, que são diversas as habilidades que podem ser desenvolvidas pelo profissional.

São incontáveis e redundantes as obrigações contábeis nas esferas (Municipal, Estadual e Federal) e a possibilidade ainda maior de uma aproximação do fisco com as empresas exige que as empresas mantenha um profissional capacitado, pois, afinal estamos tratando de escrituração fiscal digital.

É bastante significativo o número de obrigações que devem ser cumpridas pelas empresas por imposição dos órgãos responsáveis, sendo extremamente difíceis de serem executadas por profissionais que não estejam devidamente preparados e qualificados. Por isto, também existe um investimento significativo para o desenvolvimento e adequação dos sistemas e processos internos das empresas, com a intenção de adequar as atividades desenvolvidas nas organizações.

Estes investimentos são de suma importância para as empresas pois, quando não atendidas as exigências das entidades competentes, seja por erro no cumprimento ou por cumprimento fora do prazo estabelecido pode acarretar em aplicação de multas e outras penalidades

administrativas, conforme já estabelecido em legislações específicas. Muitas estas que, na maioria das vezes, são fixadas em valores altos, que, de certo, causariam grandes prejuízos ao patrimônio da empresa (ARAUJO, 2019).

Com a grande carga tributária existente no Brasil, contratar um profissional qualificado se torna cada vez mais necessário, visto que estes desempenham grande importância, considerando que quase metade dos valores movimentados pelas empresas, com faturamento, serão utilizados para pagamento de impostos, taxas e tributos. Ao proceder com a análise de toda situação organizacional da empresa, o profissional pode apresentar soluções e metodologias que busquem trazer significativas diferenças no modo de atuação comercial e empresarial desta.

Como já amplamente discutido, é de suma importância realizar a análise dos dados e informações da empresa para, com estas informações, realizar planejamento das próximas ações da empresa, como, por exemplo, as possibilidades de compra e venda de bens, fluxos de caixa, contratação ou demissão de funcionários, entre outras atividades rotineiras de qualquer empresa, mas que, quando mal planejadas, podem trazer grandes prejuízos.

Por este motivo, se torna cada vez mais importante e exigido pelas empresas que os seus profissionais contábeis estejam sempre atualizados e devidamente capacitados para as atividades financeiras e

organizacionais desenvolvidas por esta. Com a globalização e alto desenvolvimento tecnológico, as mudanças sob a perspectiva do profissional contábil vem sofrendo nitidas modificações, não sendo aceitável que este agente não esteja preparado para, além de entender das exigências tributárias e fiscais, prestar assessoria nos diversos setores da organização. Assim, deve o profissional ser capaz de fornecer informações, metodologias e dados às gerências, no intuito de agregar valores ao serviço prestado por toda a empresa. Destaca-se no mercado aquele profissional que demonstra ter outras habilidades úteis à organização, além daquelas consideradas básicas e elementares da profissão.

Em tempo, é imperioso frisar que estas características são valiosas tanto para profissionais autônomos, como empregados de empresas ou proprietários de escritórios.

Desta feita, deve o profissional contábil ter significativos conhecimentos das leis e normas aplicadas às atividades desenvolvidas naquela instituição, como normas tributárias, do regimento acerca do imposto de renda, normas trabalhistas e societárias. O conhecimento em matérias básicas de outras searas também é de relevante valia, como entender e possuir desenvoltura com os diversos recursos tecnológicos, sejam estes hardwares e softwares, regras de setor pessoal, comercial e de gerência, além de facilidade no trato com o seu consumidor/usuário.

3.0 AS MUDANÇAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Historicamente o Departamento Pessoal surgiu ainda na época da escravidão, quando os donos de riquezas e terras designavam indivíduos de sua confiança para trabalharem como seus capitães, com a finalidade de garantir o controle, vigiando e comandando os escravos, que nessa época, não eram consideradas como sendo pessoas detentoras de direitos, mas sim, como propriedades dos seus senhores, que deveriam seguir suas ordens, sem qualquer restrição ou pré-questionamento.

O tempo passou, as sociedades se desenvolveram, momento em que, na Revolução industrial ocorreu o surgimento das empresas. Neste momento, ainda não existiam regramentos que regulassem as relações de trabalho, tributárias ou fiscais. Nesta época, apesar de já ter sido abolida a escravidão na maioria das nações, em especial na França, berço das legislações trabalhistas, os empregados ainda eram tratados como escravo, com poucos ou quase nenhum direito. Cabia ao responsável pelo setor Pessoal exercer o controle dos empregados, de quanto cada um iria receber ao final do período, bem como o início e término do trabalho e seus respectivos horários. Tais anotações eram feitas em cadernos e cadernetas, que demonstravam a precariedade de todo o controle destes dados e informações.

Em 1930, o presidente Getúlio Vargas causou grande alvoroço nas empresas existentes no Brasil, em decorrência das

grandes modificações na legislação trabalhista que, dentre outros pontos importantes, criou o Ministério do Trabalho, com o estabelecimento dos horários das jornadas de trabalho, garantiu proteção as trabalhadoras mulheres e aos indivíduos menores de idade. Nessa época também surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, grande marco do governo de Vargas, que tinha e, ainda tem, o objetivo de proteger o trabalhador, regulando as relações de emprego, sejam estas relações de trabalho individuais ou coletivas.

Com o surgimento de uma vasta legislação trabalhista, que impunha ao empregador o seguimento de diversos regramentos e controle de dados, como horários, planejamento de pagamento, controle de pessoal, etc., percebeu-se que apenas o profissional de departamento pessoal não era capaz de atender as expectativas e necessidades do empregador, pois, agora, precisava-se de orientações quanto a diversos outros assuntos, como contabilidade, gerência, entre outras áreas necessárias para o perfeito funcionamento da empresa, evitando-se que haja o gasto desnecessário com possíveis indenizações ou similares.

A partir deste ponto, o departamento pessoal passou a ser um dos mais importantes setores de qualquer organização, atuando como fundamental elemento organizacional, elo de conexão dos seus demais departamentos, além de ser elementar para o cumprimento das



obrigações internas e externas, sejam estas institucionais, operacionais e burocráticas.

Atualmente, cabe ao Departamento Pessoal a responsabilidade de gerenciar e organizar toda a parte burocrática, desde o início do vínculo empregatício, até a demissão, passando pela confecção e controle da folha de pagamento, cálculo de impostos à pagar, providências de demissão, como baixa na carteira, valores eventualmente devidos, concessão de férias e décimo terceiro salário. É função do Departamento Pessoal, então, observar e dar seguimento ao disposto na CLT, com relação aos deveres e direitos dos funcionários.

É competência do Departamento Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidam exclusivamente de números e de papel. Este departamento é o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2018, p. 9).

Apesar de possuir profissionais de outras áreas, como administração e psicologia, normalmente o responsável pelo Departamento Pessoal é o profissional da área de contabilidade, o contabilista, que possui conhecimento em outras áreas além da contabilidade, entendendo também da área previdenciária e trabalhista.

Devido ao grande fluxo de informações, grandes organizações possuem seus próprios Departamentos Pessoais, com

profissionais das mais diversas áreas, que administram na medida de seus conhecimentos e capacidades técnicas, os mais diversos temas. Do outro lado, empresas pequenas costumam contratar escritórios de contabilidade para gerir toda esta parte referente ao setor pessoal, havendo, assim, uma terceirização do Departamento Pessoal.

Constata-se, assim, a importância do Departamento Pessoal para todo o gerenciamento da organização, sendo este o responsável pelo gerenciamento de soluções, controle de dados e documentos referentes aos funcionários, possibilitando um maior controle das obrigações e direitos dos funcionários e empregadores.

Como já explanado, o Sistema Público de Escrituração Digital, como demais áreas da contabilidade, alterou de maneira bastante significativa do Departamento Pessoal, especial o setor de contabilidade. Vejamos.

Seguindo a mesma premissa, possibilitar o compartilhamento eficaz e seguro de dados, objetivando o aperfeiçoamento do sistema tributário, fora desenvolvido o e-Social, alterando profundamente as relações existentes entre os funcionários e os empregadores. Assim, o e-Social também é um arquivo digital, que une os dados referentes ao pagamento dos funcionários e demais obrigações, como pagamento de impostos e taxas, tudo isto sob fiscalização de órgãos estatais, como Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social, Receita Federal e Caixa Econômica Federal (RIBEIRO, 2015).

Portanto, em rápida síntese, o e-Social funciona como um arquivo com todas as informações referentes as folhas de pagamento da empresa, possibilitando uma maior fiscalização e controle. É por meio desse sistema que serão transmitidas todas as informações referentes as folhas de pagamento, mensalmente. Também serão transmitidas as informações referentes as relações contratuais existentes entre os funcionários e empregadores, com possíveis eventos trabalhistas, como demissão, férias, etc. Funciona com o intuito de simplificar estas informações, garantindo uma maior celeridade nas obrigações, segurança, além de evitar duplicidade ou inconsistência nas

informações prestadas.

Ao unificar as informações trabalhistas e previdenciárias dos empregados o governo tem por objetivo diminuir as formas encontradas pelo contribuinte de burlar as leis, evitando a sonegação fiscal, reduzindo os custos, diminuindo a omissão de informações. Além do mais, aumenta em larga escala do risco de multas punitivas para o contribuinte frente a exposição em tempo real de todas as informações pertinentes a relação empregador – empregado.

4.0 A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Conforme amplamente explanado no discorrer de todo o presente artigo, o Departamento Pessoal passou por grandes mudanças que afetaram profundamente as rotinas e formas de desenvolver os trabalhos no setor. A mais importante delas, sem sombra de dúvidas, foi o advento e-Social, que passou a exigir do profissional gestor do Departamento Pessoal pleno conhecimento de todas as informações inerentes aos eventos do e-Social (as leis trabalhistas, previdenciárias, civis, tecnológicas, seguranças do trabalho), para que todas as atividades desenvolvidas pelo Departamento fossem realizadas em conformidade com todo o sistema legislativo vigente, bem como

garantindo um perfeito funcionamento da empresa.

Dentre as mudanças decorrentes do e-Social, verifica-se que não cabe mais a figura de um gestor de Departamento Pessoal sem formação e qualificação profissional específica, que com sua pouco conhecimento específico iria apenas se limitar em cumprir com as obrigações impostas ao Departamento, sem entender o seu funcionamento, tampouco buscar soluções que aperfeiçoassem o trabalho desenvolvido por toda a equipe.

A relação de dependência entre o

Departamento Pessoal e o profissional contábil ficou ainda maior com o grande número de declarações e informações prestadas ao Fisco entre outros fatores. O Departamento Pessoal passou a ser de grande importância para o pleno desenvolvimento das empresas, pois toda relação entre empresa – empregado está centralizada no Departamento Pessoal.

Por isso, toda a área que abrange a relação empregador-empregado dentro de uma empresa deve ser executada e acompanhada por um profissional contábil, pois, além de contribuir com seu conhecimento da área atuante, o seu conhecimento gerencial auxiliaria o administrador na gestão de seus colaboradores, apontando riscos e soluções para problemas que envolva o trabalho dos colaboradores dentro das organizações frente as leis e direitos que regem o trabalhador.

Diante da necessidade de conhecer as rotinas e legislações trabalhistas, é importante que o profissional responsável pelo Departamento Pessoal seja formado em Ciências Contábeis, que deve estar sempre atualizado, nas diversas áreas, como contabilidade, gestão empresarial, direito trabalhista e tributário, entre outros. Este profissional também deve possuir uma boa relação de com os demais funcionários, com troca de informações e decisões discutidas, além de compartilhar

informações e dados com os demais setores da empresa, possibilitando que haja a prevenção de diversos problemas estruturais, como processos trabalhistas e com os órgãos oficiais, Fisco e Ministério do Trabalho, entre outros.

O profissional contábil do Departamento Pessoal, pelo seu conhecimento a nível macro, não ficaria restrito somente ao cumprimento das obrigações acessórias com pleno zelo e responsabilidade. O contador, como ser atuante na administração da empresa, teria conhecimento do trabalho de cada colaborador dentro da organização para, assim, medir o grau de risco de cada trabalho executado, bem como oferece a empresa soluções para cada risco diagnosticado, a luz das leis trabalhistas.

As empresas com uma boa visão de negócio vêm no profissional contábil no departamento pessoal um investimento. Pois o bom profissional fará com que os custos e despesas trabalhistas sejam o mínimo onerosas possíveis, tanto em relação a aplicação correta da legislação e normas, como também na orientação ao corpo de gestão acerca do melhor planejamento das rotinas trabalhistas, questão do prazo dos contratos, maneiras mais baratas para empresa dentro das normas vigentes, para demitir, contratar, férias, afastamentos, entre outros.

5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objetivo demonstrar a importância da presença do profissional contábil no Departamento Pessoal como estratégia para reduzir os riscos e os custos às empresas.

Através de estudos bibliográficos, conclui-se que o profissional contábil é de suma importância para a organização de uma empresa, vez que ele é capaz de desenvolver estratégias e mecanismos que busquem reduzir os atuais custos e despesas desta, bem como analisar o seu histórico com intuito de prever possíveis despesas futuras e trabalhar para reduzi-las.

Ao longo do tempo, grandes foram as mudanças ocorridas na seara contábil, desde o surgimento da contabilidade nos primórdios da humanidade, quando os mecanismos utilizados eram bastante rudimentares, passando pelo surgimento da teoria das partidas dobradas, pelos mecanismos semi-mecanizados, até os atuais sistema extremamente informatizados e eficientes.

Diversos estudiosos trouxeram contribuições bastante significativas, dentre eles o monge Luca Pacioli, ao trazer e aplicar a teoria das partidas dobradas, marco importantíssimo para a toda a ciência contábil, e Leonardo Fibonacci, que deixou de lado a contabilidade empírica, desenvolvendo técnicas matemáticas com

a utilização de pesos, medidas e áreas, que acabou contribuindo para a evolução comercial e financeira.

Quanto ao atual profissional contábil, é deveras importante observar que, diante de um cenário econômico instável e extremamente globalizado, há necessidade de constante aperfeiçoamento e qualificação. Não há espaço no mercado de trabalho para aquele profissional que não demonstra familiaridade com as mais diversas searas que podem existir dentro de uma empresa, como administração, contabilidade, setor pessoal, comercial, etc. É dever do atual profissional contábil ser proficiente em todos os setores de uma empresa e, além disso, conseguir desenvolver mecanismos que busquem facilitar o desenvolvimento das atividades de todos os setores.

Assim, o profissional contábil atuante no Departamento Pessoal deve saber utilizar os sistemas existentes, como o e-Social, a seu favor e da empresa, buscando minimizar as despesas, prevendo futuros prejuízos e agindo no intuito de evitá-los, pois estes sistemas surgiram para agilizar todo o processo de compartilhamento de dados e informações entre o Departamento Pessoal da empresa e outras instituições, como Receita Federal, INSS, Fazenda Estadual e Caixa Econômica Federal.

6.0 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGOSTINI, Carla; CARVALHO, Joziane T. de. **A evolução da contabilidade: seus avanços no Brasil e a harmonização com as normas internacionais.** 2012.

Disponível em: <

https://www.academia.edu/8230010/A_EVOLU%C3%87%C3%83O_DA_CONTABILIDADE_SEUS_AVAN%C3%87OS_NO_BRASIL_E_A_HARMONIZA%C3%87%C3%83O_COM_AS_NORMAS_INTERNACIONAIS>.

Acesso em: 03 fev. 2020.

ARAÚJO, Janaína Conceição de. **A responsabilidade do contador frente ao direito contemporâneo brasileiro:**

aspectos civis e penais. 2019. 52 f.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó/RN, 2019. Disponível em:

<https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/9682/1/JANA%c3%8dNA%20CONCEI%c3%87%c3%83O2019_atualizada.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2020.

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal.** 2018. Disponível em:

<https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf>.

Acesso em: 04 fev. 2020.

BACCI, João. **Estudo exploratório sobre o desenvolvimento contábil brasileiro - uma Contribuição ao Registro de sua Evolução Histórica.** 2002. 175p.

Dissertação (Mestrado em Controladoria e

Contabilidade Estratégica). Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, 2002.

BARRETO, Gualter Alves. **Manual do Contador.** Belo Horizonte: Copyright, 2011.

DUARTE, Roberto Dias. **Big Brother Fiscal III: O Brasil na Era do Conhecimento.** 3ª. Ed, Ideias@works, 2009.

ESPERANDIO, Alexandre dos Santos; MELO, Rodrigo Carlos de; MATA, Altair Roberto Mata. **Sistema público de escrituração digital sped fiscal – vantagens e importância.** 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis). Artigo Científico. INESUL Instituto Superior de Londrina; 2013. Disponível em:

<https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311020463.pdf>.

Acesso em: 10 fev. 2020.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Contabilidade Comercial.** 9. ed.- São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; CARVALHO, N. **Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução.** Revista Contabilidade e Finanças. São Paulo, v.16, n.38, mai/ago. 2005. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772005000200002>. Acesso em: 01 fev. 2020.

MARTINS, Pablo Luiz et al. **Sped - Sistema público de escrituração digital na visão do profissional contábil**. 2012. Disponível em:
<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28816532.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2020.

OLIVEIRA, L. M. T.; ARRUDA, J. A. **O perfil do profissional contábil de Unaí-MG**. Revista de Administração e Contabilidade. Faculdade de Unaí/MG. v. 2, p. 43-47, 2004.

REIS, Aline de Jesus; SILVA, Selma Leal da. **A História da contabilidade no Brasil**. 2007, Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis). [Artigo Científico]. UNIFACS Universidade de Salvador, 2007. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/sepa/article/view/299/247>>. Acesso em: 02 fev. 2020.

RIBEIRO, Rosei dos Santos. **E-Social – as inovações nas rotinas do departamento de pessoal nas empresas e os seus impactos**. 2015. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande/RV, 2015. Disponível em:
<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/9415/1/PDF%20-%20Roseli%20dos%20Santos%20Ribeiro.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2020.

SÁ, Antônio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo:

Atlas, 1997.

SCHMIDT, Paulo. **Uma contribuição ao estudo da história do pensamento contábil**. 1996. Tese (Doutorado em Contabilidade). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da; MARTINS, Wilson Thomé Sardinha. **História do Pensamento Contábil**. Curitiba: Juruá, 2011.

TOMELIN, Irene Petry; NOVAES, Jaice Bernadete V.; BUCKER, Patrícia Pereira. **A contabilidade na era digital: escrituração contábil digital**. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos/SP, v. 14, n. 9, p.249-268, 22 set. 2011. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/download/2592/2474>>. Acesso em: 01 fev. 2020.