

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**OS EFEITOS DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL
NAS ROTINAS OPERACIONAIS DAS
ORGANIZAÇÕES**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Maiara Adolfo Gonçalves
Mariane Garlet Ruviaro**

Santa Maria, RS, Brasil

2014

OS EFEITOS DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL NAS ROTINAS OPERACIONAIS DAS ORGANIZAÇÕES

**Maiara Adolfo Gonçalves
Mariane Garlet Ruviaro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Ciências Contábeis**.

Orientadora: Prof^a. Ms. Otília Denise Jesus Ribeiro

Santa Maria, RS, Brasil

2014

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão

**OS EFEITOS DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL NAS ROTINAS
OPERACIONAIS DAS ORGANIZAÇÕES**

elaborado por
**Maiara Adolfo Gonçalves
Mariane Garlet Ruviano**

Como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA:

Otília Denise Jesus Ribeiro, Ms. (UFSM)
(Presidente/ Orientador)

Jose Alexandre Magrini Pigatto, Dr. (UFSM)
(membro)

Gésiner Manhago (UFSM)
(membro)

Santa Maria, 25 de junho de 2014.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente aos nossos pais pelo amor e dedicação; pela educação e confiança durante a nossa trajetória. Aos demais familiares pelo carinho e apoio.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis pelo conhecimento transmitido. Em especial, agradecemos à nossa orientadora Prof^a. Ms. Otília Denise Jesus Ribeiro por dispor de seu tempo para tornar possível a realização deste trabalho e por ser um exemplo de profissional a ser seguido.

A todos que de alguma forma participaram da nossa vida acadêmica e contribuíram para a nossa formação, nossos sinceros agradecimentos.

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

OS EFEITOS DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL NAS ROTINAS OPERACIONAIS DAS ORGANIZAÇÕES

AUTORES: MAIARA ADOLFO GONÇALVES E MARIANE GARLET RUVIARO

ORIENTADORA: OTÍLIA DENISE JESUS RIBEIRO

Data e Local de Defesa: Santa Maria, Julho de 2014.

O ESOCIAL é um projeto que busca unificar a forma de transmissão das informações referentes aos funcionários. É muito importante, pois será uma ferramenta de controle, a fim de garantir os direitos fiscais, trabalhistas, previdenciários e tributários dos empregados. Ainda não há data estabelecida para a sua obrigatoriedade, mas o ESOCIAL irá fazer parte da rotina de todas as organizações. Este trabalho procurou identificar as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL. Para isso utilizou-se como metodologia a coleta de dados por meio de questionários aplicados junto aos gestores de organizações das cidades de Santa Maria (RS) e Nova Palma (RS), durante o primeiro semestre de 2014. Nessa pesquisa, quarenta e três responderam ao questionário e tiveram os dados quantificados e qualificados para a análise. Para o embasamento teórico, foram descritos os conceitos sobre SPED e ESOCIAL e expostas as perspectivas contábeis relacionadas ao ESOCIAL. Os resultados demonstraram que a maioria dos entrevistados não tem conhecimento sobre o ESOCIAL e metade dos que conhecem o programa estão se adequando às exigências. Além disso, foi constatado que a implantação do ESOCIAL modificará o tempo do planejamento dos eventos relativos aos funcionários e trará agilidade na transferência de informações, ainda exigirá dos profissionais do RH e da direção da empresa um melhor planejamento de suas ações. Essas mudanças ocorrerão, devido às alterações na forma de transmissão dos dados e também pela exigência de prazo para a sua execução. Planejar cada evento será fundamental para evitar penalidades.

Palavras-chave: ESOCIAL.Implantação.Rotinas Operacionais.

ABSTRACT

Coursework
Accounting Department
Federal University of Santa Maria

THE EFFECTS OF ESOCIAL'S OBLIGATORINESS ALONG WITH OTHER ROUTINE OPERATIONS INSIDE ORGANIZATIONS

**AUTHORS: MAIARA ADOLFO GONÇALVES E MARIANE GARLET
RUVIARO**

ADVISOR: OTÍLIA DENISE JESUS RIBEIRO
Viva's location and date: Santa Maria, July 2014.

The ESOCIAL is a project that seeks to unify how all data regarding employees is transmitted. It is a very important project, since it's in the process of becoming a control tool that aims to guarantee an employee's rights, be they tax, legal, or social security-related. There is no set date for its obligatoriness, but ESOCIAL is bound to become a part of every organization's routine. This paper sought to identify organizational and operational changes that will be required to meet ESOCIAL's legislation. For that purpose, the methodology used was data collection through questionnaires applied to company managers located at the cities of Santa Maria (RS) and Nova Palma (RS), during 2014's first semester. Forty-three managers answered the questionnaire and had their data quantified and qualified for analysis. For the theoretical foundation of the research, the concepts of both SPED (stands for Public System for Digital Bookkeeping) and ESOCIAL are described, as well as an exposition of accounting perspectives related to ESOCIAL. Results showed that most interviewees have no knowledge of ESOCIAL, and about half of those acquainted with the project are working towards meeting its demands. It was also noted that ESOCIAL's implementation will modify the timetable for planning most company events connected to employees, bringing agility to data transfer and requiring better planning decisions both from HR professionals and company directors. Such changes will occur, due to the changes regarding how information is transferred as well as the demand of a deadline for the transfer's execution. Planning each and every event will be the key to avoid penalties and fines.

Key-words: ESOCIAL. Implantation. Operational Routines.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Abrangência do Sped.....	20
Figura 2 – Usuários da informação contábil	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tipo de atividade.....	50
Gráfico 2 – Pessoa física.....	50
Gráfico 3 – Forma de tributação.....	51
Gráfico 4 – Tempo de atuação.....	51
Gráfico 5 – Tempo de atuação x Atividade.	52
Gráfico 6 – Quantidade de funcionários.	53
Gráfico 7 – Quantidade de funcionários x atividade.	53
Gráfico 8 – Responsável pela folha de pagamento.....	54
Gráfico 9 – Atividade x responsável pela folha de pagamento.....	55
Gráfico 10 – Conhecimento e implantação do ESOCIAL.	56
Gráfico 11 – Compreensão e aplicabilidade.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Prazos de transmissão dos eventos relativos ao ESOCIAL.....	32
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRASF	Associação Brasileira das Secretarias Finanças das Capitais
ANFIP	Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CDs	Discos Compactos
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COFINS	Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
CRF	Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
CT-e	Conhecimento de Transporte eletrônico
DIPJ	Declaração de Informações Econômico- Fiscais da Pessoa Jurídica
ECD	Escrituração Contábil Digital
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EFD-Contribuições	Escrituração Fiscal – Contribuições
EFD-Folha	Escrituração Fiscal Digital – Folha
EFD-Social	Escrituração Fiscal Digital – Social
E-Lalur	Livro de Apuração do Lucro Real eletrônico
ENAT	Encontro Nacional de Administradores Tributários
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FCont	Controle Fiscal Contábil de Transição
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNAI	Fundação Nacional do Índio

GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e de Informações à Previdência Social
ICMS	Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LALUR	Livro de Apuração do Lucro Real
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
MEI	Micro Empreendedor Individual
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônica
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PIS/PASEP	Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
RFB	Receita Federal do Brasil
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital - Contábil

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Questionário	68
---------------------------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
2.1 Sistema público de escrituração digital (Sped).....	16
2.2 Aspectos teóricos e práticos do ESOCIAL	25
2.3 Perspectivas contábeis relacionadas com o ESOCIAL	34
2.3.1 A evolução do profissional contábil	37
3 METODOLOGIA	43
3.1 Quando à abordagem.....	43
3.2 Quanto aos objetivos	44
3.3 Quanto aos procedimentos	44
3.4 Quanto aos instrumentos de coleta de dados	45
3.5 Perfil dos participantes da pesquisa	46
3.6 Quanto aos procedimentos de análise e interpretação dos dados	47
3.6.1 Estabelecimento de categorias	47
3.6.2 Tabulação de dados	48
3.6.3 Análise estatística dos dados	48
3.6.4 Interpretação dos dados.....	48
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	489
4.1 Análise e discussão dos resultados.....	49
4.1.1 Etapa I – Perfil da pessoa jurídica/pessoa física	49
4.1.2 Etapa II – A empresa e/ou pessoa jurídica e sua relação com o ESOCIAL	55
5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES	60
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICES	67

1 INTRODUÇÃO

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) foi criado a partir do Decreto nº 6.022 de 2007 e tem como finalidade promover a integralização dos fiscos, racionalizar e padronizar as obrigações acessórias, tornar a fiscalização mais eficaz e diminuir a sonegação. Como parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal, o SPED é constituído por diversos projetos, entre eles o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – ESOCIAL, e compõe mais um avanço na modernização do sistema atual para cumprimento de obrigações acessórias, transmitidas pelo contribuinte ao fisco, por meio da certificação digital.

Dentro desse universo do SPED, o ESOCIAL tem sido considerado como o maior e mais ambicioso de todos os projetos, pois envolve diversos órgãos do governo e por buscar a unificação da transmissão das informações em relação às obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e tributárias dos funcionários. Dentre os diversos objetivos do ESOCIAL, estão a viabilização da garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, a simplificação do cumprimento das obrigações e o aprimoramento da qualidade das informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais.

Com a obrigatoriedade do ESOCIAL espera-se uma grande transformação nas rotinas operacionais das empresas, tanto nos processos que se referem à admissão e demissão, quanto nos métodos de comunicação entre os departamentos. Também é esperada uma mudança na comunicação entre empresas e escritórios contábeis no caso de departamento de pessoal terceirizado.

O processo de mudança nas rotinas operacionais irá requerer uma preparação prévia e maior atenção dos profissionais responsáveis no momento da elaboração dos eventos que serão exigidos para a execução do ESOCIAL. Além disso, para o sucesso na adequação do ESOCIAL, será fundamental que as empresas contem com um controle interno eficiente, para que as informações cheguem de forma correta ao departamento de pessoal¹ e sejam transmitidas no prazo estabelecido.

¹ Departamento de pessoal: é um órgão da empresa, encarregado de tarefas e atividades específicas, que cuidam dos funcionários que nela trabalham, desde a sua contratação, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, décimo terceiro salário, organização dos horários e outros.

Em razão dessas inúmeras mudanças esperadas, como a agilidade na comunicação das informações, forma como será feita a comunicação dos eventos trabalhistas, alterações nos processos internos e organização prévia da rotina trabalhista, o presente trabalho delimitou-se identificar quais os efeitos da obrigatoriedade do ESOCIAL nas rotinas operacionais das organizações. Além disso, por se tratar de um projeto que abrange todos os empregadores, a identificação dos efeitos é necessária em todos os grupos de trabalhadores, desde o segurado especial, até as empresas tributadas pelo Lucro Real, já que os efeitos da adequação do ESOCIAL implicarão na revisão de rotinas operacionais.

Considerando a quantidade de informações a que se refere o ESOCIAL, é importante que as empresas tenham uma estrutura operacional capaz de adequar suas rotinas à legislação. O governo, na preocupação com a transparência das informações que recebe das empresas, investe em sistemas complexos e interligados, os quais requerem estrutura capaz de atender às suas exigências e ao mesmo tempo dificultam a possibilidade de gerar uma informação não verídica.

Portanto, justifica-se a presente pesquisa por se tratar de um processo de mudança na rotina operacional das empresas. Os funcionários do departamento de pessoal responsáveis pela elaboração da folha de pagamento terão mudanças em toda forma de confecção, pois ela será totalmente digital. Como o lançamento das informações deverão acontecer de forma praticamente concomitante com o acontecimento, isso exigirá uma agilidade no processo de comunicação entre departamentos e um controle interno eficiente que coordene essa comunicação. Além disso, quando terceirizada a elaboração da folha de pagamento, será necessário um maior cuidado por parte do gestor, principalmente em questões referentes a prazos de entrega, pois o profissional terceirizado depende do recebimento das informações para conseguir fazer a transmissão dos eventos. É importante verificar questões relacionadas ao ESOCIAL, sobre a ótica do gestor, que é o principal especialista das rotinas operacionais da empresa. Verificar também, sua preocupação com as responsabilidades frente aos funcionários, uma classe tão importante para o funcionamento da empresa.

Com as mudanças que a implantação do ESOCIAL exigirá na forma de transmissão das informações, questiona-se: quais os efeitos de natureza

operacional decorrentes da obrigatoriedade da implantação do ESOCIAL nas rotinas operacionais das organizações?

Para responder ao problema de pesquisa proposta, tem-se como objetivo identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL. De forma específica, tem-se como pretensão: a) analisar a legislação pertinente vigente sobre o ESOCIAL e identificar quem está obrigado a se adequar; b) buscar informações nas empresas para verificar a estrutura operacional das empresas; c) analisar se haverá a necessidade de mudanças das rotinas operacionais; d) comparar os possíveis efeitos das mudanças que ocorrerão nas rotinas das empresas; e) identificar se haverá impactos causados nas organizações decorrentes da nova legislação.

A metodologia aplicada para a resposta aos objetivos será a aplicação de um questionário junto aos gestores das empresas nas cidades de Santa Maria (RS) e Nova Palma (RS), durante o primeiro semestre de 2014, para a coleta de dados sobre a preparação das empresas no atendimento das exigências do ESOCIAL.

No presente trabalho serão elaborados cinco capítulos. O primeiro capítulo com a disposição da introdução, que irá contemplar o ambiente onde está inserido o tema da pesquisa, o problema, os objetivos, a justificativa e a metodologia empregada no estudo. No segundo capítulo consta a revisão bibliográfica que traz aspectos teóricos sobre SPED, ESOCIAL e perspectivas contábeis. A metodologia utilizada para desenvolver a pesquisa está explicada, detalhadamente, no terceiro capítulo. No quarto capítulo está descrita a pesquisa e os resultados obtidos com a aplicação do questionário junto aos gestores das empresas. Para encerrar o trabalho, no quinto capítulo encontram-se as conclusões e resultados atingidos com a realização do estudo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo trata sobre os assuntos pertinentes ao entendimento teórico bibliográfico deste estudo, os quais irão fundamentar o desenvolvimento da pesquisa e posterior análise dos resultados alcançados.

Para identificar quais os efeitos da implantação do ESOCIAL (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) nas rotinas operacionais das empresas, serão abordados os principais assuntos relacionados ao ESOCIAL tais como: obrigatoriedade, prazos, eventos informados, multas previstas, entre outros.

O ESOCIAL é uma ferramenta que busca unificar informações acerca de eventos trabalhistas (ações ou situações originadas da relação entre empregador e empregado), folha de pagamento (documento emitido mensalmente, que contém a remuneração paga a todos os funcionários e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. O ESOCIAL é um projeto integrante do Sped (Sistema Público de Escrituração Digital), o qual tornou digital as obrigações acessórias dos contribuintes.

Todas essas informações deverão ser apresentadas de forma tempestiva pelos profissionais responsáveis para que o ESOCIAL cumpra seus objetivos propostos e, portanto, será destacada a função do profissional contábil nesse contexto. Para isso, necessita de comunicação entre os diversos setores da empresa (internos ou externos), sendo alguns deles o controle interno e o departamento de pessoal. É importante também conhecer a sistemática do Sped e todos os programas inseridos no seu contexto.

2.1 Sistema público de escrituração digital (Sped)

O Sistema Público de Escrituração Digital – Sped foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, e faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010). Constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes. Segundo esse mesmo Decreto em seu artigo 2º, que foi modificado pelo Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013, o Sped é definido como:

Instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

§ 1º Os livros e documentos de que trata o caput serão emitidos em forma eletrônica, observado o disposto na Medida Provisória n 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.

§ 2º O disposto no caput não dispensa o empresário e as pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, de manter sob sua guarda e responsabilidade os livros e documentos na forma e prazos previstos na legislação aplicável. (BRASIL, 2007).

Esse sistema é uma forma de modernizar a sistemática de cumprimento das obrigações acessórias, cuja finalidade é auxiliar na fiscalização. São obrigações exigidas por legislação específica, tais como declaração de contribuições retidas na fonte, Imposto de Renda Retido na Fonte, Declaração de ICMS, entre outras. Todas são 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 apenas na sua forma digital. (RECEITA FEDERAL DO BRASIL - RFB, 2013).

De acordo com o Decreto nº 6.022, de 2007, o Sped é administrado pela Secretaria da Receita Federal e conta com a participação de representantes das administrações tributárias das três esferas e também com órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta. No artigo 3º desse mesmo decreto encontram-se os usuários do Sped, que são:

- I - a Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda;
- II - as administrações tributárias dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante convênio celebrado com a Secretaria da Receita Federal; e
- III - os órgãos e as entidades da administração pública federal direta e indireta que tenham atribuição legal de regulação, normatização, controle e fiscalização dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas. (BRASIL, 2007).

O Decreto nº 6.022, de 2007, ainda determina que as informações devem ser compartilhadas com seus usuários no limite de suas respectivas competências e sem prejuízo quanto ao cumprimento da legislação relacionada aos sigilos comercial, bancário e fiscal. Também é permitido aos empresários e às pessoas jurídicas o acesso às informações por eles transmitidas.

Quando o Sped foi criado e considerado viável, foram observadas as seguintes premissas:

- Propiciar melhor ambiente de negócios para as empresas no País;
- Eliminar a concorrência desleal com o aumento da competitividade entre as empresas;
- O documento oficial é o documento eletrônico com validade jurídica para todos os fins;
- Utilizar a Certificação Digital padrão ICP Brasil;
- Promover o compartilhamento de informações;
- Criar na legislação comercial e fiscal a figura jurídica da Escrituração Digital e da Nota Fiscal Eletrônica;
- Manutenção da responsabilidade legal pela guarda dos arquivos eletrônicos da Escrituração Digital pelo contribuinte;
- Redução de custos para o contribuinte;
- Mínima interferência no ambiente do contribuinte;
- Disponibilizar aplicativos para emissão e transmissão da Escrituração Digital e da NF-e para uso opcional pelo contribuinte. (RFB, 2013).

Todas essas premissas buscam trazer benefícios tanto para o contribuinte, quanto para os entes fiscalizadores. Ao passo que moderniza e agiliza os processos de controle e execução das obrigações das empresas, facilita a inspeção do seu cumprimento. Isso, devido à necessidade de integração de setores (tanto empresariais, quanto governamentais) e a diminuição da diversidade de declarações.

No site da Receita Federal do Brasil (2013) podem-se encontrar outros benefícios destacados:

- Redução de custos com a dispensa de emissão e armazenamento de documentos em papel;
- Eliminação do papel;
- Redução de custos com a racionalização e simplificação das obrigações acessórias;
- Uniformização das informações que o contribuinte presta às diversas unidades federadas;
- Redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas;
- Redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte;
- Simplificação e agilização dos procedimentos sujeitos ao controle da administração tributária (comércio exterior, regimes especiais e trânsito entre unidades da federação);
- Fortalecimento do controle e da fiscalização por meio de intercâmbio de informações entre as administrações tributárias;
- Rapidez no acesso às informações;
- Aumento da produtividade do auditor através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos;
- Possibilidade de troca de informações entre os próprios contribuintes a partir de um leiaute padrão;

- Redução de custos administrativos;
- Melhoria da qualidade da informação;
- Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais;
- Disponibilidade de cópias autênticas e válidas da escrituração para usos distintos e concomitantes;
- Redução do “Custo Brasil”;
- Aperfeiçoamento do combate à sonegação;
- Preservação do meio ambiente pela redução do consumo de papel.

Para tornar viável essa integração de setores, a Receita Federal do Brasil - RFB (2013), dividiu o Sped em diversos projetos, integrando também administrações tributárias nas três esferas governamentais, dentre eles estão: Sistema Público de Escrituração Digital – Contábil (Sped - Contábil), Controle Fiscal Contábil de Transição (FCont), Sistema Público de Escrituração Digital – Fiscal (Sped - Fiscal), Escrituração Fiscal Digital - Contribuições (EFD - Contribuições), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e), Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), Central de balanços, Livro de Apuração do Lucro Real Eletrônico (e-Lalur) e Escrituração Fiscal Digital – Social (EFD-Social). Por isso, o portal da RFB dedicado ao Sped apresenta como objetivos do projeto:

- Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais de acesso;
- Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores;
- Tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica. (RFB, 2014).

Conforme o Portal do Sped (2014), quando se refere ao universo de atuação, “a maioria dos contribuintes já se utiliza dos recursos de informática para efetuar tanto a escrituração fiscal como a contábil”. Porém, não se pode garantir que esses benefícios sejam percebidos em todas as empresas, pois o projeto Sped ainda está em execução. No entanto, observa-se que a facilidade para acessar as escriturações faz com que as possibilidades de seleções dos contribuintes se ampliem e reduza significativamente o tempo de execução das auditorias, tanto nas empresas quanto nos órgãos envolvidos, devido à integração das informações entre os diversos projetos integrantes do Sped (Figura 1).

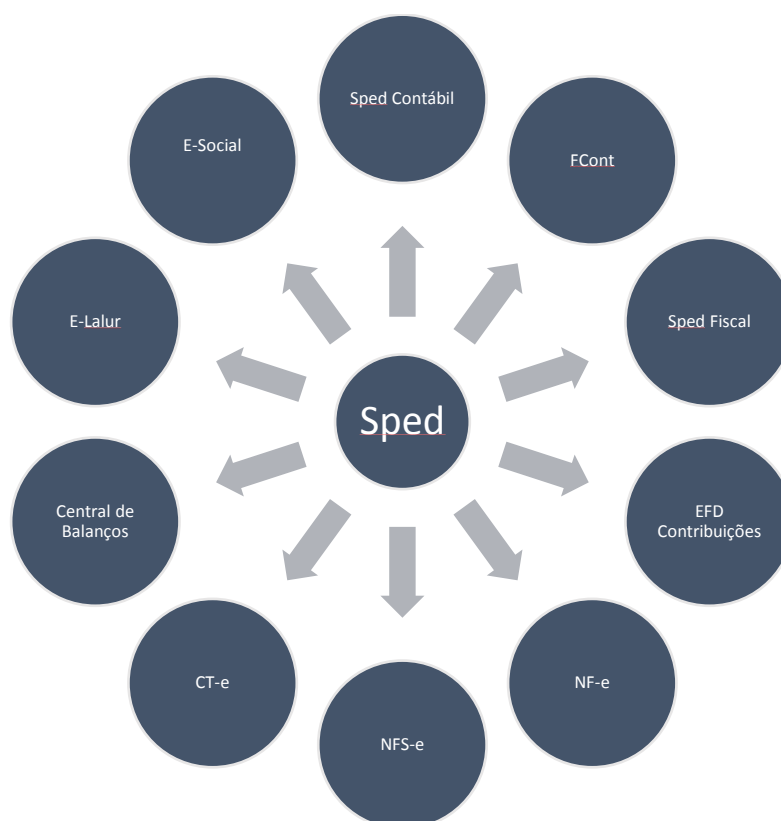


Figura 1 – Abrangência do Sped.
 Fonte: Elaborado pelos autores, 2014.

O Sped – Contábil é integrante do projeto Sped e seu objetivo é a substituição da escrituração do livro Diário e seus auxiliares, livro Razão e seus auxiliares, livro Balancetes Diários, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos neles transcritos em forma de papel pela escrituração e transmissão em versão digital. A partir de 2009, as sociedades empresárias tributadas pelo Lucro Real ficaram obrigadas ao Sped Contábil. (RFB, 2013).

Outro integrante do projeto é o FCont, cuja descrição foi feita pela Instrução Normativa RFB Nº 1.139/2011: “é uma escrituração, das contas patrimoniais e de resultado, em partidas dobradas, que considera os métodos e critérios contábeis aplicados pela legislação tributária”. Conforme a RFB (2013), no Programa Validador e Assinador da entrada de dados do FCont devem ser informados os lançamentos que:

- efetuados na escrituração comercial, não devam ser considerados para fins de apuração do resultado com base na legislação vigente em

31.12.2007. Ou seja, os lançamentos que existem na escrituração comercial, mas que devem ser expurgados para remover os reflexos das alterações introduzidas pela Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, e pelos arts. 37 e 38 da Lei nº 11.941, de 2009, que modifiquem o critério de reconhecimento de receitas, custos e despesas computadas na escrituração contábil, para apuração do lucro líquido do exercício definido no art. 191 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;

- não efetuados na escrituração comercial, mas que devam ser incluídos para fins de apuração do resultado com base na legislação vigente em 31.12.2007.

Outra área de abrangência é a fiscal, sendo exercido pelo Sped – Fiscal. Conforme a RFB (2013) é um arquivo digital, que contém escriturações de documentos fiscais e outras informações de interesse do fisco, além de conter registros de apuração de impostos relativos às prestações e operações praticadas pelo contribuinte. Os impostos abrangidos são o ICMS e IPI e devem ser informados de acordo com cada período de apuração.

Além dos impostos, mas inserido na área tributária, existem as contribuições, cujo domínio está no EFD-Contribuições. Segundo a RFB (2013), trata-se de um arquivo digital constituído no Sped, cujo uso será pelas empresas na escrituração de contribuições de PIS/Pasep e Cofins, tanto para os regimes de apuração cumulativos, quanto para os não-cumulativos. Com a Lei n. 12.546/2011, arts. 7º e 8º, a escrituração da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta, incidente nos setores de serviços e indústrias, passou a fazer parte da EFD-Contribuições. Assim como no Sped – Fiscal, o EFD-Contribuições também deve ser assinado digitalmente e depois transmitido via internet, ao ambiente Sped. De acordo com a Instrução Normativa RFB n. 1.252 de 01 de março de 2012, ficam obrigadas a adotar a escrituração fiscal digital as seguintes pessoas jurídicas:

I - em relação à Contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins, referentes aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2012, as pessoas jurídicas sujeitas à tributação do Imposto sobre a Renda com base no Lucro Real;

II - em relação à Contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins, referentes aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de julho de 2012, as demais pessoas jurídicas sujeitas à tributação do Imposto sobre a Renda com base no Lucro Presumido ou Arbitrado;

III - em relação à Contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins, referentes aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2013, as pessoas jurídicas referidas nos §§ 6º, 8º e 9º do art. 3º da Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998, e na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983;

IV - em relação à Contribuição Previdenciária sobre a Receita, referente aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2012, as pessoas jurídicas que desenvolvam as atividades relacionadas nos arts. 7º e 8º

da Medida Provisória nº 540, de 2 de agosto de 2011, convertida na Lei nº 12.546, de 2011;

V - em relação à Contribuição Previdenciária sobre a Receita, referente aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de abril de 2012, as pessoas jurídicas que desenvolvam as atividades relacionadas nos §§ 3º e 4º do art. 7º e nos incisos III a V do caput do art. 8º da Lei nº 12.546, de 2011.

Essas empresas obrigadas, além de escriturarem de forma centralizada as contribuições de PIS/Pasep e Cofins e a contribuição previdenciária sobre a receita bruta auferida, deverão informar os documentos e operações da escrituração representativos de receitas auferidas e de aquisições, custos, despesas e encargos incorridos, por cada estabelecimento da pessoa jurídica (descentralizada).

Para que outros documentos e operações relativas à atividade dos contribuintes fossem considerados, foi desenvolvido o projeto NF-e. Como indica o portal da RFB, a NF-e é um projeto que começou a ser desenvolvido a partir da assinatura do Protocolo ENAT 03/2005 pelas Secretarias de Fazenda dos Estados e Receita Federal do Brasil, de forma integrada. Com a necessidade das Administrações Tributárias de desembolsar grandes somas de recursos para captar, tratar, armazenar e disponibilizar informações sobre a emissão de notas fiscais dos contribuintes, e com a quantidade cada vez maior de transações efetuadas e de montantes de recursos movimentados, o Estado concluiu que esse projeto se justifica pela necessidade de investimento público voltado para a integração do processo de controle fiscal.

Segundo a RFB (2013), a NF-e possibilita:

- Melhor intercâmbio e compartilhamento de informações entre os fiscos;
- Redução de custos e entraves burocráticos, facilitando o cumprimento das obrigações tributárias e o pagamento de impostos e contribuições;
- Fortalecimento do controle e da fiscalização.

Tanto na esfera governamental quanto para o contribuinte, o intercâmbio das informações possibilitará um aumento na confiabilidade da Nota Fiscal, pois o compartilhamento melhora o processo de controle fiscal. Conseqüentemente, será possível uma redução dos custos nesse processo de controle de notas fiscais, diminuição da sonegação, aumento de arrecadação e melhora nos processos de

auditoria. Isso, pois será possível o cruzamento eletrônico de informação, trazendo também rapidez no acesso às informações.

Todas essas considerações podem ser feitas também para o NFS-e, cujo projeto também está inserido no Sped e está sendo desenvolvido pela RFB e a Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais – ABRASF, de maneira integrada. Conforme a RFB (2013), a NFS-e é um documento digital, gerado e armazenado eletronicamente em Ambiente Nacional, municipal ou entidade conveniada para registrar as operações de prestação de serviços”.

Outro documento digital, porém associado a prestação de serviços de transporte é o CT-e. Conforme a RFB (2013), “sua validade jurídica é garantida pela assinatura digital do emitente e a Autorização de Uso fornecida pela administração tributária do domicílio do contribuinte”.

Esse projeto poderá ser usado para substituir um dos seguintes documentos fiscais:

- Conhecimento de Transporte Rodoviário de Cargas, modelo 8;
- Conhecimento de Transporte Aquaviário de Cargas, modelo 9;
- Conhecimento Aéreo, modelo 10;
- Conhecimento de Transporte Ferroviário de Cargas, modelo 11;
- Nota Fiscal de Serviço de Transporte Ferroviário de Cargas, modelo 27;
- Nota Fiscal de Serviço de Transporte, modelo 7, quando utilizada em transporte de cargas. (RFB, 2013).

Mais um projeto relacionado ao Sped, a Central de Balanços está em fase de desenvolvimento e reunirá demonstrativos contábeis e diversas informações econômico-financeiras públicas das empresas envolvidas no projeto. Os dados coletados ficarão em um repositório e serão publicados em vários níveis de agregação. Essas informações serão usadas para gerar estatísticas, análises nacionais e internacionais, entre outros usos. (RFB, 2013).

Por seguinte, apresenta-se o e-Lalur, também em fase de elaboração, cujo objetivo é o de acabar com a redundância que existe em informações na escrituração contábil, no Livro de Apuração do Lucro Real (Lalur) e na Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ), assim facilitando o cumprimento da obrigação acessória. (RFB, 2013).

O último projeto integrante do Sped é o EFD-Social ou ESOCIAL, que tem como objetivo “abrir a folha de pagamento e, em uma segunda fase, o Livro Registro de Empregados” (RFB, 2013) e será o principal assunto abordado neste estudo.

Como o Sped já foi praticamente todo implantado, faltando apenas o ESOCIAL, o e-Lalur e a Central de Balanços, já se pode perceber como as empresas estão lidando com as mudanças e quais as vantagens e as desvantagens que esse programa trouxe para a rotina das instituições.

Segundo Souza Filho (2011), que fez um estudo com 1.188 empresas, o percentual de empresas que necessita investir mais em recursos, tanto mão-de-obra quanto sistemas, para conseguir executar as obrigações tributárias exigidas, é de 96,3%. Mesmo com a previsão de racionalização dos custos prevista para o Sped, a pesquisa mostrou o contrário.

Conforme o autor, 79,3% das empresas asseguraram que com a implantação do Sped, ocorreram melhorias gerenciais e de controles internos e redução de erros. Além disso, o Sped reduziu a concorrência desleal, devido à transparência e a maior fiscalização do fisco, é o que afirma 75,1% das empresas. Ainda, 72,6% afirmam que o Sped melhora o relacionamento entre “clientes ou fornecedores, por exemplo, com a integração e automação de processos de compras, simplificação e padronização na emissão e recebimento de documentos fiscais, B2B, etc.”. (SOUZA FILHO, 2011, p. 6).

Quanto à quantidade de pessoas alocadas para cumprir as obrigações acessórias, Souza Filho (2011), destaca que 46,5% das empresas afirmaram que não ocorreu um aumento na quantidade de pessoas, mas sim aumento nas horas de trabalho de cada funcionário e 44,6% afirmaram que a quantidade de pessoas aumentou.

Foi questionado também, nessa mesma pesquisa, com relação aos benefícios apresentados no lançamento do projeto Sped. De acordo com a maioria das empresas, os benefícios experimentados com o Sped foram indicados respectivamente, pela melhoria da qualidade da informação enviada aos fiscos; pela redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas; pela efetiva troca de informações entre contribuintes a partir de um leiaute padrão e pela redução de custos com papel. Em contrapartida, não foram apontados como maiores benefícios

respectivamente, à redução de custos administrativos, à redução de custos com racionalização e simplificação de obrigações acessórias e à uniformização das informações que o contribuinte presta às unidades federadas.

Por fim, Souza Filho (2011) verificou com a pesquisa que o Sped aumentou as horas trabalhadas e os custos, isso por conta, em parte, da falta de simplificação e de racionalização das obrigações. Porém, a maioria das empresas pesquisadas afirmou que aumentou a qualidade da informação, a fraude involuntária diminuiu e a concorrência desleal também diminuiu.

Portanto, o autor concluiu que apesar do aumento de custos, o SPED é positivo para o país (mais de 90% das respostas), e também para as empresas (63,3% das respostas).

2.2 Aspectos teóricos e práticos do ESOCIAL

O ESOCIAL, também conhecido como Sped - Folha ou EFD-Social, é um projeto do governo federal que vai coletar as informações acerca de eventos trabalhistas (ações ou situações originadas da relação entre empregador e trabalhador), folha de pagamento (documento mensal que contém a remuneração paga a todos os funcionários) e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias, as quais são armazenadas no Ambiente Nacional do ESOCIAL. Esse ambiente será composto por:

- I – escrituração digital contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
- II – aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e
- III – repositório nacional contendo o armazenamento da escrituração. (RODRIGUES; MARCHESIN; HENRIQUES, 2014, p. 15).

Como cita Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014) o leiaute do ESOCIAL foi aprovado em 18 de julho de 2013, no Ato Declaratório Executivo Sufis nº 5 com publicação no Diário Oficial da União. Posteriormente, com publicação no Diário Oficial da União em 06 de janeiro de 2014 foi aprovada e divulgava a versão 1.1 do Manual de Orientação do ESOCIAL, trazendo uma nova versão do leiaute (versão 1.1).

Esse projeto está sendo considerado como o maior e mais ambicioso do SPED, pois dependerá de informações de inúmeros órgãos do governo como: a Caixa Econômica Federal - CEF, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, o Ministério da Previdência – MPS, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, além do Ministério do Planejamento que participa promovendo assessoria aos demais entes. (PORTAL ESOCIAL, 2013). Nesse contexto, o ESOCIAL tem como objetivos:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - simplificar o cumprimento de obrigações; e
- III - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais. (RFB, 2014).

Com a sua implantação, além de ter informações detalhadas sobre cada empregado, elas serão prestadas pelo empregador aos diversos órgãos de forma única e concomitante. Isso servirá como garantia para os empregadores, sendo uma forma de evitar passivos fiscais e trabalhistas desnecessários, e também uma garantia aos direitos dos trabalhadores.

Segundo o Portal do ESOCIAL (2013), estão obrigados a se adequar às exigências do ESOCIAL todos os empregadores (incluindo o empregador doméstico), as empresas e a eles equiparados em legislação específica. Também está obrigado o segurado especial, inclusive em relação a colaboradores que lhe prestem serviço.

De acordo com o portal do Ministério da Previdência Social (2014), na categoria de segurado especial temos:

A pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, esteja na condição de:

I – produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

- a) agropecuária em área contínua ou não de até quatro módulos fiscais;
- b) de seringueiro ou extrativista vegetal na coleta e extração, de modo sustentável, de recursos naturais renováveis, e faça dessas atividades o principal meio de vida;

II – pescador artesanal ou a este assemelhado, que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida;

III – cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de dezesseis anos de idade ou a este equiparado do segurado de que tratam os itens acima e que, comprovadamente, tenham participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar;

IV – o índio reconhecido pela Fundação Nacional do Índio – FUNAI, inclusive o artesão que utilize matéria-prima proveniente de extrativismo vegetal, independentemente do local onde resida ou exerça suas atividades, sendo irrelevante a definição de indígena aldeado, indígena não-aldeado, índio em vias de integração, índio isolado ou índio integrado, desde que exerça a atividade rural em regime de economia familiar e faça dessas atividades o principal meio de vida e de sustento.

Conforme o presidente da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Anfip), Álvaro Solon de França, o projeto ESOCIAL irá beneficiar os profissionais mais frágeis do sistema previdenciário (CONTABILIDADE E GESTÃO, p. 9, 2013). Para ele “o impacto do EFD-Social é grande para o trabalhador rural, por exemplo, porque ele tem uma dificuldade enorme na hora de comprovação da atividade rural para aposentadoria”. Isso se justifica pela facilidade de digitalização das informações, o que facilitará a vida do trabalhador.

De acordo com o Manual de Orientação do ESOCIAL, o armazenamento das informações no Ambiente Nacional facilita o trabalho dos órgãos participantes, pois possibilita que as utilizem para fins fiscais, previdenciários e de apuração de tributos e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. (RFB, 2013). Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014, p. 14) diz que “a legislação atual permite (...) uma simplificação do processo hoje existente, sem necessidade de realizar grandes alterações nos aspectos legais”.

Atualmente, as obrigações trabalhistas e previdenciárias constantes nos órgãos do governo são:

- a) Livro de Registro de Empregado;
- b) Folha de pagamento;
- c) Manual Normativo de Arquivos Digitais (Manad);
- d) GFIP/Sefip;
- e) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS);
- f) Caged;
- g) Comunicação Acidente de Trabalho (CAT);
- h) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- i) Entre outras. (RODRIGUES; MARCHESIN; HENRIQUES, 2014, p. 14).

Segundo Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014), o sistema atual é complexo e tem um gasto de tempo excessivo para cumprir com as obrigações, além disso, gera também dificuldades aos órgãos que recebem as informações, pois algumas declarações têm critérios diferentes de preenchimento de acordo com o

órgão solicitado. Como consequência disso, muitas vezes há diferenças entre valores que realmente deveriam ser arrecadados e valores que são declarados.

Quando for totalmente implantado, o ESOCIAL vai possibilitar que algumas obrigações acessórias, como Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, e Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, sejam transmitidas de forma unificada (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2013). Segundo o portal do ESOCIAL (2013), essa implantação trará diversas outras vantagens em relação ao sistema atual, tais como:

- Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes;
- Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do ESOCIAL, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores;
- Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.

Com essas vantagens a RFB (2013) propõe racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, estabelecendo uma transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. Isso facilitaria o controle e a disponibilização das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Dessa forma será possível um único banco de dados entre os órgãos intervenientes, com informações integradas e atualizadas sobre o universo relativo aos vínculos do trabalho, respeitadas as prerrogativas e restrições legalmente impostas.

Ainda nesse contexto, a RFB (2013) pretende melhorar a distribuição da carga tributária sobre os contribuintes, com o combate à sonegação, tornando possível, de uma forma mais eficaz, a identificação de ilícitos trabalhistas, previdenciários e tributários. Isso, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Apesar dessas vantagens, um dos fatores que mais tem preocupado diversas empresas é o Registro de Eventos Trabalhistas – RET, pois, segundo o Manual de Orientação do ESOCIAL (2013, p. 3), “todos os arquivos de eventos, ao serem

transmitidos, passarão por validação e somente serão aceitos se estiverem consistentes com o RET”. Esses eventos, que alimentarão o RET e que são relativos à rotina profissional dos trabalhadores, deverão ser lançados tempestivamente, ou seja, de uma forma praticamente imediata à ocorrência do fato, sob o risco de multa pela falta de comunicação no prazo estabelecido.

A escrituração digital realizada pelo sistema do ESOCIAL será composta pelo registro de eventos fiscais, previdenciários e trabalhistas, contendo os:

- I – dados cadastrais dos empregadores, inclusive domésticos, da empresa e a eles equiparados em legislação específica e dos segurados especiais;
- II – dados cadastrais dos trabalhadores;
- III – dados cadastrais dos dependentes dos trabalhadores avulsos e dos empregados, inclusive domésticos;
- IV – dados relacionados ao registro de empregados;
- V – dados relacionados à folha de pagamento e outros fatos geradores, bases de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 11, de 29 de junho de 2001, contribuições sindicais, FGTS, e Imposto sobre a Renda Retido na Fonte; e
- VI – outras informações de interesse dos órgãos participantes, no âmbito de suas competências. (RODRIGUES; MARCHESIN; HENRIQUES; 2014, p. 16).

Tais informações servirão como base de cálculo para a apuração de débitos decorrentes e também para base de dados para concessão de benefícios trabalhistas e previdenciários. Conforme Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014), os eventos podem ser classificados em: iniciais, de tabelas, periódicos e não periódicos.

Nessa mesma obra o autor descreve os eventos iniciais como sendo aqueles que identificam o empregador/contribuinte, pois contém dados básicos de classificação fiscal e estrutura administrativa. Será o primeiro evento transmitido ao ESOCIAL. Nesse contexto, compõem os eventos iniciais o evento de cadastramento inicial dos vínculos, cuja informação deve ser feita após a transmissão dos eventos de tabela do empregador. (RODRIGUES; MARCHESIN; HENRIQUES, 2014, p. 17).

Já os eventos de tabela, são aqueles que montam as tabelas do empregador, responsáveis por uma série de informações para validação dos eventos periódicos e não periódicos. Para Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014, p. 17), eles buscam a “otimização na geração dos arquivos, bem como no armazenamento das informações no ambiente do ESOCIAL”. Isso, pois o uso das informações que são utilizadas em mais de um arquivo, poderão ser armazenadas em tabelas. Para isso,

sua transmissão deverá ocorrer antes dos eventos periódicos e não periódicos e a tabela do empregador deverá receber manutenção dos dados.

Por sua vez, os eventos periódicos são os que têm periodicidade previamente definida para sua ocorrência. Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014, p. 17) dizem que são:

Informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias e de Imposto de Renda retido na fonte sobre pagamentos feitos pelo próprio contribuinte. Também são previstas as informações de retenção das contribuições sociais incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas jurídicas.

Em contrapartida, o Manual de Orientação do ESOCIAL (2014), refere-se aos eventos não periódicos como sendo aqueles que decorrem de fato jurídico trabalhista entre empregador e trabalhador e não tem uma data pré-fixada para ocorrer.

Com a entrega única das informações, a facilidade para a busca de irregularidades, de prazos desrespeitados, de erros de cálculo e de declarações inconsistentes será maior, assim como o controle sobre os afastamentos e doenças, cuja informação será feita de maneira quase que instantânea. Isso tudo aumentará a eficiência da fiscalização, bem como a agilidade na percepção das infrações e a aplicação das multas, que serão praticamente automáticas. Conseqüentemente, esse projeto significa, para o governo, um aumento significativo nas arrecadações e, também, uma forma de inibir a sonegação. (VEJA, 2013).

Esses benefícios a que se refere a revista Veja trarão mudanças para as rotinas operacionais de quem trabalha com essas informações, pois serão muitos detalhes a serem considerados. A declaração se transmitida de forma errada, ou com omissões poderá trazer multa para as empresas. Porém, não estão previstas novas multas para o ESOCIAL, com isso, devem ser observadas as já previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 12.766, de 27 de dezembro de 2012, que trata sobre a Escrituração Digital. Conforme essa Lei nº 12.766, art. 8º, para o sujeito passivo que deixar de apresentar nos prazos fixados declaração, demonstrativo ou escrituração digital exigidos, ou que os apresentar com incorreções ou omissões será intimado para apresentá-los ou para prestar esclarecimentos nos prazos estipulados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e estará sujeito às seguintes multas:

I - por apresentação extemporânea:

a) R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês-calendário ou fração, relativamente às pessoas jurídicas que, na última declaração apresentada, tenham apurado lucro presumido;

b) R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por mês-calendário ou fração, relativamente às pessoas jurídicas que, na última declaração apresentada, tenham apurado lucro real ou tenham optado pelo autoarbitramento;

II - por não atendimento à intimação da Secretaria da Receita Federal do Brasil, para apresentar declaração, demonstrativo ou escrituração digital ou para prestar esclarecimentos, nos prazos estipulados pela autoridade fiscal, que nunca serão inferiores a 45 (quarenta e cinco) dias: R\$ 1.000,00 (mil reais) por mês-calendário;

III - por apresentar declaração, demonstrativo ou escrituração digital com informações inexatas, incompletas ou omitidas: 0,2% (dois décimos por cento), não inferior a R\$ 100,00 (cem reais), sobre o faturamento do mês anterior ao da entrega da declaração, demonstrativo ou escrituração equivocada, assim entendido como a receita decorrente das vendas de mercadorias e serviços.

§ 1º Na hipótese de pessoa jurídica optante pelo Simples Nacional, os valores e o percentual referidos nos incisos II e III deste artigo serão reduzidos em 70% (setenta por cento).

§ 2º Para fins do disposto no inciso I, em relação às pessoas jurídicas que, na última declaração, tenham utilizado mais de uma forma de apuração do lucro, ou tenham realizado algum evento de reorganização societária, deverá ser aplicada a multa de que trata a alínea *b* do inciso I do caput.

§ 3º A multa prevista no inciso I será reduzida à metade, quando a declaração, demonstrativo ou escrituração digital for apresentado após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício.

Existem outras multas previstas pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 que continuam em vigor com a implantação do ESOCIAL. A maioria se refere às anotações da Carteira de Trabalho e a principal delas é quanto ao registro do empregado. Conforme o Decreto-lei nº 229:

Art. 47 - A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41² e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.

Como cita Rodrigues; Marchesin; Henriques (2014), o descumprimento das obrigações referentes ao ESOCIAL. Impedirá a expedição da certidão de prova de regularidade fiscal perante a Fazenda Nacional e do Certificado de Regularidade do

² Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CRF), observando o disposto em legislação própria.

Essas exigências fazem com que as empresas se reorganizem para cumprir com as obrigações e aumentem a comunicação entre os departamentos da empresa. Afinal, todos os setores que contarem com recursos humanos terão de informar aos responsáveis pela declaração do ESOCIAL os acontecimentos relacionados aos seus funcionários.

De acordo com a Circular nº 642, de 06 de janeiro de 2014, a Caixa Econômica Federal, aprovou o leiaute do ESOCIAL, para os eventos aplicáveis ao FGTS, na versão de Manual de Orientação 1.1. Os eventos decorrentes das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, deverão ser transmitidos em meio eletrônico pelo empregador, por outros obrigados a eles equiparados ou por seu representante legal, observados os seguintes prazos, conforme a Tabela 1:

Empregador	Eventos iniciais e tabelas	Eventos não periódicos	Eventos mensais da folha de pagamento	Informações relativas ao FGTS
Produtor rural pessoa física e segurado especial.	30/04/2014	A partir da inclusão dos eventos iniciais no eSocial, quando do seu fato gerador.	Maio/2014	Maio/2014
Empresas tributadas pelo Lucro Real.	30/06/2014		Julho/2014	Novembro/2014
Empresas tributadas pelo Lucro Presumido, Entidades Imunes e Isentas e optantes pelo Simples Nacional, Micro Empreendedor Individual (MEI), contribuinte individual equiparado à empresa e outros equiparados a empresa ou a empregador.	30/11/2014		Novembro/2014	Janeiro/2015
Órgãos da administração direta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como suas autarquias e fundações.	31/01/2015		Janeiro/2015	

Tabela 1 - Prazos de transmissão dos eventos relativos ao ESOCIAL.

Fonte: Caixa Econômica Federal, 2014.

Contudo, devido à grandeza do projeto, o Comitê Gestor (composto por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, INSS, Caixa Econômica Federal e Receita Federal) do ESOCIAL, publicou uma nota à imprensa em 22 de maio de 2014, informando que todos esses prazos

para implantação só seriam contados apenas quando da divulgação de versão definitiva do manual de orientação. Segundo o Comitê (2014), “a publicação desse pacote completo de informações é fundamental para o início do processo de adaptação das empresas ao projeto”.

No entanto, a Circular nº 657/2014, publicada no Diário Oficial da União em 05 de junho de 2014 e divulgada no portal do ESOCIAL (2014), a Caixa Econômica Federal aprova o leiaute dos arquivos referente aos eventos aplicáveis ao FGTS que compõem o ESOCIAL cabendo ao empregador observar as disposições nele contidas.

A transmissão dos eventos se dará por meio eletrônico pelo empregador, por outros obrigados a ele equiparado ou por seu representante legal, com previsão, inclusive, de uso de módulo web personalizado, de acordo com categoria de enquadramento do empregador. O padrão e a transmissão dos eventos são decorrentes da publicação do pacote de manuais do ESOCIAL, sendo o Manual de Orientação do ESOCIAL versão 1.2 (MOS) acompanhado do controle de alterações e o Manual de especificação técnica do XML versão 1.0.

Será observado o seguinte prazo para a transmissão dos eventos aplicáveis ao FGTS, constantes do leiaute dos arquivos que compõem ESOCIAL:

Após 6 (seis) meses contados do mês da publicação da versão 1.2 do MOS será disponibilizado ambiente de testes contemplando os Eventos Iniciais, Eventos Não Periódicos e Tabelas.

Após 6 (seis) meses contados do mês da disponibilização do ambiente de testes contemplando os Eventos Iniciais, Eventos Não Periódicos e Tabelas, será obrigatória a transmissão dos eventos aplicáveis ao FGTS, para as empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R\$ 3.600.000,00 no ano de 2014)

A obrigatoriedade para as demais categorias de empregadores observará as condições especiais de tratamento diferenciado que se apliquem à categoria de enquadramento, a exemplo do Segurado Especial, Pequeno Produtor Rural, Empregador Doméstico, Micro e Pequenas Empresas e Optantes pelo Simples Nacional. (CEF, 2014).

Portanto, quando forem aprovados os manuais, no prazo de seis meses, os eventos iniciais, os eventos não periódicos e tabelas começarão a ser testados e depois de um ano da sua publicação, a transmissão desses eventos aplicáveis ao FGTS será obrigada para as médias e grandes empresas. Já para as demais como: segurado especial, pequeno produtor rural, micro e pequenas empresas e àquelas

optantes pelo Simples Nacional, serão observadas as condições especiais de tratamento diferenciado.

A partir da obrigatoriedade para os grupos de empregadores, a prestação das informações será apenas pelo leiaute do ESOCIAL, ou seja, não será mais utilizado o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – SEFIP. Com isso, as informações contidas nos eventos aplicáveis ao FGTS serão utilizadas pela CAIXA para consolidar os dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores, no uso de suas atribuições legais. Por consequência disso, são de total responsabilidade do empregador quaisquer repercussões, no âmbito do FGTS, decorrentes de informações omitidas ou prestadas, direta ou indiretamente, por meio do ESOCIAL.

Enquanto isso, os contribuintes devem aguardar a aprovação do Manual de orientação, para começar o teste dos eventos relativos ao FGTS. Aos demais eventos (fiscais, trabalhistas e previdenciários), suspensos pelo Comitê Gestor, cabe aguardar a divulgação dos novos prazos de implantação. Assim, os contribuintes podem usar o tempo como benefício, tornando os eventos do ESOCIAL parte da rotina operacional da empresa, ou seja, adaptando as práticas relativas aos funcionários às novas exigências legais.

2.3 Perspectivas contábeis relacionadas com o ESOCIAL

A contabilidade está presente na vida do homem há muitos séculos, reunindo informações, por meio de métodos para auxiliar nas decisões. Para Hendriksen e Van Breda (1999), historicamente, os sistemas de escrituração por partidas dobradas surgiram na época do Renascimento, nos séculos XVII e XIV, nos grandes centros comerciais da Itália. Segundo o autor, o primeiro codificador da contabilidade foi um frei franciscano chamado Irmão Luca Pacioli, na obra chamada *Summa de arithmetica, geometrica, proporcioni et proporcionalitá*, publicada em Veneza no ano de 1494. Nela, continha uma seção sobre o sistema de escrituração por partidas dobradas, sendo considerado então, o primeiro material publicado, no qual descrevia e apresentava raciocínio em que se baseavam os lançamentos contábeis. Por isso, para Hendriksen e Van Breda (1999, p. 39) “seus comentários sobre a contabilidade são tão relevantes e atuais quanto há quase 500 anos”.

A contabilidade é considerada importante desde aquela época até os dias de hoje por ser conhecida, conforme Ludícibus et al. (2006, p. 21) como:

A ciência capaz de captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de qualquer ente, seja esta pessoa física, entidade de finalidade não lucrativas, empresa, seja mesmo pessoa de Direito Público, tais como Estado, Município, União, Autarquia etc., tem um campo de atuação muito amplo.

Nesse contexto, Marion (2008, p. 26) diz que “a contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa”. Por se tratar também de uma ferramenta de controle cuja finalidade é auxiliar os usuários (Figura 1), tanto internos quanto externos, na tomada de decisão, todos os eventos relevantes devem ser considerados e às vezes, as empresas não dão a devida atenção.

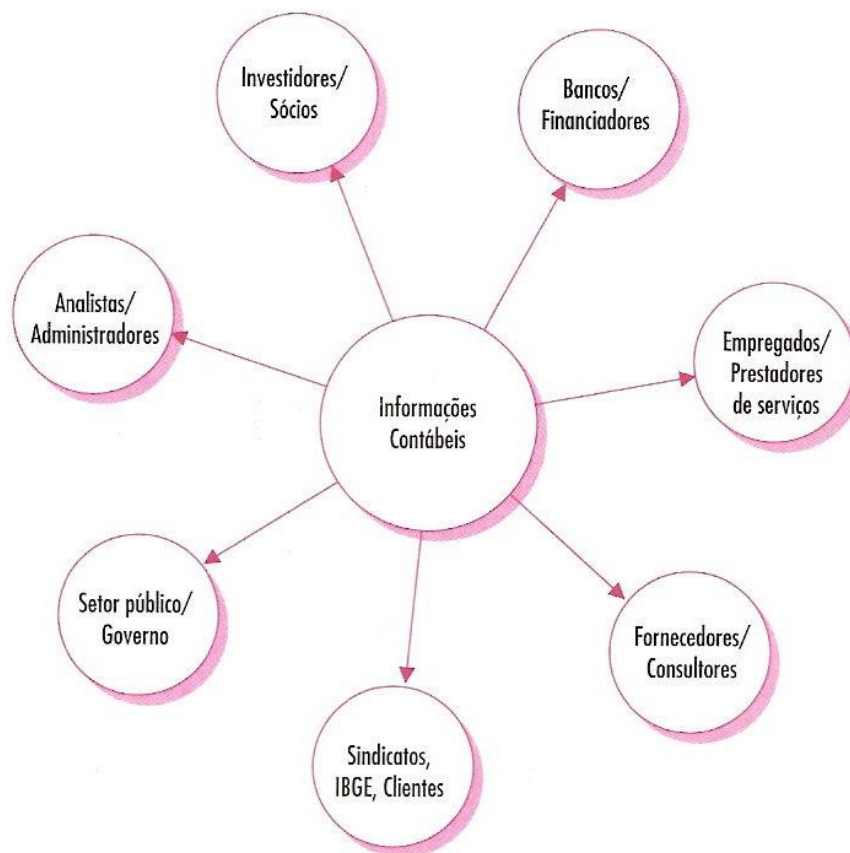


Figura 2 – Usuários da informação contábil
Fonte: Marion, 2008, p. 27.

O governo é considerado um dos principais interessados nas informações da contabilidade, por dois motivos, conforme Ludícibus et al. (2006, p. 23),

Em primeiro lugar, baseando-se frequentemente em tais informações é que se exerce o poder de tributar e arrecadar impostos, taxas e contribuições. [...] Em segundo lugar, os economistas encarregados de análises globais ou setoriais de nossa economia interessam-se pelos dados contábeis das diversas unidades microeconômicas, os quais, convenientemente agregados e tratados estatisticamente, podem fornecer bases adequadas para as análises econômicas.

Com o intuito de buscar essas informações, são criadas diversas obrigações sobre as quais os empresários devem cumprir, pois cada vez mais o governo, como usuário externo, busca mecanismos para coibir com a sonegação e o descumprimento às leis. Os projetos de governo são exemplos disso e o ESOCIAL insere-se nesse contexto.

As ferramentas utilizadas para auxiliar nesse processo são diversos tipos de declarações, cuja finalidade é dar segurança sobre a veracidade das informações prestadas pelas empresas. Para isso, é necessário que as elas tenham estrutura capaz de atender às exigências, bem como ter profissionais competentes para isso.

Para Soto (2005, p. 13-14), “na época atual os gerentes e os funcionários devem aprender a enfrentar a temporariedade; têm de aprender a viver com a flexibilidade, a espontaneidade e a impossibilidade de prever certas situações”. Certamente, o dia-a-dia das empresas se torna um desafio, concomitante ao trabalho do profissional contábil, que a cada ano enfrenta mudanças na execução do seu trabalho e em algumas empresas (pequenas, por exemplo), adequar a rotina da empresa com as exigências impostas pelo governo é um grande desafio.

O projeto Sped é um desafio, tanto para as empresas, quanto para os profissionais e é um avanço para a contabilidade, pois utilizará, ao máximo, a tecnologia para a sua execução e a substituição do uso do papel pelos arquivos digitais.

Porém, para implementá-lo é muito importante que as empresas sejam cautelosas e fiquem atentas às mudanças da legislação, ter o auxílio de um profissional contábil para se adequarem às obrigações. Caso contrário, não conseguirão manter-se no mercado competitivo devido às consequências ocasionadas pelo descumprimento desses deveres.

2.3.1 A evolução do profissional contábil

Atualmente, com a criação do projeto do SPED muitas mudanças ocorreram na elaboração de demonstrativos e na forma de divulgação das informações para o governo e com o uso dos sistemas de contabilidade, a forma de controle e elaboração das demonstrações se torna mais rápida e eficaz, uma vez que as empresas que oferecem esses recursos também mantêm seu leiaute de acordo com as exigências.

Há poucas décadas, os contadores eram denominados de “guarda-livros”, tamanho era o volume de material armazenado em seus escritórios. O volume de material impresso está reduzido com a utilização dos arquivos digitais, porém a quantidade de trabalho e a responsabilidade não estão na mesma proporção.

A profissão contábil tem grande influência social, por estar diretamente vinculada ao dia-a-dia das pessoas, seja no comércio, na indústria ou na prestação de serviços, auxiliando na mensuração de receitas, de despesas, do controle do patrimônio, etc., tanto para pessoas físicas quanto para as jurídicas. Por ser considerada uma ciência social, a contabilidade acompanha a evolução da sociedade e por isso, também está inserida no contexto da era digital. Por esse motivo, o profissional contábil deve estar sempre atualizado, buscando aperfeiçoar seus métodos de trabalho com o intuito de facilitar suas rotinas.

Nesse contexto, estão os diversos *softwares* de contabilidade, os quais facilitam a rotina da contabilidade e se tornam essenciais por unificar a base de dados para atender às obrigações impostas pelo governo. Contudo, além de ter bons sistemas contábeis, o profissional também precisa estar preparado para atuar no mercado de trabalho, respeitando as normas técnicas e criando estratégias para facilitar as rotinas de trabalho, a fim de fornecer maior controle sobre as operações das empresas.

O projeto Sped, certamente, torna necessário que as empresas e/ou contribuintes tenham um controle diário de todos os setores. No caso do ESOCIAL, o controle se refere ao registro de empregados, ao registro de horas-extra e todos os eventos que deverão ser considerados. O controle desses eventos será fundamental e deverão ter um planejamento de como serão registrados/executados.

Porém, em todas as áreas das empresas modernas são constatados problemas de Controle interno. De acordo com Crepaldi (2012, p. 425) “existem

muitas empresas para as quais o controle interno eficiente é desconhecido. Suas direções pensam que, tendo empregado de confiança, estarão cobertas contra quaisquer irregularidades”. Para ter um controle interno eficiente não basta ter confiança, é necessário garantir que os funcionários tenham competência para realizar suas atividades e ainda que tenham suas responsabilidades bem definidas.

O controle assume grande importância quando exercido de forma adequada sobre cada uma das funções da empresa (vendas, fabricação, compras, tesouraria, departamento de pessoal, etc.) e tem como objetivo alcançar os melhores resultados utilizando os menores custos possíveis.

De acordo com o Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (apud CREPALDI, 2012, p. 415) o controle interno pode ser definido como:

O plano de organização e todos os métodos e medidas adotadas na empresa para salvaguardar seus ativos, verificar a exatidão e fidelidade dos dados contábeis, desenvolver a eficiência nas operações e estimular o seguimento das políticas administrativas prescritas.

Podem-se identificar na atividade de controle interno as políticas e procedimentos que possibilitam propiciar que as diretrizes da administração estão sendo seguidas. Para Crepaldi (2012, p. 424),

A administração da empresa é responsável pelo estabelecimento do sistema de controle interno, pela verificação de seu cumprimento pelos funcionários e por sua modificação, visando adaptá-los às novas circunstâncias.

Segundo o autor, a importância do controle interno é entendida quando se verifica que ele poderá garantir a continuidade do fluxo das operações da empresa. A análise do resultado do fluxo dessas operações poderá ser utilizada para a tomada de decisão. Por isso, Crepaldi (2012, p. 424) considera que “toda empresa possui controles internos, sendo que algumas eles são adequados e em outras não”. A diferença entre elas está na análise da eficiência das operações/informações x custos/benefícios.

Sob a perspectiva contábil, o controle interno tem como finalidade:

- a) Salvaguardar os ativos e assegurar a veracidade dos componentes patrimoniais;

- b) Dar conformidade ao registro contábil em relação ao ato correspondente;
- c) Propiciar a obtenção de informação oportuna e adequada;
- d) Estimular adesão às normas e às diretrizes fixadas;
- e) Contribuir para a promoção da eficiência operacional da entidade;
- f) Auxiliar na prevenção de práticas ineficientes e antieconômicas, erros, fraudes, malversação, abusos, desvios e outras inadequações. (CREPALDI, 2012, p. 417).

Com isso, considera-se que um adequado controle interno é fundamental para a implantação do ESOCIAL, pois através do seu planejamento o trabalho será executado de forma eficaz.

Segundo Crepaldi (2012), a estrutura de controle interno é formada por cinco componentes: ambiente de controle; mapeamento e avaliação de riscos; procedimentos de controle; informação e comunicação; e monitoramento.

O ambiente de controle demonstra o comprometimento em todos os graus da administração juntamente com a qualidade do controle interno. Já o mapeamento de riscos identifica os eventos ou as condições que podem influenciar na qualidade da informação contábil. Por fim, a avaliação dos riscos equivale à análise da importância dos riscos apontados, incluindo:

- a) A avaliação da probabilidade de sua ocorrência;
- b) A forma como serão gerenciados;
- c) A definição das ações a serem implementadas para prevenir a sua ocorrência ou minimizar seu potencial; e
- d) A resposta ao risco, indicando a decisão gerencial para mitigar os riscos, a partir de uma abordagem geral e estratégica, considerando as hipóteses de eliminação, redução, aceitação ou compartilhamento. (CREPALDI, 2012, p. 417).

O controle interno deverá apresentar um plano organizacional que auxilie a implantação do ESOCIAL. As atividades devem ser planejadas para que sejam executadas de acordo com as necessidades. Ou seja, no caso dos eventos do ESOCIAL, as empresas devem apresentar uma estratégia para o registro dos empregados, por exemplo, que possibilite a transmissão dos dados no prazo exigido. Isso é válido para todos os outros eventos.

Esses procedimentos de controle podem ser considerados “medidas e ações estabelecidas para prevenir ou detectar os riscos inerentes ou potenciais à tempestividade, à fidedignidade e à precisão da informação contábil” (CREPALDI, 2012, p. 417). Os procedimentos podem ser classificados em:

- a) Procedimento de avaliação – medidas que antecedem o processamento de um ato ou um fato, para prevenir a ocorrência de omissões, inadequações e intempestividade da informação contábil;
- b) Procedimentos de detecção – medidas que visem à identificação, concomitante ou a posteriori, de erros, omissões, inadequações e intempestividade da informação contábil. (CREPALDI, 2012, p. 417).

Como a legislação do ESOCIAL prevê multa para os contribuintes que omitirem, ou emitirem informações de forma inadequada (sem a devida correção), esses procedimentos são importantes de serem observados pelos profissionais que prestam as informações. Mecanismos de revisão, conferência ou monitoramento de dados deverão ser adotados para que não haja erro na transmissão.

O monitoramento é “o acompanhamento dos pressupostos do controle interno, visando assegurar a sua adequação aos objetivos, ao ambiente, aos recursos e aos riscos”. (CREPALDI, 2012, p. 417). O sistema de informação e comunicação das entidades deve assinalar, armazenar e comunicar todas as informações importantes, da forma e no período que for determinado.

Na implantação do ESOCIAL, o controle interno deve atuar principalmente no departamento de pessoal. Esse departamento tem uma rotina dinâmica, pois tem como finalidade a administração do relacionamento entre empregador e empregados. Além disso, é um setor de extrema relevância por ser o organizador de toda a documentação trabalhista expedida e exigida pelo governo. É também o incumbido de realizar atividades específicas que tratam de assuntos referentes aos empregados, desde a admissão, pagamento de salário, férias, 13º salário, organização do ponto, demissão, cumprimento da legislação trabalhista, entre outros. Todas essas atividades serão transmitidas pelo ESOCIAL.

Segundo Fidelis e Banov (2012) o departamento de pessoal tem como competência controlar a coleta e o processamento de informações dos registros e frequências da força de trabalho na empresa. Além disso, é o responsável por atender às exigências da legislação do trabalho, de segurança e medicina do trabalho. Os autores destacam que as principais funções estratégicas do departamento de pessoal são:

- Registros e documentos: ao finalizar o processo de recrutamento e seleção do candidato, coleta as informações preliminares sobre os documentos necessários para a admissão.
- Responsável pela aplicação das Leis Trabalhistas e Previdenciárias de empregados com registro em carteira: Consolidação das Leis

Trabalhistas (CLT), Legislação Previdenciária, Normas Regulamentadoras de Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho (NRs), Convenções e Acordos Coletivos.

- Admissão: recepção do candidato no primeiro dia de trabalho e protocolo de registro e documentos.
- Socialização: inicia o processo de conscientização do funcionário sobre aspectos importantes quando a sua estada na empresa (normas e procedimentos internos e legais).
- Processador de informações para atender às exigências legais do Ministério do Trabalho.
- Mantedor da vida documental do funcionário até a sua vigência legal.
- Demissão de pessoal: verifica pendências do empregado, providencia a rescisão contratual (créditos e débitos) e homologa a rescisão contratual no órgão competente.

Normalmente, se vê em empresas de grande porte um departamento de pessoal interno. Em contrapartida, as empresas de pequeno porte, na maioria das vezes, terceirizam esse serviço, contratando profissionais contábeis ou empresas de contabilidade. Qualquer empresa que busca se fortalecer em mercado, deve estar consciente de que, além de conquistar o consumidor, deve também conquistar seus empregados, aqueles que estão diariamente envolvidos com a empresa e que são os porta-vozes para a sociedade.

O governo federal traz como um dos objetivos da implantação do projeto ESOCIAL, a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas dos funcionários e é por isso que o controle interno é fundamental para o bom funcionamento do departamento de pessoal.

Para Attie (2009, p.157), “uma empresa necessita construir, para si, sistemas que lhe garantam conhecer os atos e eventos ocorridos em cada um dos seus segmentos”. Para ele, as informações dos eventos devem ser fornecidas em tempo hábil, e isso vai ao encontro das necessidades exigidas para a implantação do ESOCIAL, considerando que os eventos têm uma sequência lógica para serem transmitidos.

O sistema de controle é importante, independentemente do tamanho da empresa. Apenas deve funcionar de acordo com as necessidades e para atingir os objetivos. Na implantação do ESOCIAL, os contribuintes e as empresas devem atentar à necessidade de ter um profissional contábil competente, um bom sistema de controle interno, não importando a sua complexidade, mas que tenham mecanismos que auxiliem as rotinas operacionais das empresas, tanto no departamento de pessoal, quanto nas outras formas de transferência de informações

relativas aos funcionários. Tudo isso, para garantir que os eventos sejam transmitidos de forma correta e que não tragam consequências para o empregador e tampouco para o empregado.

3 METODOLOGIA

O conceito de metodologia segundo Silva (2003, p. 25) é “o estudo do método na busca de determinado conhecimento”. O autor diz ainda que, ao entender a importância da metodologia, identifica-se que não há um único método a ser seguido, mas sim um conjunto de métodos que atendem às necessidades conforme o assunto e a finalidade da pesquisa.

Para cumprir com o objetivo geral e com os objetivos específicos propostos neste trabalho foram utilizados métodos, cujas características serão descritas a seguir.

3.1 Quando à abordagem

Para cumprir com o objetivo geral de identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL foram utilizadas, na presente pesquisa, a abordagem quantitativa e a abordagem qualitativa para a coleta dos dados. Os benefícios de se utilizar esses dois métodos juntos estão na especificação de todas as etapas da pesquisa e na prevenção de se ter a interferência da subjetividade do pesquisador nas análises feitas.

Conforme Rodrigues (2006), o enfoque da pesquisa quantitativa está voltado para a análise e a interpretação dos resultados, utilizando-se da estatística. Portanto, empregam-se recursos e técnicas estatísticas, como porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc. Também são utilizados programas de computador capazes de quantificar e representar graficamente os dados. A pesquisa quantitativa foi utilizada para uma melhor visualização dos resultados, para facilitar a análise dos dados, por permitir uma realização de projeções gráficas e por se tratar de uma pesquisa que busca apurar as atitudes e opiniões dos entrevistados.

Segundo Lakatos & Marconi (2004) a metodologia qualitativa tem a preocupação de analisar e interpretar enfoques mais profundos, explicando a complexidade do comportamento do ser humano e também proporciona uma análise com maiores detalhes sobre investigações, atitudes, hábitos, tendências de

comportamento, etc. Na presente pesquisa, por ter como objetivo a investigação de quais são as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL, a análise qualitativa auxiliará a interpretar o comportamento dos entrevistados perante às mudanças, buscando explicações para as respostas obtidas.

3.2 Quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos, esse estudo pode ser classificado como descritivo, pois se concentrará na descrição das mudanças organizacionais e operacionais que ocorreram ou poderão ocorrer nas empresas para o atendimento da legislação do ESOCIAL, nas cidades de Santa Maria (RS) e Nova Palma (RS), durante o primeiro semestre do ano de 2014, nos meses de abril e maio.

Como forma de coleta de dados foi aplicado um questionário junto aos gestores das organizações. O instrumento aplicado encontra-se disposto no apêndice A.

A pesquisa descritiva é realizada, segundo Rodrigues (2006), para estabelecer relações ou descrever fenômenos entre variáveis. Quando se utiliza essa forma de pesquisa, o pesquisador procura, conforme esse mesmo autor (2006, p. 90), “observar, registrar, analisar e interpretar os fenômenos por meio de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e observação sistemática”.

3.3 Quanto aos procedimentos

Quanto aos procedimentos, este trabalho caracteriza-se como pesquisa bibliográfica. Segundo Cruz & Ribeiro (2004, p. 19), a pesquisa bibliográfica,

Pode visar um levantamento dos trabalhos realizados anteriormente sobre o mesmo tema estudado no momento, pode identificar e selecionar métodos e técnicas a serem utilizados, além de fornecer subsídios para a redação da introdução e revisão da literatura do projeto do trabalho.

Esta modalidade é elaborada a partir de material já publicado e inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, artigos, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Contudo, por causa da dispersão de novas fontes de informação,

estas pesquisas passaram contar com outras fontes como CDs e material disponibilizado pela internet.

Justifica-se o uso da pesquisa bibliográfica, pois um dos objetivos deste trabalho é descobrir quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL, e para isso foi necessário realizar consultas à legislação, manuais e materiais disponibilizados na internet.

3.4 Quanto aos instrumentos de coleta de dados

Para a realização da presente pesquisa, foram coletados dados por meio de um questionário aplicado junto aos gestores das organizações durante o primeiro semestre do ano de 2014, nos meses de abril e maio.

O questionário foi dividido em duas etapas, sendo a primeira etapa sobre o perfil da pessoa jurídica ou da pessoa física (empregadores) e a segunda etapa sobre a relação da empresa ou da pessoa física (empregadores) com o ESOCIAL. Essa divisão foi necessária para facilitar o entendimento dos entrevistados e para direcionar a análise dos dados coletados.

Foram questionados, na primeira etapa, aspectos relacionados tais como: o tipo de atividade, forma de exploração da atividade econômica, forma de tributação, tempo de atuação da empresa no mercado, quantidade de funcionários, quem elabora a folha de pagamento (profissional terceirizado, empresa terceirizada ou a própria empresa) e quantas são as pessoas envolvidas no processo de confecção da folha de pagamento.

Na segunda e última etapa o objetivo foi questionado se a empresa ou pessoa física tem conhecimento sobre o ESOCIAL, se já começaram a se adequar às exigências da legislação, como o gestor considera a compreensão e a aplicabilidade da legislação disponível sobre o ESOCIAL, se a empresa ou a pessoa física julga complexa a implantação do ESOCIAL, quais foram os investimentos necessários (em software, hardware, contratação de profissionais, treinamento de colaboradores), quais os valores aproximados em investimentos (em software, hardware, contratação de profissionais, treinamento de colaboradores), se a pessoa jurídica ou a pessoa física visualiza benefícios futuros com a implantação do ESOCIAL, se consideram que a implantação ou a obrigatoriedade do ESOCIAL modificará o fluxo de rotinas e quais seriam essas mudanças.

A composição do questionário foi feita por perguntas abertas, fechadas e dependentes. Segundo Gil (1999) questões abertas são aquelas em que se expõe a pergunta e deixa-se um local em branco para que o respondente coloque sua resposta da forma que achar mais adequado. O mesmo autor coloca que questões fechadas são as que apresentam ao entrevistado alternativas de respostas para que ele possa escolher a que melhor demonstra sua opinião ou situação. E por fim, Gil (1999) define como questões dependentes aquelas que mantem uma relação de dependência com a outra, ou seja, para responder a uma questão depende de ter respondido a outra questão.

3.5 Perfil dos participantes da pesquisa

Para a aplicação da pesquisa, buscou-se verificar quais as pessoas jurídicas e pessoas (empregadores) que serão obrigadas a se adequar às exigências do ESOCIAL. Com isso, foram identificadas como obrigadas a essa adequação todas as pessoas jurídicas, tendo como forma de tributação tanto o Micro Empreendedor Individual (MEI), quanto Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro real. Também estão obrigadas a se adequarem ao ESOCIAL as pessoas físicas, sendo elas produtor rural, segurado especial ou autônomo. Essa obrigatoriedade à adequação do ESOCIAL acontecerá de forma gradativa, os prazos para implantação só serão contados a partir da divulgação de versão definitiva do manual de orientação. Após seis meses da divulgação desse manual, serão inseridos os eventos iniciais pelas empresas em um ambiente de testes. Depois de mais seis meses com esses testes, a obrigatoriedade entrará em vigor para o primeiro grupo de empregadores sendo esse grupo formado por empresas grandes e médias, com faturamento anual superior à R\$ 3,6 milhões no ano de 2014. Para as pequenas e micro empresas, o cronograma de ingresso ainda está sendo elaborado (PORTAL DO ESOCIAL, 2014).

Para a aplicação do questionário, foi determinado que a população teria, no mínimo, 5 (cinco) pessoas jurídicas de cada forma de tributação (MEI, Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real) e 5 (cinco) pessoas físicas empregadoras tais como (produtor rural, segurado especial ou autônomo) e que seriam das cidades de Santa Maria (RS) e Nova Palma (RS). Essa população foi utilizada para ser possível observar de uma forma geral quais serão as mudanças para a adequação

ao ESOCIAL em cada grupo de empregadores. Os nomes das empresas e pessoas físicas foram usados apenas para desenvolver a pesquisa e não serão divulgados.

O conceito de população, segundo Gil (1999), é conjunto delimitado de elementos que apresentam determinadas características. Para a aplicação da pesquisa procurou-se conhecer qual a população que será obrigada a se adequar às exigências do ESOCIAL. A escolha foi por questionar empresas e pessoas físicas de todos os tipos de tributação. Para responder o questionário optou-se pelo gestor da empresa.

A população levantada totalizou 28 (vinte e oito) pessoas jurídicas e 15 (quinze) pessoas físicas nas cidades de Santa Maria e Nova Palma, e foram escolhidas de forma aleatória. Toda a população consultada concordou em participar da pesquisa. O contato com os entrevistados foi feito através de *e-mail* e pessoalmente.

3.6 Quanto aos procedimentos de análise e interpretação dos dados

Os dados serão analisados de acordo com categorias estabelecidas, com o uso de análise estatística e interpretação.

3.6.1 Estabelecimento de categorias

Segundo Gil (1999), o estabelecimento de categorias serve para organizar os dados de acordo com as características que esses têm em comum. Essa categoria foi utilizada pela presente pesquisa nas questões quem continham perguntas fechadas.

Na primeira etapa do questionário, onde estão as perguntas referentes ao perfil da empresa, buscou-se saber, entre outras questões, qual a forma de tributação e a quantidade de funcionários. Essas duas perguntas foram utilizadas como principal critério de análise dos dados. Serão verificadas as diferenças e semelhanças, comparando empresas com a mesma tributação e a quantidade de funcionários diferentes.

Na segunda etapa, onde foi questionada a relação da pessoa jurídica ou pessoa física com o ESOCIAL, as principais categorias que foram utilizadas são: os que têm conhecimento sobre o ESOCIAL e os que não têm conhecimento; e ainda

os que já começaram a se adequar às exigências e os que ainda não começaram a adequação.

3.6.2 Tabulação de dados

Conforme Gil (1999) essa categoria acontece quando o pesquisador tem acesso a um computador onde consiga depositar os dados de uma forma acessível, preparar e analisar os dados estatisticamente. Na presente pesquisa, a tabulação foi elaborada de forma eletrônica na planilha Excel.

3.6.3 Análise estatística dos dados

A análise estatística foi utilizada por proporcionar uma descrição quantitativa da sociedade. Além disso, segundo Rodrigues (2006), o método estatístico está associado com a análise e interpretação de dados alcançados mediante o emprego de técnicas estatísticas, como porcentagem. Esse método foi empregado para uma melhor análise e comparabilidade dos resultados e contribuiu na organização, na descrição e na interpretação de dados desta pesquisa. Também se considerou essa a melhor forma para a visualização dos resultados pelos leitores.

3.6.4 Interpretação dos dados

Segundo Rodrigues (2006) a interpretação dos dados propõe refletir e explicar, buscando apresentar de uma forma mais abrangente os resultados, interligando-os, comparando-os e avaliando-os com o objetivo de solucionar o problema.

Na pesquisa executada, buscou-se interpretar os dados com a finalidade de identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A finalidade deste capítulo é apresentar os resultados e discussões alcançados a partir dos dados coletados com a pesquisa efetuada, que teve como objetivo identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL.

4.1 Análise e discussão dos resultados

As informações obtidas por meio do questionário foram reunidas e tabuladas para tornar possível o estudo. As análises e discussões apresentadas serão fundamentadas com auxílio dos gráficos criados por meio dos dados obtidos.

4.1.1 Etapa I – Perfil da pessoa jurídica/pessoa física

Nessa etapa do questionário o objetivo foi traçar o perfil dos entrevistados. Por meio das respostas obtidas, foi constatado que a atividade predominante entre todos os entrevistados foi a de prestação de serviços, correspondendo a 37,21% do total. A seguir está a atividade do comércio, representando 30,23% dos entrevistados. Além disso, estão representados com 27,91%, os que exercem atividade de serviço e comércio concomitantemente. Por fim, a atividade industrial exerce 4,65% da população questionada. Na análise de pessoa física, a atividade que predomina é de comércio e serviços concomitantes, com 23,25%. Já para pessoas jurídicas, o comércio e serviços predominam, ambos com 27,90%.

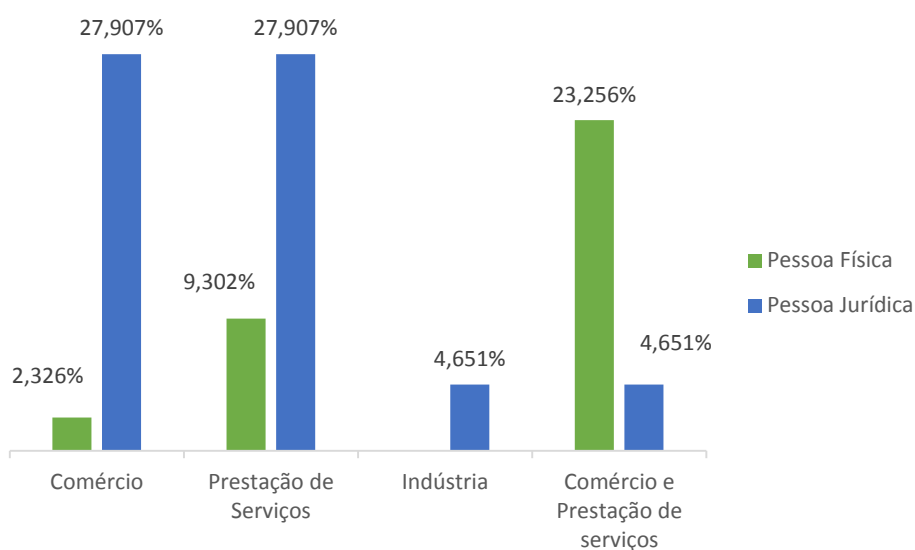


Gráfico 1 – Tipo de atividade.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Com as respostas obtidas pode-se afirmar que 65,12% dos entrevistados têm personalidade jurídica e o restante, cuja porcentagem é 34,88%, são pessoas físicas empregadores. Nesse contexto, a forma de tributação predominante entre os entrevistados com personalidade jurídica é o Simples Nacional, representando 46,43% do total, seguido pelo Lucro Real, Lucro Presumido e Micro Empreendedor Individual (MEI) com 17,86% cada. Com relação às pessoas físicas empregadores, tem percentual de 33,33%, tanto para produtor rural, quanto para segurado especial e autônomo.

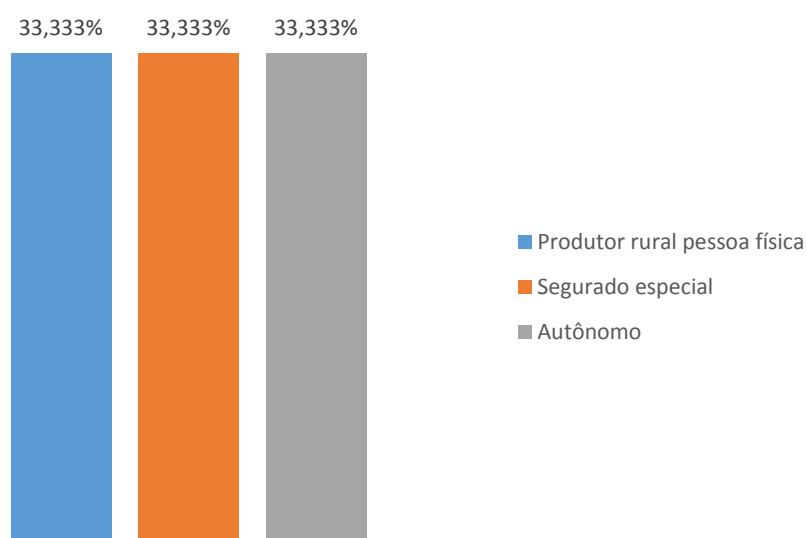


Gráfico 2 – Pessoa física.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

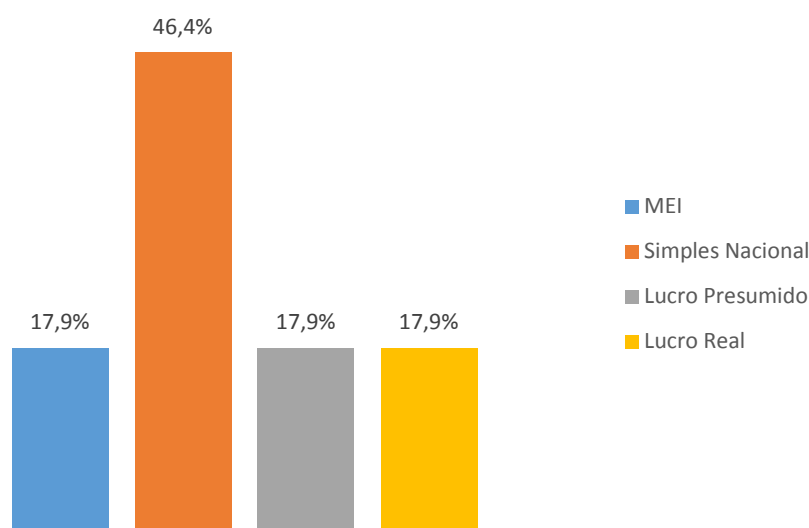


Gráfico 3 – Forma de tributação
Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Considerando os prazos para obrigatoriedade da transmissão dos eventos acerca do ESOCIAL, somente há previsão dos eventos relativos ao FGTS. Ainda, estarão restritos a médias e grandes empresas. Com isso, a maioria dos entrevistados ainda não tem previsão para se adequar ao ESOCIAL.

Com relação ao tempo de atuação das organizações no mercado, verificou-se que a maioria delas atua há menos de 15 (quinze) anos e correspondem a 53,49% do total. Sendo 11,63% com até 05 (cinco) anos de atuação, 27,91% entre 06 (seis) e 10 (dez) anos de atuação e 13,95% está no mercado de 11(onze) a 15 (quinze) anos. Os 46,51% restantes referem-se a empresas que têm mais de 15 anos de atuação.

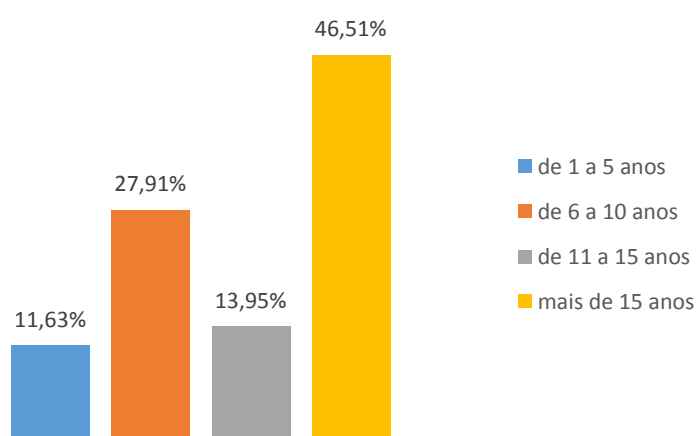


Gráfico 4 – Tempo de atuação
Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

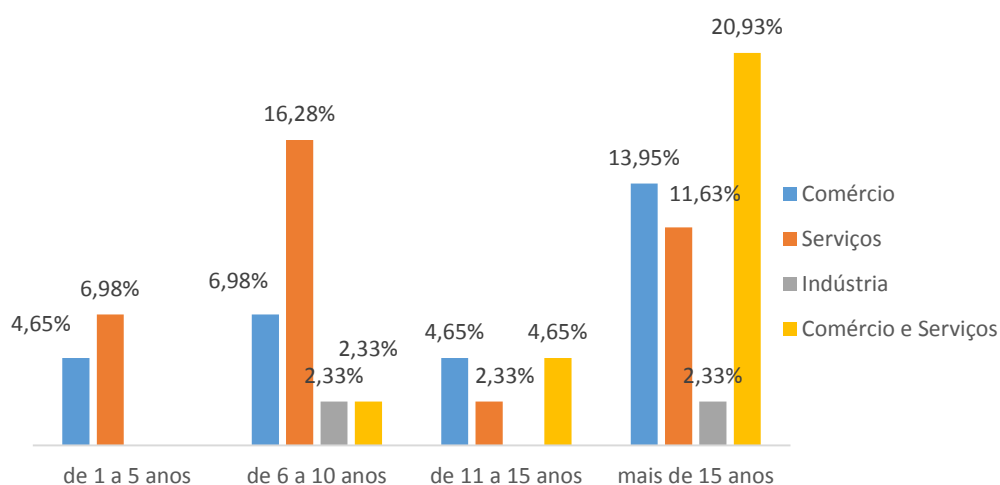


Gráfico 5 – Tempo de atuação x Atividade.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Relacionando o tempo de atuação da empresa com a sua atividade desenvolvida, observa-se que nas empresas que atuam de 1 (um) a 5 (cinco) anos e de 6 (seis) a 10 (dez) anos a atividade predominante é a prestação de serviços. Nas empresas que têm atuação de 11(onze) a 15 (quinze) anos predominam o comércio e prestação de serviços e comércio concomitantes. Já para as empresas que estão há mais de 15 (quinze) anos no mercado há predominância da atividade de comércio e prestação de serviços concomitantes.

Na questão que se refere à quantidade de funcionários, observou-se que 51,16%, ou seja, mais da metade da população entrevistada possui de 1 (um) 05 (cinco) funcionários. Considerando que 18,60% afirmaram não possuir empregados. Dos entrevistados, 9,30% possuem de 06 (seis) a 10 (dez) funcionários e esse mesmo percentual, de 9,30%, é o das empresas que detêm de 11 (onze) a 20 (vinte) colaboradores. As organizações que dispõem de 21 (vinte e um) a 30 (trinta) funcionários são representadas por 2,33% dos entrevistados e as que possuem de 31(trinta e um) a 40 (quarenta) colaboradores são 4,65% do total. O percentual que representa tanto as empresas que possuem de 91 (noventa e um) a 100 (cem) funcionários quanto as que possuem acima de 100 colaboradores é de 2,33%.

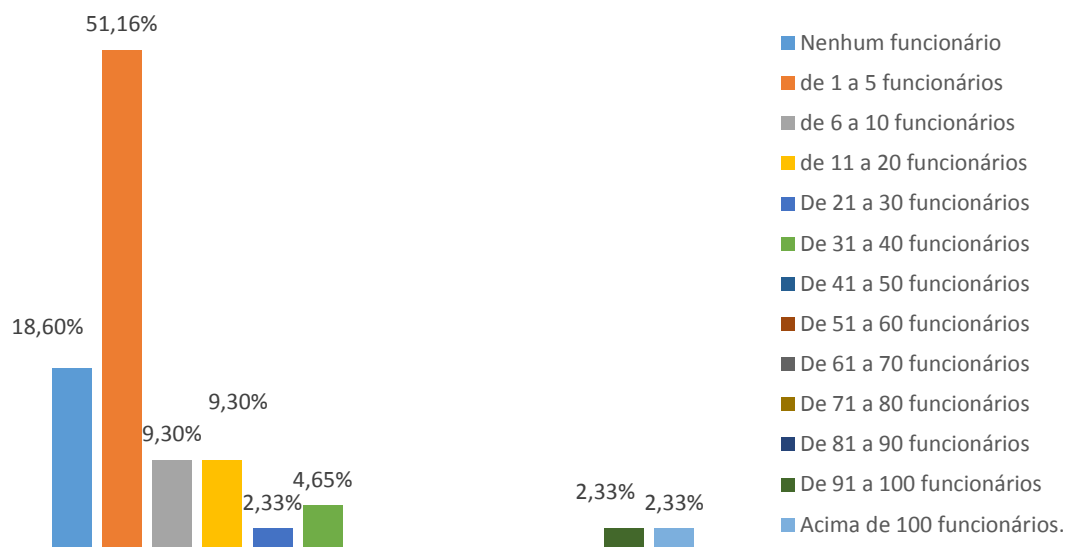


Gráfico 6 – Quantidade de funcionários.
Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

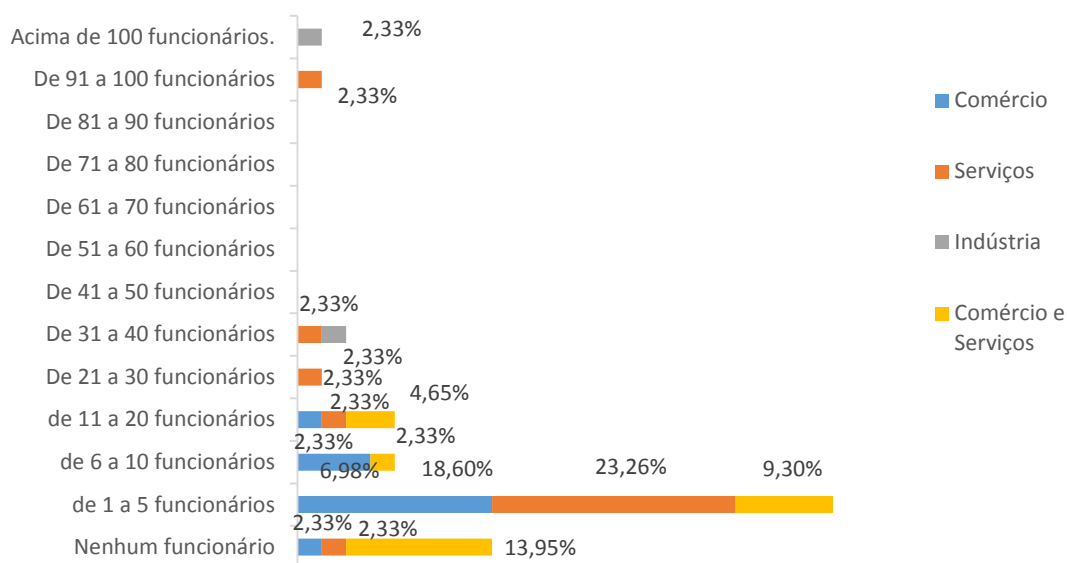


Gráfico 7 – Quantidade de funcionários x atividade.
Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Em análise associando a atividade desenvolvida com a quantidade de funcionários, observou-se que na faixa onde está concentrada a maior quantidade de funcionários, a atividade predominante é a prestação de serviços com 23,26%.

Quanto a assuntos relacionados à elaboração da folha de pagamento, considerando os 88,37% que possuem empregados, destes 89,47% terceirizam

esse serviço e apenas 10,53% tem como responsável pela elaboração da folha a própria empresa. Dos que terceirizam, todos afirmam ter, no mínimo, uma pessoa responsável por enviar as informações sobre a folha de pagamento para a empresa ou profissional de contabilidade responsável pela elaboração. Já as empresas que elaboram suas próprias folhas de pagamento possuem um departamento específico e para isso possuem de 1 (uma) a 4 (quatro) pessoas envolvidas nesse processo.

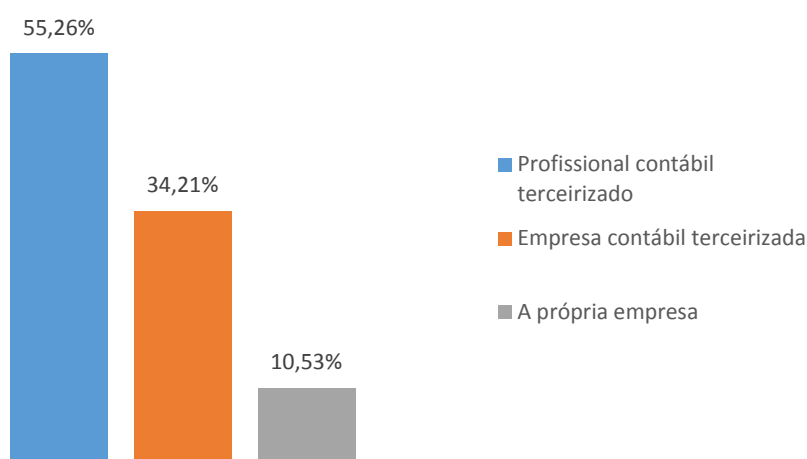


Gráfico 8 – Responsável pela folha de pagamento.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Em todas as atividades, a confecção da folha de pagamento, na maioria dos entrevistados, é elaborada por profissional terceirizado, exceto na atividade industrial, onde todos os entrevistados têm um departamento na própria empresa para a elaboração da folha de pagamento.

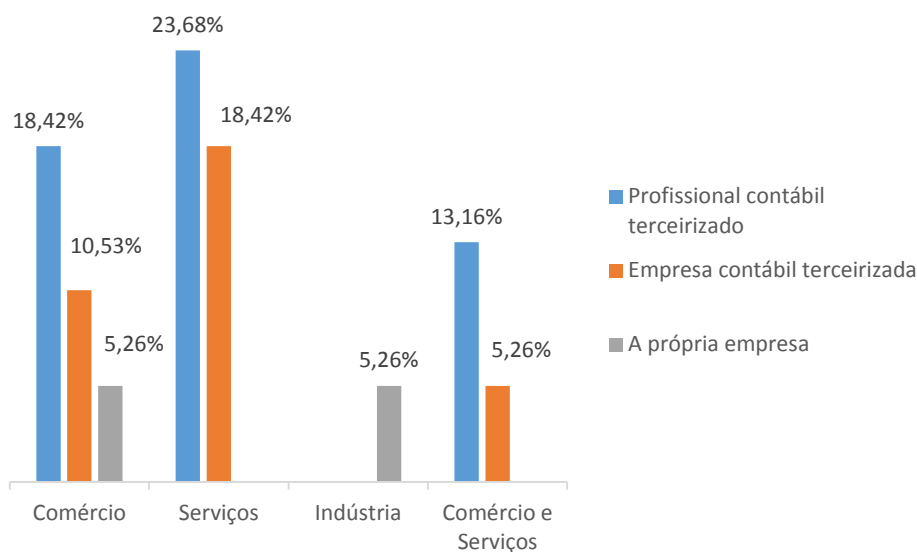


Gráfico 9 – Atividade x responsável pela folha de pagamento.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

4.1.2 Etapa II – A empresa e/ou pessoa jurídica e sua relação com o ESOCIAL

A etapa dois do questionário buscou informações sobre o conhecimento do gestor em relação ao ESOCIAL, sua implantação, os investimentos necessários e quais as expectativas sobre melhorias e mudanças nas rotinas operacionais das empresas.

Contudo, 90,70% dos entrevistados afirmaram não ter conhecimento sobre o ESOCIAL e estes não prosseguiram com a entrevista, pois o restante das perguntas se refere à implantação. Com isso, a apresentação de todos os dados a seguir refere-se ao percentual dos entrevistados que têm conhecimento sobre o ESOCIAL. Dos 9,30% que já conhecem o programa, apenas metade afirma que já começou a se adequar às exigências do ESOCIAL. Ainda, afirmam que tiveram conhecimento sobre o ESOCIAL por meio de cursos, seminários ou treinamento.

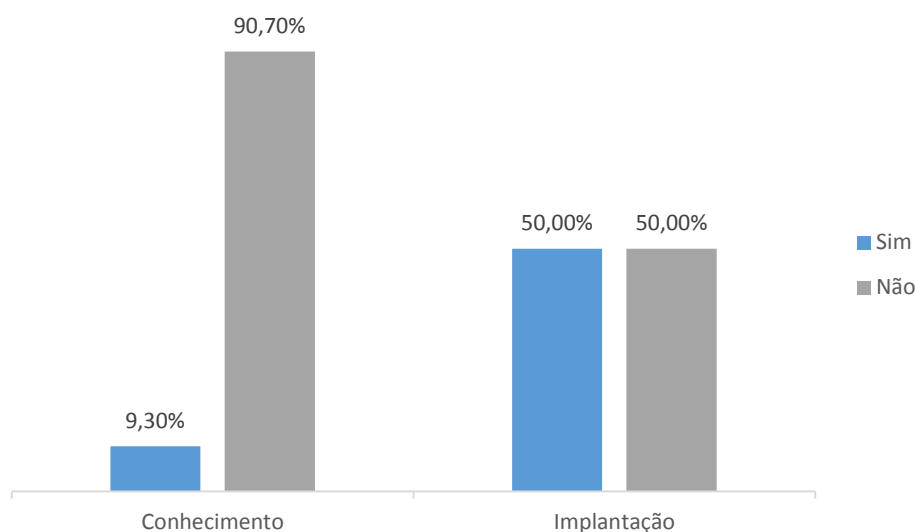


Gráfico 10 – Conhecimento e implantação do ESOCIAL.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

Considerando a grandeza do projeto ESOCIAL e a importância das informações que serão prestadas pelos empregadores (por se tratarem de dados relativos aos seus funcionários), é alarmante o percentual de contribuintes que não conhecem o projeto. O fato de ter um sítio *online* com notícias atualizadas, perguntas e respostas disponíveis, pelo visto não faz com que os gestores tenham acesso à informação. É obrigação do profissional contábil ou empresa contratada por elaborar a folha de pagamento, manter o gestor informado, informando-lhe mudanças no cumprimento das obrigações e auxiliando sobre aonde podem buscar essas informações. A partir do momento que há troca de informação e conhecimento entre o departamento de pessoal e o gestor, a empresa se torna capaz de adequar suas rotinas às necessidades.

Cabe ressaltar que muitos dos entrevistados que informaram não conhecer o ESOCIAL, não demonstraram interesse acerca do assunto. Essa resposta leva a reflexão de que os gestores confiam nos profissionais que contratam e não buscam informações sobre obrigações. Porém, não basta confiar no profissional para garantir que suas atividades estejam sendo realizadas de forma correta. O gestor deve manter-se atento, assim como o profissional, para possíveis mudanças que afetem as rotinas da sua empresa. Isso é uma forma de garantir a eficiência do controle interno e é importante para a implantação de mudanças organizacionais.

Analisando o pequeno percentual dos entrevistados que conhecem o ESOCIAL (9,3%), verificou-se que em 50% destes, a folha de pagamento é

elaborada na própria empresa e mesmo assim, nessas empresas ainda não está sendo implantado o programa. No percentual de entrevistados onde já ocorre a implantação do SPED, a folha de pagamento é elaborada por terceiros. Isso demonstra que não importa se o departamento de pessoal é interno ou externo à empresa, o que importa é a troca de informações entre departamentos e isso contribui para o bom desempenho das atividades e para o sucesso da implantação.

Quanto à implantação do ESOCIAL, 50% afirmam que estão se adequando às exigências estipuladas pela legislação por meio de cursos e seminários acerca do assunto. O restante afirma ter participado além de cursos acerca do assunto, também de treinamentos.

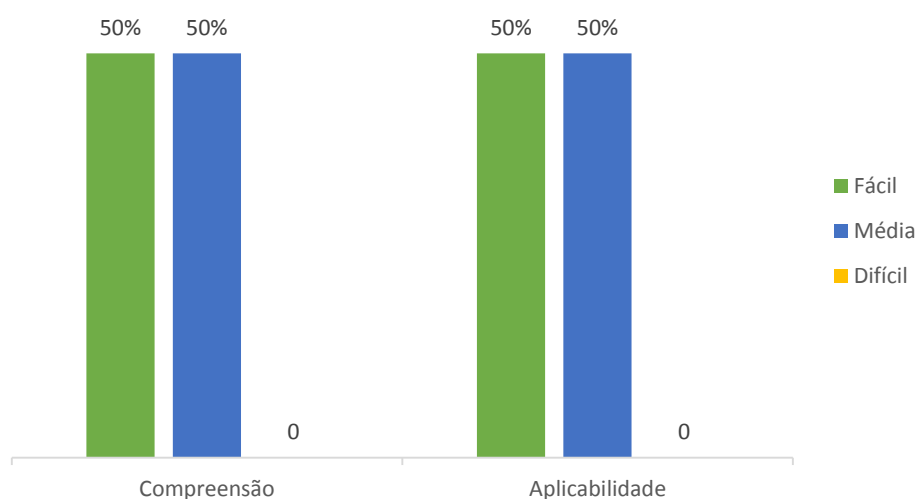


Gráfico 11 – Compreensão e aplicabilidade.

Fonte: elaborado pelos autores, 2014.

A atividade desenvolvida pelo pequeno percentual de entrevistados que estão implantando o ESOCIAL é a prestação de serviços e ambos são pessoas jurídicas. Ainda, constatou-se que tem de 11 (onze) a 20 (vinte) funcionários e de 91 (noventa e um) a 100 (cem) funcionários, ou seja, uma quantidade considerável de funcionários. Esses usuários afirmam quanto à compreensão: 50% julgou ser fácil e 50% julgou ser média. A mesma avaliação foi feita para a aplicabilidade. Os entrevistados que estão implantando o ESOCIAL, no percentual de 50%, alegam ser complexo o processo de implantação e o restante julga não ser complexo o processo.

Os respondentes relataram não ter feito investimento em *hardware*, *software* ou contratação de novos profissionais, mas 100% afirmam que foi necessário treinamento de 1 (uma) a 5 (cinco) horas semanais para seus colaboradores. Nesse contexto, 50% dos gestores declaram ter gasto de R\$4.000,00 a R\$7.000,00 nos treinamentos dos seus colaboradores, o restante afirma não ter desembolsado ainda nenhum valor a título de treinamento.

Pelo fato das empresas que estão implantando o ESOCIAL terceirizarem a elaboração da folha de pagamento, é compreensível a necessidade apenas de realizarem treinamento dos seus colaboradores. E ainda, quanto à compreensão e aplicabilidade da legislação, podem não ter considerado difícil esses itens por ser de responsabilidade de um profissional externo à empresa. Talvez, julgaria difícil, se o departamento de pessoal fosse interno e ainda, considerando que a empresa estivesse implantando o ESOCIAL, o gestor teria conhecimento mais detalhado sobre o projeto e perceberia a sua grandeza de detalhes e a importância da transmissão correta das informações.

Referente aos benefícios da implantação do ESOCIAL, 50% não visualizam benefícios futuros. No entanto, o restante afirma que a implantação do ESOCIAL vai apresentar uma melhoria nos processos internos, melhoria na gestão da empresa, redução de gastos com arquivamento de documentos, redução de gastos com impressão de documentos fiscais e controle nas operações da empresa.

Esses benefícios observados por parte dos gestores corroboram com os apresentados pelo projeto Sped, os quais buscam um novo tipo de relacionamento, baseado na transparência mútua, com reflexos positivos para ambos. A efetiva participação dos contribuintes no atendimento às obrigações, conforme a sua implantação, aprimorará os mecanismos de controle garantindo maior legitimidade.

Os respondentes afirmam em 100% que a implantação/obrigação do ESOCIAL modificará o fluxo das rotinas tanto no planejamento dos eventos relativos aos funcionários, quanto na agilidade na transferência de informações e no volume de horas para elaboração da folha de pagamento. Ainda os respondentes afirmam que essas mudanças influenciarão as rotinas operacionais das empresas. Com isso, 50% dizem que a implantação do ESOCIAL obrigará os profissionais do RH (recursos humanos) e a direção da empresa a planejarem melhor suas ações. O restante terá sua rotina influenciada na hora de admitir ou demitir funcionários,

principalmente ao estabelecer a jornada de trabalho dos funcionários, pois a empresa tem funcionamento em horário integral.

A partir da implantação, os gestores devem planejar os eventos relativos aos funcionários, especialmente as férias e a definição da jornada de trabalho dos trabalhadores. Esses eventos necessitam de maior planejamento, por influenciarem tanto a rotina do empregado, quanto a do empregador. A troca de informações, para tornar possível o registro desses eventos, deverá ser feita de forma mais rápida do que ocorre atualmente, pois a transmissão dos dados terá prazo para execução, e na impossibilidade de atendimento incorrerá em sanções. Todas essas questões requerem cuidado dos responsáveis pela elaboração da folha de pagamento, pois todo processo de mudança exige tempo maior para execução das atividades, ou seja, para confeccionar a folha de pagamento será necessário mais tempo.

A maioria das empresas não conhece o ESOCIAL, mesmo as empresas que já haviam previsão da obrigatoriedade para o ano de 2014, talvez porque ele ainda não tem um prazo definido. É de costume deixar para se adequar às normas somente a partir do momento que há obrigatoriedade. Mas, isso pode ser um risco para as empresas, pois a forma de transmissão dos eventos relativos aos funcionários mudará radicalmente com o ESOCIAL.

Esses registros terão prazos para serem informados e, por isso o pequeno percentual que já está implantando o ESOCIAL necessitou treinar seus colaboradores para a nova forma de confeccionar a folha de pagamento. Além disso, os gestores têm que planejar melhor suas ações para se adequarem às novas exigências, pois o profissional responsável pela elaboração da folha de pagamento dependerá do envio das informações para transmitir os dados no prazo estabelecido.

Caso isso não aconteça, no ESOCIAL, estão previstas penalidades e multas que podem dobrar por reincidência. São previstas também as penalidades para casos em que as informações enviadas estejam incorretas, incompletas ou omitidas. Por isso é importante que os gestores além de oferecer treinamento para os colaboradores, acerca do ESOCIAL, devem estar atentos para o planejamento das suas ações, porque o trabalho do departamento de pessoal dependerá de informações enviadas pelo gestor ou por outro responsável.

5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O ESOCIAL é um projeto muito importante, pois transformará a forma de transmissão das informações relativas aos funcionários para o fisco. Essa transmissão de informações será feita de forma única, afim de simplificar as obrigações acessórias já existentes, tornando a fiscalização mais eficaz e diminuindo a sonegação. Com isso, o ESOCIAL, a partir da sua implantação, busca garantir os direitos fiscais, previdenciários e trabalhistas dos funcionários, com a unificação das informações sobre esse assunto.

O presente trabalho buscou discutir esse tema com intuito de disseminar na comunidade acadêmica e contábil e para os gestores das empresas, quais as mudanças operacionais e organizacionais serão observadas nas empresas, em suas rotinas operacionais, a partir da implantação/obrigatoriedade do ESOCIAL. Esse projeto do governo ainda está em fase de elaboração e por isso não tem prazo definido para a obrigatoriedade. Apesar disso, considera-se que está em um estágio avançado, pois sua obrigatoriedade depende apenas da aprovação da nova versão do Manual de Orientações sobre o ESOCIAL.

A pesquisa, que ora se encerra, teve por objetivo identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do ESOCIAL. Como objetivos específicos, a pesquisa apresentou: a) analisar a legislação pertinente vigente sobre o ESOCIAL e identificar quem está obrigado a se adequar; b) buscar informações nas empresas para verificar a estrutura operacional das empresas; c) analisar se haverá a necessidade de mudanças das rotinas operacionais; d) comparar os possíveis efeitos das mudanças que ocorrerão nas rotinas das empresas; e) identificar se haverá impactos causados nas organizações decorrentes da nova legislação.

Para atingir o objetivo geral e os específicos desta pesquisa, foi necessário apresentar a sistemática do SPED, por meio de referencial teórico, bem como os aspectos contábeis relacionados ao ESOCIAL, citando o profissional contábil, o controle interno e o departamento de pessoal. Além disso, associar o referencial teórico à análise dos dados obtidos por meio do questionário aplicado aos gestores das empresas. A escolha das empresas para responder o questionário, foi feita de

forma aleatória, nas cidades de Santa Maria e Nova Palma e cessou quando atingiu-se o mínimo estabelecido para realizar a análise.

A pesquisa realizada apontou que 65,12% dos entrevistados são pessoas jurídicas, sendo 46,43% tributadas pelo Simples Nacional. Foi constatado ainda, que 46,51% atua no mercado há mais de 15 anos. Considerando a quantidade de funcionários, a pesquisa demonstrou que 58,14% contém de 1(um) a 5(cinco) funcionários.

Verificou-se que os entrevistados terceirizam a elaboração da folha de pagamento, mas tem no mínimo uma pessoa responsável na empresa por enviar as informações referentes aos funcionários para o departamento de pessoal. A maioria dos respondentes não conhece o ESOCIAL. Contudo, a pequena parcela que conhece o programa e já está implantando fez cursos, seminários e treinamentos sobre o assunto. Quanto à compreensão e aplicabilidade da legislação e à complexidade do processo de implantação, não foi possível fazer avaliação.

Quanto aos investimentos necessários, não foram aplicados recursos em *software*, *hardware*, tão pouco em contratação de novos profissionais. Porém, houve investimento no treinamento de colaboradores. Não foi possível avaliar os benefícios futuros trazidos pela implantação do ESOCIAL. Mas, nesse contexto, os entrevistados afirmaram que a implantação modificará as rotinas operacionais.

A pequena parcela das empresas que já está adequando suas rotinas para a implantação contribuiu para a conclusão do trabalho, pois demonstraram que foram necessárias mudanças em suas rotinas operacionais. Com isso, respondendo ao problema da pesquisa, conclui-se que a implantação do ESOCIAL modificará o tempo do planejamento dos eventos relativos aos funcionários, como admissões, demissões, jornada de trabalho; trará agilidade na transferência de informações e ainda exigirá dos profissionais do RH e da direção da empresa um melhor planejamento de suas ações.

O resultado alcançado serve para demonstrar também aos demais gestores a importância de estarem atentos às notícias, à legislação, pois possivelmente muitas empresas sofrerão grande impacto quando começarem o processo de implantação do ESOCIAL.

Verificou-se, a partir das empresas que estão implantando, que mesmo não tendo um número significativo de funcionários são necessários investimentos para

os colaboradores. A forma de elaboração da folha de pagamento sofrerá mudança, independentemente se a empresa registrar 01 (um) ou 100 (cem) funcionários, a responsabilidade será a mesma. O que pode diferenciar são as consequências por uma elaboração errada da folha, pois o impacto do cálculo errado de 01(um) funcionário pode não ser tão relevante quanto o de 100 (cem) funcionários. O passivo trabalhista pode ser muito maior nesse último caso. Por isso, acredita-se que naquelas empresas em que existe quantidade maior de funcionários, seja necessário investir não só em treinamento de colaboradores, mas também em outros itens como *softwares* e *hardwares*.

Os gestores devem observar a necessidade de mudanças dos processos de controle interno, a fim de adequá-los às exigências legais do ESOCIAL. Nesse contexto, o departamento de pessoal necessitará adequar suas rotinas de elaboração da folha de pagamento, de forma que as mudanças para a implantação do ESOCIAL tragam benefícios. Para isso, o profissional contábil deve sugerir ao gestor a melhor forma para execução das suas atividades.

Concluiu-se com a pesquisa, que os profissionais contábeis não informam as mudanças com antecedência aos clientes e ao mesmo tempo, os gestores não demonstraram interesse sobre o assunto. Com isso, aos profissionais, demonstrase com essa pesquisa, a importância de manter-se atualizado, a fim de poder melhor orientar os gestores sobre as mudanças que estão ocorrendo desde a criação do Sped. Contudo, que repassem conhecimento aos seus clientes, para que possam planejar melhor suas ações. Os gestores contratam profissionais e confiam-lhe capacidade técnica para executar suas atividades e isso contribui tanto para o bom desempenho das suas responsabilidades, quanto para o futuro da empresa.

O futuro das empresas também depende de futuros profissionais, por isso à acadêmica, espera-se que acompanhe as mudanças sobre o assunto e transmitam aos alunos, para que estes, quando tornarem-se profissionais contábeis, estejam cientes sobre a nova forma de transmissão das informações referentes aos empregadores.

Com a obrigatoriedade da implantação do ESOCIAL, possivelmente, muitas outras mudanças serão observadas, e a partir daí será possível uma análise efetiva sobre o alcance dos objetivos propostos pelo ESOCIAL. Quando o projeto estiver

totalmente implantado nas empresas, será possível averiguar se todos os benefícios apontados serão identificados.

Após a obrigatoriedade, para melhor identificar o alcance dos objetivos e benefícios do ESOCIAL, sugere-se um estudo sobre a relação da quantidade de funcionários com a implantação do programa. Isso poderá apontar se as empresas que se preocupam em adequar suas rotinas, são aquelas que têm o maior número de funcionários. Também se sugere a análise da relação do conhecimento dos gestores acerca do ESOCIAL e a forma de estruturação do departamento de pessoal, a fim de verificar se todas aquelas empresas cujo departamento de pessoal é interno têm conhecimento sobre o ESOCIAL. Além disso, é interessante investigar o porquê da informação não chegar ao contribuinte, se é pela ineficiência do governo, dos profissionais responsáveis pelo departamento de pessoal, ou se de fato, há falta de interesse dos empregadores.

A maioria das empresas não está preparada para implantar o ESOCIAL, pois a maioria ainda não conhece o projeto, mesmo com a quantidade de informações encontrada na *internet*. O projeto do ESOCIAL ainda aguarda a aprovação do Manual de Orientações para se tornar obrigatório. Mas, para aquelas empresas que já estão implantando, mesmo sem apresentarem benefícios, foram necessárias mudanças nas suas rotinas operacionais. Com a concentração de dados e a modernização da forma transmissão dos eventos relativos aos funcionários, espera-se que o ESOCIAL cumpra todos os seus objetivos e que os benefícios sejam observados por todos: pelos empregados (na garantia dos direitos), pelos empregadores (na forma única de transmissão das obrigações acessórias referentes aos seus trabalhadores) e também pelo governo (na concentração das informações trabalhistas).

Esse trabalho contribuiu para a nossa formação acadêmica, pois mesmo diante de todo conhecimento obtido durante o currículo, observamos a ocorrência de frequentes mudanças que afetam o trabalho do profissional contábil. A partir da conclusão do curso, observamos a importância de sempre buscar conhecimento, e acima de tudo, transmitir esse conhecimento a quem interessar. Isso, pois consideramos que o reconhecimento do profissional é conquistado pela qualidade do serviço, sem deixar de observar as normas técnicas e o código de ética profissional do contador.

REFERÊNCIAS

ATTIE, William. **Auditoria**: conceitos e aplicações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. Lei n. 12.766, de 27 de dezembro de 2012. Altera a Lei n.º 11.079, de 30 de dezembro de 2004, que institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública, para dispor sobre o aporte de recursos em favor do parceiro privado... **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12766.htm>. Acesso em: 06 jun. 2014.

_____. Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm>. Acesso em: 23 jun. 2014.

_____. Decreto n. 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 jan. 2007. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

_____. Decreto n. 7.979 de 08 de abril de 2013. Altera o Decreto n.º 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2013/dec7979.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Circular n. 642, de 06 de janeiro de 2014. Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 07 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/Circular642CEF.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2014.

_____. Circular n. 657, de 04 de junho de 2014. Aprovar e divulgar o leiaute do sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/CircularCaixa.aspx>>. Acesso em: 06 jun. 2014.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria contábil**: teoria e prática. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CRUZ, C.; RIBEIRO, U. **Metodologia científica**: teoria e prática. 2. ed. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil Editora LTDA, 2004.

ESOCIAL. **Portal do eSocial**. [S.l.], 2013. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica Ltda, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HENDRIKSEN, E. S.; VAN BREDÁ, M. E. **Teoria da contabilidade**. Trad. Antônio Zoratto Sanvicente. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, S. et al. **Contabilidade introdutória**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARION, J. C. **Contabilidade básica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Portal do Ministério da Previdência Social**. [S.l.], 2014. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL - RFB. Lei n. 12.546 de 14 de dezembro de 2011. Institui o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários... **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/leis/2011/lei12546.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

_____. Instrução Normativa n. 1.139 de 28 de março de 2011. Altera a Instrução Normativa RFB n. 787, de 19 de novembro de 2007, que institui a Escrituração Contábil Digital... **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Ins/2011/in11392011.htm>>. Acesso em 15 dez. 2013.

_____. Instrução Normativa n. 1.252 de 1 de março de 2012. Dispõe sobre a Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/Pasep, da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição Previdenciária sobre a Receita (EFD-Contribuições). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/ins/2012/in12522012.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

_____. **Portal do Sped**. [S.l.], 2013. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/Sped/>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

_____. **Site da RFB**. [S.l.], 2013. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/>. Acesso em: 15 dez. 2013.

_____. Ato declaratório executivo Sufis n. 05 de 17 de julho de 2013. Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 18 de julho de 2013. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20versao%201.0.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2013.

_____. **Manual de Orientações do ESOCIAL**. Versão 1.0, de 17 de julho de 2013. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20versao%201.0.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. **Manual de Orientações do ESOCIAL**. Versão 1.1, de 06 de janeiro de 2014. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/MOS_V_1_1_Publicacao.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2014.

REVISTA CONTABILIDADE & GESTÃO. Rio de Janeiro: COAD, ano 7, set./out. 2013.

RODRIGUES, A. de J. **Metodologia científica**: completo e essencial para a vida universitária. 1. ed. São Paulo: Avercamp, 2006.

RODRIGUES, F. J.; MARCHESIN, G.; HENRIQUES, R.A. **ESOCIAL**: aspectos teóricos e práticos. 1. ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2014.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. 1. ed. 3. Tir. São Paulo: Atlas, 2003.

SOTO, E. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. Trad. Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson learning, 2005.

SOUZA FILHO, P. N. Pesquisa sobre custo de conformidade e consequências do SPED. **FISCOsoft Editora**, [S.l.], nov. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/pesquisa-sped.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. **Estrutura e apresentação de monografias, dissertações e teses - MDT**. 8. ed. Santa Maria: Ed. da UFSM, 2012.

VEJA. **eSocial deve arrecadar R\$ 20 bilhões**. [S.l.], 2013. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br>>. Acesso em: 17 dez. 2013.

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário

ETAPA I – Perfil da pessoa jurídica/pessoa física.

1. Tipo de atividade:

- Indústria;
- Comércio;
- Prestação de serviço.

2. Forma de exploração:

- Pessoa física;
- Pessoa jurídica.

3. Forma de tributação da pessoa física ou da pessoa jurídica:

Se pessoa física:

- Produtor rural pessoa física;
- Segurado especial;
- Autônomo.

Se pessoa jurídica:

- Micro Empreendedor Individual (MEI);
- Simples Nacional;
- Lucro Presumido;
- Lucro Real.

4. Tempo de atuação da empresa no mercado:

- De 1 a 5 anos;
- De 6 a 10 anos;
- De 11 a 15 anos;
- Mais de 15 anos.

5. Qual o número de funcionários que a empresa ou você possui?

- Nenhum funcionário;
- De 1 a 5 funcionários;
- De 6 a 10 funcionários;
- De 11 a 20 funcionários;
- De 21 a 30 funcionários;
- De 31 a 40 funcionários;
- De 41 a 50 funcionários;
- De 51 a 60 funcionários;
- De 61 a 70 funcionários;
- De 71 a 80 funcionários;
- De 81 a 90 funcionários;
- De 91 a 100 funcionários;
- Acima de 100 funcionários.

6. Quem é o responsável pela confecção da folha de pagamento?

- Profissional contábil terceirizado;
- Empresa contábil terceirizada;
- A própria empresa.

6.1 Caso a confecção da folha de pagamento seja realizada por terceiros, há alguém dentro da empresa que seja responsável por enviar as informações sobre os eventos trabalhistas ao responsável pela elaboração da folha?

- Sim;
- Não.

7. Quantas são as pessoas envolvidas no processo de confecção da folha de pagamento?

- Uma pessoa;
- Duas pessoas;
- Três pessoas;
- Quatro pessoas;
- Cinco ou mais pessoas.

ETAPA II – A empresa e/ou pessoa física e sua relação com o ESOCIAL.**1. A empresa e/ou pessoa física tem conhecimento sobre o ESOCIAL?**

- Sim;
- Não.

2. A empresa e/ou pessoa física já começou a se adequar às exigências do ESOCIAL?

- Sim;
- Não.

2.1 Em caso positivo, como a empresa está se adequando às exigências instituídas pela legislação do ESOCIAL? Marque todas as alternativas que corresponderem.

- Através de cursos acerca do assunto;
- Através de seminários acerca do assunto;
- Através de treinamentos acerca do assunto;
- Por conta própria, adquirindo livros e materiais.

3. Acerca da compreensão e aplicabilidade da legislação disponível do ESOCIAL, você considera:

3.1.Compreensão:

Fácil Média Difícil

3.2 Aplicabilidade:

Fácil Média Difícil

4. Se sua empresa ou você já começou a implantação do eSocial, julga esse processo complexo?

Sim

Não

5. Quais investimentos estão sendo realizados ou serão necessários para a implantação do ESOCIAL?

5.1 Investimento em *software*:

Aquisição de um novo *software*;

Implementação e melhoria no atual;

Não houve investimento.

5.2 Investimento em *hardware*:

Aquisição de computadores e/ou servidores;

Implementação e melhoria no atual - processador, memória, hd, roteadores, switches, modems (*hardware*);

Não houve investimento.

5.3 Investimento em contratação de profissionais:

Contratação – se de 1 a 2 profissionais;

Contratação – se de 3 a 4 profissionais;

Contratação – se de 5 a 6 profissionais;

Contratação – se de mais de 6 profissionais;

Não houve contratação de profissionais.

5.4 Investimento em treinamento de colaboradores:

Sim;

Não.

5.4.1 Em caso afirmativo, qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento:

De 1 a 5 horas semanais;

De 6 a 10 horas semanais;

- De 11 a 15 horas semanais;
- Mais de 16 horas semanais .

6. Qual foi o valor (aproximado) que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria do *software*?

- De R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00;
- De R\$ 11.000,00 a R\$ 20.000,00;
- Acima de R\$ 21.000,00;
- Não realizei investimento em *software*.

7. Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria de *hardware*?

- De R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00;
- De R\$ 11.000,00 a R\$ 20.000,00;
- Acima de R\$ 21.000,00;
- Não realizei investimento em *hardware*.

8. Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na contratação de profissionais?

- De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00;
- De R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00;
- De R\$ 8.000,00 a R\$ 11.000,00;
- Mais de R\$ 12.000,00;
- Não realizei investimento em contratação de profissionais.

9. Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido no treinamento dos colaboradores?

- De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00;
- De R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00;
- De R\$ 8.000,00 a R\$ 11.000,00;
- Mais de R\$ 12.000,00;
- Não realizei investimento em treinamento de colaboradores.

10. Visualizam futuros benefícios com a implantação do eSocial?

- Sim;
- Não.

10.1 Em caso afirmativo, quais seriam esses benefícios? Marque todas as alternativas que corresponderem.

- Melhoria nos processos internos;
- Melhoria na gestão da empresa;
- Redução de gastos com arquivamento de documentos;
- Redução de gastos com impressão documentos fiscais;
- Controle nas operações da empresa;
- Outro. Qual (is) _____

Não teve melhorias.

11. Considera que a implantação/obrigatoriedade do eSocial modificará o fluxo de rotinas?

- Sim;
 Não.

11.1 Em caso afirmativo, quais serão as mudanças?

- Planejamento dos eventos relativos aos funcionários;
 Agilidade na transferência de informações;
 Volume de horas para elaboração da folha de pagamento;
 Outros. _____.

11.2 Essas mudanças influenciarão as rotinas operacionais da empresa?

- Sim. De que forma? _____.
 Não.