

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

Eduardo Buchmann Godinho

**OS REFLEXOS DA MUDANÇA EM FUNÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO  
DO eSOCIAL EM UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA**

Santa Maria, RS  
2018

**Eduardo Buchmann Godinho**

**OS REFLEXOS DA MUDANÇA EM FUNÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO  
eSOCIAL EM UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA**

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

Orientador: Prof<sup>a</sup> Ms. Ana Paula Fraga

Santa Maria, RS  
2018

**Eduardo Buchmann Godinho**

**OS REFLEXOS DA MUDANÇA EM FUNÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO  
eSOCIAL EM UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA**

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

**Aprovada em 27 de novembro de 2018:**

---

**Ana Paula Fraga, Ms. (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Robson Machado da Rosa, Ms. (UFSM)**

---

**Juliani Karsten Alves, Ms. (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2018

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente aos meus pais, Isnar e Elaine, por todo o incentivo, o investimento e por nunca deixarem de acreditar em mim.

Aos meus irmãos, que embora distantes fisicamente, ou atribulados pelas rotinas do cotidiano, sempre estiveram presentes com seus pensamentos positivos e boas vibrações.

Agradecer ao universo por residir em uma cidade universitária e ter a oportunidade ímpar de estudar em uma universidade de ensino público e de qualidade. Agradecer à Universidade Federal de Santa Maria por proporcionar amplas condições que me permitiram concluir o curso. Aos servidores, os técnicos e funcionários terceirizados que garantem diariamente o funcionamento dessa instituição através dos seus trabalhos e tornam possíveis essas condições favoráveis para o exercício de aprender.

Aos docentes do curso de Ciências Contábeis, por conseguirem transmitir seus conhecimentos através dessa verdadeira arte que é lecionar, e que fazem do curso um exemplo de qualidade para todo o Brasil. Em especial, agradeço a minha orientadora, Ana Paula Fraga, pela disponibilidade para esclarecer minhas dúvidas, pela paciência nas orientações e por aceitar orientar esse trabalho, desde o projeto, cedendo seu tempo e conhecimento para que fosse possível fazê-lo.

Agradeço à empresa, objeto do estudo, que permitiu que o trabalho fosse realizado nas suas dependências.

Agradeço aos meus amigos, àqueles de longa data que sempre depositaram palavras de incentivo e que me motivaram a seguir em frente; àqueles que o próprio curso me presenteou, colegas de classe nos quais foi possível encontrar apoio nos momentos mais difíceis; e àqueles que a vida resolveu me presentear já na reta final e que foram de suma importância, tanto como alento para os momentos críticos e de pouca inspiração, como estímulo e força nas horas em que mais precisei. Meu muito obrigado especial à Fernanda Moura e Jéter Silveira. Ninguém cresce sozinho ou pode lograr para si o dom da autossuficiência. Obrigado por estarem do meu lado.

Minhas filhas, Eduarda, Luisa, Cecília e Clarice, minhas dádivas, meus maiores estímulos para nunca desistir ao longo desse percurso. Amo vocês!

Por fim, a todos aqueles que de uma forma ou outra agregaram algo positivo em minha vida, acreditaram no meu potencial e me fizeram uma pessoa melhor.

## RESUMO

### OS REFLEXOS DA MUDANÇA EM FUNÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO eSOCIAL, EM UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA

AUTOR: Eduardo Buchmann Godinho

ORIENTADORA: Ana Paula Fraga

O eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) é um projeto do governo federal que tem como objetivo a modernização no envio de informações de cunho trabalhista, previdenciário e fiscal, o qual visa a unificação das obrigações acessórias e a integração das informações dos contribuintes para diversos órgãos do governo nas três esferas: federal, estadual e municipal. A partir de janeiro de 2018, o sistema passou a ser obrigatório para as empresas que obtiveram faturamento superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) em 2016. Diante disto, o presente trabalho apresenta um estudo sobre os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial, em uma empresa do ramo varejista, localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul. Quanto a sua finalidade, a pesquisa classifica-se como descritiva e, quanto aos meios de investigação como bibliográfica, documental, levantamento e estudo de caso. Quanto ao método utilizado e abordagem do problema classifica-se como dedutiva e qualitativa, respectivamente. Primeiramente, foi realizado um retrospecto da contabilidade ao longo dos séculos, até adentrar à era digital. Visando atingir o objetivo do trabalho, de demonstrar de que forma o eSocial está sendo recepcionado na organização objeto do estudo, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações acessórias, aplicou-se um questionário aos colaboradores da empresa envolvidos diretamente no processo, dividido em três etapas. Após a análise dos dados coletados, concluiu-se que a empresa ainda atravessa uma mudança de paradigmas, com muitas adaptações e alterações com relação aos seus procedimentos e sistemas. Os gestores, atualmente, visualizam mais problemas do que benefícios, devido ao suporte deficitário oferecido pelo governo, aos prazos que propiciam a incidência de multas e à complexidade dos processos que por ora ainda não possibilita vislumbrar as vantagens propagadas pelo governo atribuídas ao novo sistema.

**Palavras-chave:** eSocial. Obrigações. Reflexos.

## **ABSTRACT**

### **THE IMPACT OF THE CHANGE AFTER THE IMPLEMENTATION OF THE E-SOCIAL IN A RETAIL COMPANY**

*AUTHOR:* Eduardo Buchmann Godinho  
*TEACHER SUPERVISOR:* Ana Paula Fraga

*The eSocial (Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations) is a federal government project that aims to modernize the submission of declarations, aims to unify ancillary obligations and integrate taxpayer information to various government agencies in the three spheres: federal, state and municipal. As of January 2018, the system became mandatory for companies that obtained revenues in excess of R\$ 78,000,000.00 (seventy-eight million reais) in 2016. This paper presents a study on the impact of the change as a result of the implementation of eSocial, in a retail company. As for its purpose, the research is classified as descriptive and, as far as the means of investigation, bibliographical, documentary, survey and case study. As for the method used and approach, this work is classified as deductive and qualitative, respectively. For the development of this study, the analysis of a retail company located in the central region of Rio Grande do Sul was carried out. In addition, a retrospective of accounting was carried out over the centuries until it entered the digital age. In order to reach the objective of this paper, of demonstrating how the eSocial is being received in the organization object of the study, and as its effects are being absorbed in the fulfillment of the accessory obligations, a questionnaire was applied to the employees of the company directly involved in the process, divided into three stages. After analyzing the collected data, it was concluded that the company is still undergoing a paradigm shift, with several adaptations and changes in relation to its procedures and systems. Managers currently view more problems than benefits due to the lack of support offered by the government, the deadlines that propitiate the incidence of fines and the complexity of the processes, that, for now, do not allow them to see all the advantages attributed to the new system by the government.*

**Keywords:** eSocial. obligations. Impact .

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Cronograma do envio dos eventos.....	34
Figura 2 – Classificação dos eventos.....	35
Figura 3 – Departamentos e número de funcionários do Centro Administrativo .....	52

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CA	Centro Administrativo
CadSinc	Cadastro Sincronizado
CAEPF	Cadastro de Atividades de Pessoa Física
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Centro de Distribuição
CEF	Caixa Econômica Federal
CEI	Cadastro Específico do INSS
CF	Constituição Federal
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNO	Cadastro Nacional de Obras
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CPD	Centro de Processamento de Dados
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
CTN	Código Tributário Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CVM	Comitê de Valores Mobiliários
DCTF	Documento de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte
EC	Emenda Constitucional
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
ENAT	Encontro Nacional de Administradores Tributários
ERP	<i>Enterprise Resource Planning</i>
e-Cac	Centro Virtual de Atendimento ao Contribuinte
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
IFRS	<i>International Financial Reporting Standards</i>
IAS	<i>International Accounting Standards</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
MEI	Micro Empreendedor Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal eletrônica
NFC-e	Nota Fiscal do Consumidor eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços eletrônica
NIS	Número de Informação Social
NIT	Número de informação do trabalhador
ONU	Organização das Nações Unidas
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal
PASEP	Programa de formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social

PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PVA	Programa Validador de Arquivo
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REINF	Retenções e Outras Informações Fiscais
RET	Registro de Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal do Brasil
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SAP	<i>Systeme, Anwendugenud, Produkte in der Dateuverarbeitung</i>
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social
SIGE	Sistema Integrado de Gestão Empresarial
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
RH	Recursos Humanos
TI	Tecnologia da Informação
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2</b>	<b>REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	14
2.1	A EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE .....	14
2.2	A CONTABILIDADE NO BRASIL .....	17
2.3	O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL .....	20
<b>2.3.1</b>	<b>O surgimento do SPED</b> .....	21
<b>2.3.2</b>	<b>Objetivos e funcionamento do SPED</b> .....	22
2.4	O eSOCIAL .....	24
<b>2.4.1</b>	<b>Finalidades e objetivos do eSocial</b> .....	26
<b>2.4.2</b>	<b>Funcionamento do eSocial</b> .....	28
2.4.2.1	<i>Identificadores</i> .....	29
<b>2.4.3</b>	<b>Ferramentas de transmissão do eSocial</b> .....	29
<b>2.4.4</b>	<b>Prazos e cronogramas</b> .....	31
<b>2.4.5</b>	<b>Eventos</b> .....	34
2.4.5.1	<i>Eventos iniciais</i> .....	35
2.4.5.2	<i>Eventos de tabelas</i> .....	35
2.4.5.3	<i>Eventos não-periódicos</i> .....	36
2.4.5.4	<i>Eventos Periódicos</i> .....	37
2.4.5.5	<i>Eventos de segurança e medicina do trabalho</i> .....	38
2.4.5.6	<i>Outras declarações para retenções e informações fiscais</i> .....	39
<b>2.4.6</b>	<b>Principais mudanças e impactos</b> .....	39
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	44
3.1	QUANTO A ABORDAGEM .....	44
3.2	QUANTO AOS OBJETIVOS .....	45
3.3	QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS .....	45
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	49
4.1	APRESENTAÇÃO DA EMPRESA EM ESTUDO .....	49
4.2	APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO .....	50
<b>4.2.1</b>	<b>Etapa I – Perfil dos setores envolvidos e seus colaboradores</b> .....	50
<b>4.2.2</b>	<b>Etapa II – Capacitação e preparação em relação à implementação do eSocial</b> .....	51
<b>4.2.3</b>	<b>Etapa III – Constatações e perspectivas em relação à Implementação do eSocial</b> .....	53
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	59
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	61
	<b>APÊNDICE A – TERMO DE APLICAÇÃO DA PESQUISA</b> .....	64
	<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E RH</b> .....	65

## 1 INTRODUÇÃO

O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) trata-se de um projeto do governo federal do Brasil que visa unificar o envio dos dados sobre os trabalhadores em uma única plataforma, permitindo que as empresas prestem as informações uma única vez.

Devido à ampliação do volume de informações contábeis no país, decorrente do crescimento econômico dos últimos anos, foi instituído pelo Decreto n. 6.022, de 22 de janeiro de 2007 (BRASIL, 2007), o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Trata-se de um projeto que faz parte do Programa de Aceleração de Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e tem como objetivo aumentar a fiscalização sobre as empresas, diminuindo o índice de sonegação e, conseqüentemente, elevando a arrecadação de tributos pelo fisco. Consiste na modernização do sistema para o cumprimento das obrigações, transmitida pelos contribuintes aos órgãos competentes, utilizando-se do certificado digital para assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo sua validação jurídica.

O SPED subdivide-se em vários módulos, o último a ser implantado foi designado por intermédio do decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, e refere-se ao eSocial, que consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, permitindo uma fiscalização muito mais eficaz. Esse sistema tem por objetivo a unificação das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias referentes à contratação e utilização de mão-de-obra onerosa, o qual irá substituir diversas declarações e obrigações acessórias estabelecidas ao longo dos anos aos empregados e contribuintes.

O eSocial visa aperfeiçoar as informações trabalhistas no Brasil, em forma de escrituração digital, fornecendo agilidade e cruzamento de dados das empresas e seus trabalhadores, facilitando o acesso para diversos usuários dessa informação. Os arquivos são gerados por um sistema próprio contratado pelo empregador ou diretamente no portal do eSocial, a validação é feita *online* por evento no momento da transmissão. Uma vez geradas e validadas, estas informações ficam disponíveis para todos os órgãos fiscalizadores.

A intenção do governo de centralizar em um único sistema os dados fiscais, tributários, previdenciários e trabalhistas em tempo real, tornou-se um desafio para as empresas, colocando em evidência o setor de Recursos Humanos (RH) devido a

necessidade de reestruturação das rotinas e do alinhamento dos processos junto aos demais setores da empresa, para satisfazer as informações exigidas pelo eSocial, requerendo que seus funcionários se modernizem e ampliem seus conhecimentos, afim de capacitarem-se sobre o assunto e se adaptem aos programas do sistema, afetando a forma anteriormente trabalhada.

Isso ocorre porque o eSocial não é um sistema de fácil entendimento e sua operacionalidade gera constantes dúvidas àquele que está preenchendo. O envio de todas as informações tem prazo de entrega, incidindo multas ou juros, se este não for respeitado. A adaptação ao mais novo projeto do SPED não é um processo simples, pois vêm acompanhados de conflitos, lentidão, treinamento e motivação.

Empresa e colaboradores devem estar em consonância quanto às regras e ferramentas disponíveis para efetivação do sistema.

Com isso, o presente estudo apresenta os reflexos da mudança advinda da implementação do eSocial, em uma empresa do ramo varejista na região central do Rio Grande do Sul, através da aplicação de um questionário aos colaboradores envolvidos diretamente no processo, desde a implantação até a execução e efetivação do mesmo, relacionando sua implementação aos procedimentos atrelados às rotinas trabalhistas e contábeis.

Para responder à problemática, a pesquisa delimitou-se a analisar os reflexos nos primeiros meses de 2018, após a entrada em vigor da obrigatoriedade do eSocial, através do levantamento *in loco* e consulta à legislação e a literatura especializada disponível, para uma empresa do ramo varejista localizada na região central do Rio Grande do Sul.

Definiu-se como objetivo geral demonstrar de que forma o eSocial está sendo recepcionado na organização, a partir da análise e observação do processo, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações na área trabalhista. Para viabilizar o alcance do objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) caracterizar e traçar o perfil dos colaboradores entrevistados e da empresa objeto do estudo;
- b) analisar a qualificação dos funcionários envolvidos no processo, a capacitação destes e a preparação para a implementação;
- c) demonstrar os reflexos e as perspectivas diante da implementação do eSocial na empresa em estudo.

A presente pesquisa justifica-se a partir da necessidade imediata das empresas se adequarem ao eSocial, considerando os impactos nas rotinas e na estrutura das informações relacionadas aos procedimentos e obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Outro ponto de interesse é a transformação na cultura das organizações dentro desse contexto, que integra diversos setores, como o de recursos humanos, contábil, fiscal, jurídico, tecnologia da informação e segurança e medicina do trabalho.

Esta nova sistemática se propõe a simplificar a expedição de informações e cadastros, atendendo a vários órgãos governamentais como a Receita Federal do Brasil (RFB), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Caixa Econômica Federal (CEF) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Deste modo, o eSocial buscará a unificação do padrão de cadastros de empregadores e empregados.

O presente estudo apresenta-se dividido em cinco capítulos: o primeiro capítulo apresenta a introdução, com um breve resumo sobre o contexto em que está inserido o tema da pesquisa, a problemática, o objetivo geral e os específicos, e a justificativa deste estudo.

O segundo capítulo aborda a revisão bibliográfica, que relata um breve histórico da evolução da contabilidade, do surgimento até chegar à era da alta tecnologia, e por fim o eSocial.

No terceiro capítulo é detalhada a metodologia aplicada para o desenvolvimento da pesquisa; já o quarto capítulo refere-se à apresentação do estudo de caso e aos resultados e discussões, onde são demonstradas as análises dos resultados obtidos através da aplicação do questionário junto aos colaboradores da empresa objeto do estudo, bem como uma apresentação da empresa e sua forma de atuação.

E por fim, o quinto capítulo demonstra as conclusões e resultados obtidos com o estudo de caso.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo apresenta um breve histórico da evolução da contabilidade, desde o seu surgimento até chegar à era da alta tecnologia, com ênfase para o desenvolvimento desta ciência no Brasil, bem como a abordagem de conteúdos bibliográficos pertinentes ao SPED e ao eSocial, que colaboram para o entendimento do estudo proposto.

### 2.1 A EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE

Os antecedentes da contabilidade remontam-se a partir do momento que o homem descobriu a importância de controlar o que possuía. Com o advento do lucro, esse aspecto tornou-se essencial para a multiplicação dos mesmos. Como o homem caracteriza-se por ser ambicioso por natureza, pode-se afirmar que a contabilidade existe, de certa forma, desde os primórdios da civilização. Há relatos de que ela existe desde 4000 anos a.C., embora alguns teóricos preferem estimar sua existência há 6000 anos a.C. O fato unânime entre os pesquisadores é de que, ultrapassando todas as épocas da história, a contabilidade evoluiu sempre no sentido de atender as complexidades e as necessidades pertinentes a cada período.

Desde os tempos mais remotos, a ciência constata o controle empreendido pelo homem, seja de seus itens para subsistência, ou através dos desenhos encontrados nas cavernas, que demonstram a forma como exerciam esse controle sobre suas atividades diárias (MARQUES, 2010).

Nesse período primordial, mesmo sem que houvesse a moeda, a escrita ou os números, a contabilidade existia praticamente sob o aspecto do inventário, no qual se utilizava além das imagens e figuras, instrumentos rudimentares, tais quais pedras e gravetos, para exercer o controle dos bens e identificar o patrimônio existente. Esse período pode ser denominado como a fase empírica da contabilidade.

Somente no século XIII é que os números indo-arábicos vieram a substituir o sistema greco-romano e o hebraico, os quais desconheciam o zero. A história dos números no ocidente começa com o livro *Liber Abaci* (Livro de Ábaco), de Leonardo Fibonacci, escrito em 1202. Entre tantas contribuições, esse livro trás entre seus capítulos, considerações sobre contabilidade e juros.

Conforme Hendriksen e Van Breda (2009, p. 41), “muito antes de emergir a civilização na Europa, economias sofisticadas já existiam no oriente médio e no extremo oriente”. Ainda que o surgimento da contabilidade se confunda com o início da civilização, seu desenvolvimento se deu de forma muito lenta ao longo dos séculos. Somente por volta do século XV é que atingiu sua fase lógico-racional ou fase científica, e pôde se observar certa notoriedade em sua evolução.

Registros de um sistema contábil sofisticado para a época, já com certa semelhança com o sistema de partidas dobradas encontradas em Roma no início da era cristã, foram verificados 332 anos a.C. na extraordinária biblioteca criada por Alexandre, o Grande, quando da fundação da cidade de Alexandria. Conforme Sá (1996, p. 26), ainda no Egito, nesse período, era o “Estado quem controlava e fiscalizava a economia, e já havia um sistema tributário complexo, o que contribuiu para o desenvolvimento da contabilidade na região”, devido ao rígido controle das informações apuradas pela atividade estatal.

O que a história deixa evidente é que a importância da contabilidade cresce à medida que há crescimento da economia. Na idade média ocorre um retrocesso econômico, que faz com que na Europa a contabilidade fique adormecida por todo esse período. O sistema de subsistência do feudalismo não contribuiu para o desenvolvimento da atividade contábil. Somente a partir do século X, com a relativa evolução do sistema feudal, proveniente do acúmulo de excedentes e consequente movimentação de riquezas a partir da expansão comercial, é que se tem um aumento na demanda econômica na Europa. No século XII, com o crescimento ainda mais acentuado, surgem as instituições financeiras e toma forma os empreendimentos bancários, o que impulsiona a contabilidade e permite o surgimento das primeiras empresas (CRUZ; SILVA, 2001).

Nessa época houve a implantação de diversas inovações, como o moinho a vento, a vela latina, o aperfeiçoamento da bússola e novas técnicas na área da indústria artesanal, com metalurgia e mineração. As grandes navegações propiciaram à contabilidade a ideia do livro caixa, devido à necessidade dos registros diários provenientes do desenvolvimento do comércio exterior (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 2009).

A contabilidade é, de fato, um produto do renascimento italiano. “Ela floresceu em solo fertilizado por séculos de aprendizagem e comércio com o oriente (...) e um novo sistema de números” (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 2009, p. 39). O principal

marco de tal período foi a primeira obra relevante da literatura contábil, escrita por um frade Franciscano, Frei Luca Pacioli, em 1494, explanando sobre o método das partidas dobradas e explicando a dinâmica do fenômeno patrimonial a partir da utilização dos termos “débito” e “crédito”. Este marco pode ser considerado o início do pensamento científico da contabilidade.

Nota-se que Luca Pacioli era um matemático e que o mecanismo das partidas dobradas é, basicamente, um mecanismo algébrico, com premissas iniciais convencionais (o fato de o lado esquerdo do balanço ser, por convenção, o lado do Ativo força a que, como consequência, o lado esquerdo de uma conta de Ativo deva ser debitada pela criação de ativos ou por seus incrementos) (SÁ, 1996).

A obra de Pacioli não só sistematizou a Contabilidade, como também abriu precedente para que novas obras pudessem ser escritas sobre o assunto. O Frei Luca Pacioli codificou tais sistemas num apêndice em um livro de matemática publicado em Veneza em 1494. Os sistemas de partidas dobradas mais antigos são encontrados no norte da Itália, e remontam ao século XV. (SÁ, 1996, p. 39).

Hendriksen e Van Breda (2009) afirmam que houve poucos avanços na contabilidade nos séculos seguintes, no período marcado por grandes descobrimentos e pelo início da Revolução Industrial.

Um advento importante foi o surgimento do profissional de contabilidade, no final do século XVIII. “O Instituto de Contadores Registrados da Inglaterra e do País de Gales foi fundado em 1880” (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 2009, p. 40). Já o instituto americano data de 1887.

O início do século XX testemunhou, na esfera contábil, a queda da chamada Escola Europeia (principalmente a italiana), e a ascensão, da chamada Escola Norte-Americana. O surgimento das grandes *corporations* no início do século XX aliado ao crescente mercado de capitais e ao formidável ritmo de desenvolvimento dos Estados Unidos da América constituiu o cenário ideal para o avanço das teorias e práticas contábeis naquele país.

Atualmente, a tendência mundial é a convergência às normas contábeis internacionais, adotando o modelo da *International Financial Reporting Standards* (IFRS) e a *International Accounting Standards* (IAS), ou seja, normas internacionais para os relatórios contábeis.

Para Hendriksen e Van Breda (2009, p. 40) “a contabilidade desenvolveu-se em resposta a mudanças no ambiente, novas descobertas e progressos tecnológicos”. E concluiu que “não há motivos para crer que a contabilidade não continue a evoluir em resposta às mudanças que estamos observando em nossos tempos”. Isso fica evidente ao concluir-se, após esse breve apanhado histórico, que a contabilidade evoluiu de forma a atender sempre as complexidades e necessidades concernentes a cada época.

## 2.2 A CONTABILIDADE NO BRASIL

No que se refere às demonstrações financeiras que devem ser publicadas anualmente, principalmente para as sociedades de capital aberto, o Brasil possui uma das contabilidades mais aperfeiçoadas do mundo. Devido ao crônico fenômeno inflacionário que assolou o país por décadas, até 1994, formou-se terreno fértil para o desenvolvimento de técnicas de correções avançadas, tal qual a correção integral, que nada mais é que um aperfeiçoamento dos ajustamentos pela variação do poder aquisitivo da moeda (*Price Level Accounting*) que, embora não obrigatório, hoje é adotado pelo IAS – Comitê de Normas Internacionais e até mesmo pela ONU – Organização das Nações Unidas.

Conforme Iudícibus (2000), a contabilidade é relativamente nova no Brasil. Primeiramente, foi ensinada nas Escolas Comerciais apenas regras de escrituração contábil. Em 1905, houve a regulamentação da profissão contábil conhecida como guarda-livros. Em 1945 houve a criação da primeira Faculdade de Ciências Contábeis.

[...] o curso superior em Ciências Contábeis teve início em 1962 com a promulgação do Decreto 813, de 10 de março de 1962, alterado pelo Decreto 1.201, de 19 de junho de 1962, o qual autorizava o funcionamento da Faculdade de Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais de Natal. Nessa época esta faculdade era vinculada a então Sociedade Norteriograndense de Ensino, portanto, ainda não federalizada, apenas agregada a Universidade Federal do Rio Grande do Norte por força de convênio datado de 27 de setembro de 1965. (IUDÍCIBUS, 2000, p. 39).

O Brasil foi de fato um dos primeiros países a ter um estabelecimento de ensino superior de contabilidade. A Escola de Comércio Álvares Penteado, criada

em 1902, foi a primeira escola especializada no ensino da contabilidade (LEITE, 2005).

Os primeiros cursos superiores só foram criados no Brasil em 1808 e a primeira universidade só surgiu em 1920. A vinda da família real portuguesa incrementou a atividade colonial, exigindo, devido ao aumento dos gastos públicos e também da renda nos estados, um melhor aparato fiscal. Para isso, constituiu-se o Erário Régio ou o Tesouro Nacional e Público, juntamente com o Banco do Brasil por volta de 1808 (LEITE, 2005).

As tesourarias de Fazenda nas províncias eram compostas de um inspetor, um contador e um procurador fiscal, responsáveis por toda a arrecadação, distribuição e administração financeira e fiscal, bem diferente dos dias atuais onde as funções do profissional contábil não se restringem meramente ao âmbito fiscal.

Entre 1920 e 1940, cada empresa, ou “firma” para a época, possuía o seu “guarda-livros”. Este geralmente caracterizava-se por ser uma pessoa de boa índole, porém com pouca formação técnica e conhecimento basicamente obtido através da prática ou pelo empirismo (LEITE, 2005).

Em 1946, o Brasil ganhou seu primeiro núcleo efetivo, com a instalação do curso de Ciências Contábeis e Atuariais pela Faculdade da Universidade de São Paulo (USP), onde se desenvolveu além do ensino, a pesquisa e a produção de trabalhos científicos que foram de suma importância para a contabilidade (LEITE, 2005).

Um dos recentes fatos que apresentaram maior impacto no cenário contábil no país foi a criação, em 28 de dezembro de 2007, da Lei 11.638/07, onde o Comitê de Valores Mobiliários (CVM) se pronunciou no dia 2 de maio de 2008 através da Instrução CVM n. 469 e dispôs sobre a aplicação desta lei. Com este pronunciamento, que veio a sanar a dúvida de muitos, ficou mais claro a aplicação de tal legislação que altera e revoga os dispositivos da Lei 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações). Esta alteração da legislação societária, proposta pelo Projeto de Lei 3.741/00, teve como objetivo harmonizar-se com os pronunciamentos internacionais de contabilidade que são emitidos pelos IASB, através do IFRS e do IAS, conforme já mencionado anteriormente no que diz respeito à tendência mundial à convergência às normas internacionais.

De acordo com Duarte (2009), o Brasil está mudando da era da informação para a era digital, em que o conhecimento é a principal competência exigida de um

profissional. Aquele profissional da contabilidade que na primeira metade do século XX tinha suas atividades restritas às práticas fiscais, deu espaço ao profissional de suma importância às organizações, em um mercado com economia cada vez mais complexa, onde o poder de processar as informações e usá-las no momento apropriado para as tomadas de decisões tornam-se vitais para os anseios das empresas e obtenção de vantagem competitiva das mesmas.

O contador da atualidade além de manter-se constantemente atualizado, precisa relacionar-se com outras áreas afins à Contabilidade, tais como o Direito, Administração, Matemática, Economia e Tecnologia da Informação, uma vez que o conhecimento, sem sombra de dúvidas, será seu maior diferencial no mercado de trabalho (DUARTE, 2009).

Essa afirmativa vai ao encontro à forma mais recente que o país tem alinhado suas informações no âmbito fiscal e contábil, de maneira precisa e mais detalhada possível, modernizando o que até então só era possível visualizar através de papéis no formato de escriturações dos livros fiscais e contábeis (AZEVEDO; MARIANO, 2015). Esse formato trata-se do Sistema Público de Escrituração Digital, o SPED, que se configura basicamente em um arquivo digital capaz de proporcionar todas essas informações aos seus usuários, onde antes só seria possível através de livros e documentos de papel ou em procedimentos isolados de auditoria.

O SPED é o fato recente de maior impacto nas atividades contábeis devido à revolução nas práticas até então desenvolvidas pelos escritórios e profissionais da contabilidade. O sistema em questão teve seu início em 2007 e se encontra dividido em diversos projetos.

Todas essas informações viraram informações digitais, que através de um programa validador, já verifica possíveis erros de escrituração com o intuito de otimizar tempo e gerar informações mais precisas e uma margem de erro quase zero diante do fisco.

A nota fiscal, também em papel, passou a ser digital, utilizando-se da tecnologia de informações para tal evolução, gerando agilidade na comunicação, precisão nas informações e economia de material de expediente nas empresas.

No cenário atual, é possível notar como as informações contábeis vêm se modificando pela ação da informática na produção digital e suas tecnologias, e ao mesmo tempo, se beneficiando de forma a observar uma otimização dos seus resultados. Há alguns anos, o ato de gerar os arquivos contábeis demandava tempo

para sua realização e, espaço para alocar as informações produzidas, como cadastros, lançamentos e registros. Torna-se então desnecessário o arquivamento físico de documentos da área impressos, pelo fato da concentração das obrigações no meio digital.

### 2.3 O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

Em sua mais ampla resolução, a legislação brasileira parte da Constituição Federal (CF/88), publicada em cinco de outubro de 1988. Conforme as possibilidades de tributação disponíveis nos art. 145 e subsequentes, todo o brasileiro se compromete a devolver o que cabe ao país em forma de tributos, e o governo, por sua vez, garantir, no mínimo, os direitos individuais e coletivos de seus habitantes, como descreve o art. 5º, CF/88.

Detalhado no Código Tributário Nacional (CTN), Lei n. 5.172 de 1966, a República demonstra sua disposição de arrecadação dos tributos instituídos no país, defendendo com punições a violação de seus artigos. Condizendo com o cumprimento da CF/88, criou-se o momento em que a obrigação de recolher passa a existir: o fato gerador.

É nesse contexto intrínseco à legislação tributária do país, que surgem as obrigações acessórias. Estas, em um primeiro momento, serviam apenas para fiscalizar se os contribuintes (pessoa física ou pessoa jurídica) estavam recolhendo e declarando todo tributo devido, mas com o passar dos anos, se tornaram um meio de obtenção de dados estatísticos.

Ao interagir economicamente no meio social, surgem duas possibilidades em fatos geradores distintos. Em concordância com o caput do art. 113 do CTN, existe aquele que origina a obrigação principal, e o fato gerador que se finda em obrigação acessória.

Observando o art.113, §1º e o caput do art.114, ambos do CTN, o fato gerador da obrigação principal é aquele que remete ao cumprimento do que está definido em lei, de forma suficiente para que celebre sua ocorrência. Em sua eminência, faz-se necessário a liquidação de um tributo ou penalidade para que seja extinto o crédito do mesmo.

Disposto no art.115 do CTN, o fato gerador da obrigação acessória trata de um evento qualquer, embasado na legislação pertinente, que obriga a prática ou abstenção da ação que não venha se tornar uma obrigação principal.

O governo brasileiro vem procurando acompanhar a velocidade das informações no cenário mundial, seguindo os avanços tecnológicos e as mudanças sociais, políticas e econômicas geradas pela globalização, e com isso, surgiu a necessidade de adequar seu sistema fiscal tributário a esta nova realidade.

Em razão do crescimento econômico no país, o volume de informações contábeis ampliou muito, exigindo uma adequação a novos padrões que trabalhem sua importância e forneça informações completas. Surge então o Sistema Público de Escrituração Digital, ou simplesmente SPED.

Segundo Azevedo e Mariano (2015), o projeto SPED é o sistema que modifica o meio de execução das obrigações acessórias, objetivando dentre outras facilidades, o abandono da impressão de livros e documentos contábeis e fiscais em papel para o arquivamento eletrônico.

### **2.3.1 O surgimento do SPED**

Em 19 de dezembro de 2003 a Casa Civil promulga a Emenda Constitucional 42 (EC 42/03) onde se verifica a alteração constitucional do art. 37 da CF/88, acrescida da informação em que toda a administração tributária de competência da União, Estados, Distrito Federal e Municípios atuariam e agiriam de forma integrada, compartilhando inclusive cadastros e informações fiscais por lei ou convênio, por meio de sistemas de informações contábeis.

Hurt (2014) descreve em sua obra que no meio contábil, os conhecimentos se destacam pela ágil evolução do sistema de informações observada, principalmente, a partir da digitalização dos documentos e demonstrações contábeis. O que anteriormente tomava-se em vias impressas, torna-se agora abreviado por intermédio do registro digital.

Ainda de acordo com Hurt (2014), o sistema de informações contábeis é um aglomerado de atividades, documentos e tecnologias que se inter-relacionam com o intuito de realizar um levantamento de dados, processar sua essência e disponibilizar as informações.

Sendo assim, fez-se necessária a ação integrada de todas as partes dos entes reguladores, a fim de buscar o processamento dos dados de forma centralizada, em um banco de dados unificado (AZEVEDO; MARIANO, 2015).

O sistema SPED instituiu-se legalmente pelo Decreto n. 6.022, de 22 de janeiro de 2007 (BRASIL, 2007), com o objetivo de aumentar a fiscalização sobre as empresas, diminuindo o índice de sonegação e, conseqüentemente, elevando a arrecadação de tributos pelo fisco.

Para o SPED chegar a ser instituído, foram realizados periodicamente vários encontros entre as Administrações Tributárias da União, dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios, denominado de ENAT – Encontro Nacional dos Administradores Tributários.

Em sua estrutura, o SPED se subdivide em projetos que possuem finalidades distintas, organizado de acordo com seu universo de atuação por meio de programas digitais nomeados módulos. A partir do ENAT surgiram o SPED contribuições, Escrituração Fiscal Digital (EFD – ICMS – IPI) e a Escrituração Contábil Digital (ECD) como projetos iniciais. Depois a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Cadastro Sincronizado (CadSinc), Escrituração Fiscal Digital (ECF), a Nota Fiscal de Serviços eletrônica (NFS-e), o Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), a Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e), Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída (EFD-Reinf), e a Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

### **2.3.2 Objetivos e funcionamento do SPED**

O SPED caracterizou-se como um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes, pois além de consistir na modernização da sistemática do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utiliza-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital. Esta tecnologia possui mecanismos que inibem violações aos dados processados no ambiente digital.

Segundo a RFB (2018), o certificado digital é uma assinatura eletrônica que identifica quem é o seu titular, pessoa física ou jurídica, e serve para assinar

digitalmente documentos eletrônicos, garantindo a autoria e a validade jurídica. Com essa novidade tecnológica os processos eletrônicos ficaram mais confiáveis e protegidos contra a leitura de pessoas não autorizadas. A certificação digital é considerada uma ferramenta de segurança extremamente eficaz que garante identificação de origem e destino das informações que trafegam pela *internet*. Algumas garantias são: privacidade nas transações, integridade das mensagens, autenticidade e assinatura digital.

De acordo com a RFB (2015) os contribuintes se beneficiarão com desoneração em larga escala no processo de apresentar suas informações geradas ao fisco, que por sua vez, também gozará de maior racionalização nas operações de fiscalização, recepção, processamento e cruzamento de informações.

No portal da RFB (2018) constam os objetivos do projeto SPED:

- **Promover a integração dos fiscos**, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais.
- **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.

O SPED tem a função de estreitar o relacionamento entre o contribuinte e o fisco, fazendo o cruzamento das informações repassadas pelas empresas.

A implantação do SPED busca integrar os fiscos através da padronização e compartilhamento das informações contábeis fiscais, uniformizar as obrigações acessórias ao estabelecer a transmissão única estas obrigações de diferentes órgãos fiscalizadores e também com melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com cruzamento de dados e com isso identificar com mais agilidade e presteza os ilícitos tributários. (SASSO; ROSA, 2011, p.5).

O portal da RFB (2018) aborda os benefícios proporcionados pelo SPED:

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

O SPED é composto por módulos, também chamados de subprojetos, que foram sendo implantados de forma gradual.

A legislação trabalhista consiste em um conjunto de normas que tratam de todos os direitos e deveres relacionados a empregadores e empregados. Para facilitar o acesso de todas as informações prestadas pelo empregador, o governo deu início ao projeto do eSocial, que é um sistema único de coleta de dados, onde consta todas as bases referentes a escriturações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das entidades para o governo.

## 2.4 O eSOCIAL

O eSocial surge abrangendo todas as organizações, tanto na iniciativa privada como na esfera pública, fornecendo oportunidade para que todos empregadores e contribuintes modernizem seus processos de controle interno e criem um novo cenário, integrando processos entre si.

O eSocial foi concebido visando aperfeiçoar as informações trabalhistas no Brasil, em forma de escrituração digital, tendo como objetivos principais unificar, integrar e padronizar as informações sobre os empregadores e seus empregados ou contratados (RFB, 2018).

Esse projeto teve como iniciador a RFB, com o intuito de extinguir várias obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias, permitindo acesso a diversos órgãos do governo, de acordo com a sua competência.

Segundo a RFB (2018), os integrantes que participam do projeto, além da própria RFB, são: o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (CEF) e o Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, bem como a Justiça do Trabalho, no que diz respeito ao tratamento das ações reclamatórias trabalhistas.

O Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, define o eSocial como:

Instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional, 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.

Segundo o Manual de Orientação do eSocial (2016), o eSocial é considerado o maior, o mais complexo e ambicioso projeto do SPED.

Este projeto tem como meta a padronização da apresentação das informações relacionadas à escrituração das diversas obrigações do contribuinte. Estas obrigações se agrupam em fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por objetivo uniformizar suas etapas de transferência. São elas: transmissão, validação, armazenagem e distribuição, gerando assim um ambiente virtual nacional de informações.

O eSocial iniciou em 01º de outubro de 2015, com o Módulo do Empregador Doméstico e possibilitou a unificação do recolhimento dos tributos e do FGTS com todas as funções essenciais atualmente implementadas.

O eSocial é um projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. É uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: - Caixa Econômica Federal; - Instituto Nacional do Seguro Social – INSS; - Ministério da Previdência Social – MPS; - Ministério do Trabalho e Emprego – MTE - Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB. O Ministério do Planejamento também participa do projeto, promovendo, assessoria aos demais entes na equalização dos diversos interesses de cada órgão e

gerenciando a condução do projeto, através de sua Oficina de Projetos. (eSocial, 2017, p. 5).

O preenchimento de cada obrigação acessória dar-se-á necessidade dos contribuintes, a partir de atos ou fatos ocorridos no cotidiano e pela escolha do modelo que enquadre conforme suas atividades e opção tributária.

#### **2.4.1 Finalidades e objetivos do eSocial**

Os principais objetivos são de unificar, integrar e padronizar as informações, entre outros:

Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.

Reduzir o custo de produção, controle e disponibilização das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Compartilhamento de 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.

Melhorar a distribuição da carga tributária sobre os contribuintes pelo vigoroso combate à sonegação, tornando mais célere a identificação de ilícitos trabalhistas, previdenciários e 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.

Reduzir as fraudes na concessão de benefícios previdenciários e no seguro desemprego pela implementação de métodos seguros de transmissão e cruzamento de informações.

Ampliar a base de arrecadação dos tributos incidentes sobre a remuneração, sem aumentar a carga tributária. Reduzir a informalidade na relação de emprego. (RFB, 2018)

O projeto visa atender as necessidades dos principais órgãos governamentais, consolidando em uma base única, dados e informações para atividades de diversos órgãos do governo a quem as compete.

Além disso, o projeto tem por finalidade a extinção de uma série de obrigações acessórias (RFB, 2018), como o Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Guia da Previdência Social (GPS), a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), enviada pelas empresas à Receita Federal, entre outras.

O eSocial passou a vigorar prevendo o monitoramento eletrônico dos eventos trabalhistas, qualidade das informações, simplificação do cumprimento de obrigações, além de alta segurança na guarda dessas informações.

Segundo o Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014 o eSocial permite além do monitoramento:

1. Viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
2. Racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
3. Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
4. Aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
5. Conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Oliveira (2014, p. 2) cita algumas finalidades e objetivos do eSocial:

Guardar e conservar as informações no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins previdenciárias, fiscais de apuração de tributos e FGTS.  
Conceder as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício.  
Determinar maior controle da Receita federal do Brasil (RFB) e outros órgãos na fiscalização das empresas, contribuições e obrigações, seja com ou sem vínculo empregatício.  
Excluir várias obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias.  
Garantir direitos trabalhistas e previdenciários para o trabalhador e tornar mais fácil o acesso a eles.  
Simplificar e padronizar o cumprimento das obrigações acessórias.  
Melhorar a fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias.  
Aumentar a formalização do emprego e inclusão previdenciária.  
Aumentar a renda do trabalhador.  
Reduzir o custo de administração dos empregadores, excluindo a emissão e armazenamento de documentos de papel.  
Aumentar a arrecadação espontânea sem aumento da carga tributária.  
Aprimorar a qualidade da informação com redução do gasto público.  
Redução de fraudes na concessão de benefícios previdenciários e do seguro desemprego.  
Entre outros.

O cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, além de ser complexo e levar a um gasto de tempo excessivo para gerar as informações, gera também gastos sobressalentes com manutenção, atualização, aperfeiçoamento das declarações, da mesma forma que diferentes órgãos solicitam informações semelhantes, as quais em uma única declaração poderiam ser suficientes para o cumprimento da obrigação.

## 2.4.2 Funcionamento do eSocial

O eSocial trabalha com duas espécies de ambiente: de produção, destinado para processamento e apuração das informações do empregador que produz todos os efeitos jurídicos; e de produção restrita, ambiente de teste no qual as informações do empregador não serão validadas com os sistemas externos e não produzirão efeitos jurídicos (eSocial, 2016).

O eSocial vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, sendo uma ação conjunta de vários órgãos e entidades do governo federal, lotados de interesses distintos.

Segundo o *site* da RFB (2018), as informações que fazem parte do eSocial são:

Eventos trabalhistas – informações resultantes da relação jurídica entre o empregado e o empregador, tais como admissões, afastamentos temporários, comunicações de aviso prévio, comunicações de acidente de trabalho, etc.

Folha de Pagamento;

Ações judiciais trabalhistas;

Retenções de contribuição previdenciária;

Algumas contribuições previdenciárias substituídas como as incidentes sobre a comercialização da produção rural, espetáculos desportivos, cooperativas de trabalho, prestação de serviços com cessão de mão de obra, patrocínios a associações desportivas que mantenham equipes de futebol profissional, etc. (RECEITA FEDERAL, 2018).

Rodrigues et al. (2014) destacam que o sistema do eSocial tem uma escrituração digital composta por registros de eventos fiscais, previdenciários e trabalhistas, onde constam:

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 n. 110, de 29 de junho de 2001, contribuições sindicais, FGTS e Imposto sobre a Renda Retido na Fonte; e

VI - outras informações de interesses dos Órgãos Participantes, no âmbito de suas competências. (RODRIGUES et al., 2014, p. 16).

A empresa gera um arquivo eletrônico que contém as informações previstas nos leiautes e assinará digitalmente, assim, o transforma em um documento eletrônico nos termos da legislação vigente de maneira a garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor, sendo transmitido de forma digital para o ambiente do eSocial, que após verificar a integridade formal, emite um protocolo de recebimento e envia à empresa. Este arquivo serve de informação para todos os órgãos competentes, que as utilizarão fazendo com que seja cumprido os objetivos propostos pelo eSocial.

#### *2.4.2.1 Identificadores*

A partir da sua implantação, o eSocial buscou simplificar a forma de identificação dos empregadores pessoas jurídicas e pessoas físicas e dos trabalhadores. De acordo com o manual de orientação do eSocial (2017), os empregadores pessoas jurídicas são identificados apenas pelo Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), e os empregadores pessoas físicas através do Cadastro de Pessoa Física (CPF). Para as pessoas físicas que são cadastradas com matrícula no cadastro específico do INSS (CEI), foi criado o Cadastro de Atividades da Pessoa Física (CAEPF), que será um número sequencial ao CPF.

Para as obras de construção civil, a matrícula CEI compor-se-á ao cadastro inicial do Cadastro Nacional de Obras (CNO), que será acoplado a um CNPJ ou CPF.

Já os trabalhadores têm sua identificação através do CPF e o Número de Informação Social (NIS), este último composto ou pelo Número de Informação do Trabalhador (NIT), ou pelo número de Programa de Integração Social (PIS), ou o número do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

Conforme a RFB (2018) a intenção do governo federal é simplificar todas as informações trabalhistas em um único cadastro, facilitando o cumprimento das obrigações tributárias para os empregadores.

#### **2.4.3 Ferramentas de transmissão do eSocial**

A informação dentro das organizações é uma ferramenta poderosa e fundamental para obtenção dos melhores resultados, quando bem conduzida. A

utilização de sistemas que forneçam dados gerenciais articulados e proporcionem informações úteis ao aprimoramento da gestão empresarial é um aliado indispensável para minimizar gastos tributários.

No Brasil, o responsável pela integração de dados de uma entidade dentro de um único sistema, é o sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) ou SIGE (Sistemas Integrados de Gestão Empresarial). É o meio pelo qual as empresas armazenam dados de seu negócio através de seus *softwares* que os integram e dão suporte a diversas áreas operacionais, como vendas, produção, contabilidade e pessoal.

De acordo com o Manual de orientação do eSocial (2016), os arquivos podem ser gerados por um sistema próprio contratado pelo empregador ou diretamente no portal do eSocial, a validação será feita *online* no momento da transmissão. Com exceção das empresas optantes pelo Simples Nacional com até dois funcionários, o MEI (Micro Empreendedor Individual) e o empregador doméstico, que podem enviar as informações diretamente no portal do eSocial, não precisando assim, investirem em *software*, os empregadores em regra, precisam gerar os arquivos em sistemas próprios.

Os arquivos gerados são submetidos ao programa validador de arquivos (PVA) e só após a validação, o responsável legal pela transmissão vai assinar digitalmente e fazer o envio pelo site SPED. Uma vez geradas e validadas, estas informações ficam disponíveis para todos os órgãos fiscalizadores.

O evento com maior grau de importância é o de admissão, por ser inicial. Assim que o empregador admitir um empregado, o arquivo que contém o evento da respectiva informação deverá ser transmitido antes que o empregado inicie suas atividades profissionais, pois o sistema invalidará qualquer informação posterior se não tiver sido transmitido o evento da admissão (eSOCIAL, 2016).

Para transmissão da folha de pagamento e outras informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais, o início deve ser feito com o arquivo de abertura e o final com o arquivo de encerramento. Durante a transmissão, se um mesmo arquivo foi enviado mais de uma vez, o arquivo enviado por último será o arquivo válido e o anterior será invalidado (eSOCIAL, 2016).

Sobre os sistemas complementares, o Manual de Orientação do eSocial (2017, p. 6) explica que:

Por meio do eSocial os obrigados enviarão as informações relacionadas às relações de trabalho, que no campo da tributação previdenciária, abrangem, como regra, as informações necessárias para a apuração das contribuições previdenciárias e das contribuições das outras entidades e fundos (Terceiros) incidentes sobre a folha de pagamento ou remunerações pagas, devidas ou creditadas aos trabalhadores contratados.

No caso, todavia, das informações necessárias para a apuração da retenção do art. 31 da Lei nº 8.212, de 1991, das contribuições previdenciárias substitutivas, ou seja, as incidentes, em regra, sobre a receita bruta e as informações necessárias para compor a DIRF, estas devem ser encaminhadas por meio da Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), instituída pela Instrução Normativa RFB nº 1.701, de 2017.

O EFD-Reinf está modularizada por eventos de informações, contemplando a possibilidade de múltiplas transmissões em períodos distintos, de acordo com a obrigatoriedade legal.

#### **2.4.4 Prazos e cronogramas**

A equipe gestora do eSocial esperava que o sistema então em desenvolvimento viabilizasse o aumento da arrecadação espontânea, a participação do trabalhador no auxílio à fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a redução de fraudes na concessão de benefícios previdenciários e do seguro desemprego e o aumento da produtividade dos órgãos fiscalizadores, bem como que os trabalhos iniciassem em abril de 2010, com previsão de normalização da nova obrigação até março de 2012 e implantação em dezembro do mesmo ano (DUARTE, 2014).

Pela circular da Caixa Econômica Federal (CEF) n. 642, de janeiro de 2014, publicada no Diário Oficial da União, em sete de janeiro de 2014, foi aprovada e divulgada a versão 1.1 do Manual de Orientação do eSocial, onde foi trazida a versão 1.1 do leiaute e estabeleceu as regras do eSocial e orientou em um primeiro momento, os usuários para a nova forma de cumprimento das suas obrigações referente as questões trabalhistas.

No dia 22 de maio de 2014, o Comitê Gestor do eSocial informou que o prazo para implantação do eSocial seria contado apenas após a publicação definitiva do manual de orientação. Seis meses após a divulgação do manual, as empresas puderam começar a inserir os eventos iniciais em um ambiente de testes.

Contudo, esse cronograma já sofreu diversas modificações e, atualmente, encontra-se disciplinado pela Resolução n. 2, de 30 de agosto de 2016, do comitê diretivo do eSocial, nos seguintes termos:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:

I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.

Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalho (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que se trata o caput Art. 3º Até 1º de julho de 2017, será disponibilizado aos empregadores e contribuintes ambiente de produção restrito com vistas ao aperfeiçoamento do sistema.

[...]

Art. 5º Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentar com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica (BRASIL, 2016).

O início obrigatório da utilização do eSocial foi dividido primariamente em três grupos de empresas de acordo com sua natureza jurídica e que se subdividem, cada um deles, segundo Rodrigues et al. (2014), em prazos diferentes para envio dos eventos de: tabelas, não periódicos e periódicos.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2016), a primeira etapa de vigência do sistema englobou o primeiro grupo de empresas, constituído pelas entidades empresariais com faturamento anual superior a 78 milhões de reais em 2016.

A segunda etapa englobou o segundo grupo de empresas, formado pelas entidades sem fins lucrativos e as demais entidades empresariais, do primeiro grupo, que obtiveram faturamento abaixo de 78 milhões de reais.

E por fim, a terceira etapa incidirá sobre o terceiro grupo de empresas, que são as da administração pública, a partir de janeiro de 2019.

Ainda segundo o Manual de Orientação do eSocial (2016), as informações relativas à remuneração dos trabalhadores e que conseqüentemente geram emissão de GRF (Guia de Recolhimento do FGTS), em regra, estão contidas nos eventos periódicos e desta forma coloca em desuso do aplicativo SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social) a partir do início da obrigação do envio dos eventos periódicos dos três grupos de entidades empresariais.

O envio dos eventos não periódicos relacionados à SST (segurança e saúde do trabalho) serão exigidos a partir de janeiro de 2019 para o primeiro e segundo grupo e a partir de julho de 2019 para o terceiro grupo de empresas.

O eSocial não possuirá recurso próprio para emissão da GRF, cabendo a Caixa Econômica Federal, com o desuso do aplicativo SEFIP, dispor de outro meio para emissão desta guia de arrecadação. Portanto a GRF e a GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS) serão consolidadas em uma única guia de arrecadação denominada GRFGTS (Guia de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

A Figura 1 ilustra como se dividirá o cronograma.

Figura 1 – Cronograma do envio de eventos.

	Início da obrigação	Tipo de evento	Tipo de evento
<b>1º Grupo</b> Entidades empresariais	08/01/2018	Tabelas	S-1000 a S-1080
	01/03/2018	Não periódicos	S-2190 a S-2400
	01/05/2018	Periódicos	S-1200 a S-1300
<b>2º Grupo</b> Entidades sem fins lucrativos	16/07/2018	Tabelas	S-1000 a S-1080
	01/09/2018	Não periódicos	S-2190 a S-2400
	01/11/2018	Periódicos	S-1200 a S-1300
<b>3º Grupo</b> Administração pública	14/01/2019	Tabelas	S-1000 a S-1080
	01/03/2019	Não periódicos	S-2190 a S-2400
	01/05/2019	Periódicos	S-1200 a S-1300
<b>Nota:</b> em conformidade com a Resolução do Conselho Diretivo do eSocial nº 02 de 2016 e alterada pela Resolução do Conselho Diretivo do eSocial nº 03 de 2017.			

Fonte: Manual de Orientação do eSocial (2017, p.15).

As informações de eventos trabalhistas são transmitidas na medida em que ocorrem, em arquivos individuais para cada evento e alimentam uma base de dados denominada Registro de Eventos Trabalhistas (RET), o qual representa o histórico laboral do trabalhador. A folha de pagamento será transmitida mensalmente (RFB, 2018).

O aviso de férias é concedido no mínimo com trinta dias para as férias individuais e quinze dias para as férias coletivas. Culturalmente, as empresas nem sempre tiveram por costume notificar neste prazo. Com o eSocial esta notificação está prevista e se for feita fora do prazo, ficará evidenciada e estará sujeita a

sanções pelo não cumprimento, forçando com que as empresas façam uma gestão adequada da programação de férias de seus empregados.

O registro das informações no sistema será a base de dados para calcular e apurar débitos, e que estes formarão a base para calcular os benefícios previdenciários e trabalhistas. Os empregadores obrigados a utilizar o eSocial deverão guardar todos os documentos trabalhistas, previdenciários, fiscais e tributários, referente ao período anterior a vigência do eSocial pelo prazo previsto pela legislação.

### 2.4.5 Eventos

Rodrigues et al. (2014) explica que as informações a serem prestadas ao eSocial classificam-se em eventos: iniciais, tabelas, não-periódicos e periódicos, conforme ilustra a figura 2:

Figura 2 – Classificação dos eventos



Fonte: Oliveira (2014, p. 20)

Oliveira (2014) explica que esses eventos devem seguir uma sequência lógica para que possam dar início a transmissão das informações para o eSocial, pois as informações que constam nos primeiros arquivos são necessárias para o processamento das informações que serão transmitidas em seguida pelos próximos eventos.

Para que a empresa inicie o seu processo de implementação das exigências do eSocial, é necessário que cada uma tenha seu certificado digital, o empregador irá gerar um arquivo eletrônico contendo as informações previstas no leiaute, assinado digitalmente e o transmite via *internet* para o ambiente do eSocial. Depois de verificada a integridade formal do registro, o sistema emitirá um protocolo de recebimento e o enviará ao empregador (eSOCIAL, 2016).

#### *2.4.5.1 Eventos iniciais*

Segundo o Manual de orientação do eSocial (2016), eventos iniciais são aqueles que identificam o empregador/contribuinte, contendo dados básicos da sua classificação fiscal e estrutura administrativa, e são os primeiros eventos a serem transmitidos para o eSocial.

São contempladas nos eventos iniciais, as informações previstas nos leiautes a seguir:

S-1000: informações do empregador/contribuinte;

S-1005: tabela de estabelecimento e obras de construção civil;

S-2100: cadastramento inicial de vínculo;

#### *2.4.5.2 Eventos de tabelas*

São os eventos em que o empregador presta informações relativas às tabelas, as quais representam um conjunto de regras específicas necessárias para validação dos eventos do eSocial (OLIVEIRA, 2014), como por exemplo, as rubricas da folha de pagamento, informações de processos administrativos e judiciais, relação de cargos e funções, jornada de trabalho e outras necessárias para verificação da integridade referente a transmissão de qualquer evento que necessite dessas informações.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2016) os eventos de tabelas são compostos pelas informações previstas nos leiautes a seguir:

S-1010: tabela de rubricas;

S-1020: tabela de lotações tributárias;

S-1030: tabela de cargos/empregos públicos;

S-1040: tabela de funções/cargos em comissões;

- S-1050: tabela de honorários/turnos de trabalho;
- S-1060: tabela de ambientes de trabalho;
- S-1070: tabela de processos administrativos/judiciais;
- S-1080: tabela de operadores portuários

Conforme já visto, o cadastro do trabalhador é identificado inicialmente por três dados, o CPF, em conjunto com o NIS e a data de nascimento. Esse trio de informações deve estar consistente com o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), e é validado no ato da transmissão. Sua inconsistência gera recusa no recebimento do evento de cadastramento inicial dos vínculos, admissão ou trabalhador sem vínculo (eSOCIAL, 2016).

#### 2.4.5.3 *Eventos não-periódicos*

Nos eventos não-periódicos serão informados os eventos entre empregados e empregadores sem uma data prefixada para acontecer (RODRIGUES *et al.*, 2014), esses terão prazo específico de transmissão para o eSocial quando ocorrer sua confirmação. São nestes eventos que as empresas deverão adotar critérios mais rigorosos, até mesmo no que diz respeito aos aspectos culturais, pois são estes que acarretarão ônus no caso de descumprimento nos prazos previstos na legislação, para a entrega do eSocial.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2016) os eventos de tabelas são compostos pelas informações previstas nos leiautes a seguir:

- S-2190: admissão de trabalhador – registro preliminar (facultativo);
- S-2200: admissão de trabalhador;
- S-2205: alteração de dados cadastrais do trabalhador;
- S-2206: alteração de contrato de trabalho;
- S-2210: comunicação de acidente de trabalho;
- S-2220: monitoramento de saúde do trabalhador;
- S-2230: afastamento temporário;
- S-2240: condições ambientais de trabalho – fatores de risco;
- S-2241: insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial;
- S-2250: aviso prévio;
- S-2298: reintegração;
- S-2299: desligamento;

S-2300: trabalhador sem vínculo – início;

S-2305: trabalhador sem vínculo – alteração contratual;

S-2399: trabalhador sem vínculo – término;

S-3000: exclusão de eventos

S-4000: solicitação de totalização de eventos, bases e contribuições;

As informações dos eventos não periódicos alimentam uma base de dados no ambiente nacional do eSocial, o RET. Todos os arquivos de eventos não periódicos, ao serem transmitidos, passarão por validação e somente serão aceitos se estiverem consistentes com o RET (eSocial, 2016).

O CAGED, que deve ser informado mensalmente às Delegacias Regionais do Trabalho, em relação nominal, por estabelecimento, indicando também a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), deixará de ser necessário, pois o lançamento de admissões e demissões no sistema fornecerá os dados necessários à fiscalização. De acordo com Gonçalves (2012):

Nas admissões, demissões ou transferências de empregados para outro estabelecimento, ocorridas no mês, deverão ser comunicados ao Ministério do Trabalho e Emprego até o dia 07 do mês subsequente, por meio eletrônico (*online* ou via formulário eletrônico) (GONÇALVES, 2012, P. 47)

#### *2.4.5.4 Eventos periódicos*

Eventos periódicos são eventos onde há periodicidade definida para a sua ocorrência. O prazo de transmissão é até o dia 7 do mês subsequente.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2016) os eventos de tabelas são compostos pelas informações previstas nos leiautes a seguir:

S-1200: remuneração do trabalhador;

S-1202: remuneração de trabalhadores filiados ao regime próprio de previdência social (RPPS);

S-1210: pagamentos de rendimentos do trabalho;

S-1220: pagamentos a beneficiários não identificados;

S-1250: aquisição de produção rural;

S-1260: comercialização da produção rural pessoa física;

S-1270: contratação de trabalhadores avulsos não portuários;

S-1280: informações complementares aos eventos periódicos;

S-1298: reabertura dos eventos periódicos;

S-1299: fechamento dos eventos periódicos;

S-1300: contribuição sindical patronal.

Ribeiro (2013, p. 143) conceitua a folha de pagamento e afirma a importância do cumprimento das leis trabalhistas:

Folha de Pagamento de salários é o documento no qual são relacionados os nomes dos empregados com cargo, a função ou o serviço prestado, o valor bruto dos salários, os descontos, o valor das quotas do salário-família e o valor líquido que cada um tem a receber.

Embora, oficialmente, não exista modelo padronizado, sua emissão é obrigatória para efeito de fiscalização trabalhista e previdenciária. Assim, as empresas preparam mensalmente as folhas de pagamento de salários, inserindo nelas informações de seu interesse, além daquelas exigidas por leis.

A confecção da folha de pagamento, além de um procedimento de caráter trabalhista, decorre de obrigatoriedade prevista no art. 47 do ROCSS (Regulamento da Organização e Custeio da Seguridade Social), que determina:

A empresa é obrigada a:

I – Preparar folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço;

II – Lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos.

De acordo com a orientação do Manual de orientação do eSocial (2016), seria necessário a padronização da folha de pagamento. O sistema de folha de pagamento teve de ser adaptado e a transmissão ao eSocial gera um arquivo de segurança, conhecido como *backup* e fica disponível para fins de fiscalização por parte do governo. O RET também é utilizado para validação da folha de pagamento.

#### 2.4.5.5 *Eventos da segurança e medicina do trabalho*

A comunicação de acidente de trabalho (CAT) vai passar a integrar o sistema e deve ter campo específico para lançamento, de modo que não mais precisará ser gerado documento separado. A CAT será realizada através do envio parcial (antes do atendimento médico) e o envio total após este, com prazo até o dia útil seguinte (eSocial, 2016).

#### *2.4.5.6 Outras declarações para retenções e informações fiscais*

As informações financeiras de pessoas jurídicas e outras informações para fins de apuração dos créditos previdenciários serão geradas em outras duas declarações, além do eSocial: DCTF *web* (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais) e EFD-REINF (Declaração de Retenções e Informações Fiscais).

#### **2.4.6 Principais mudanças e impactos**

O projeto gerou e ainda gera muito impacto nas empresas em termos de tecnologia e processos, envolvendo quantidades massivas de dados, além de todo o processo estrutural de alta complexidade imposto pela legislação pertinente.

O impacto nas organizações envolve a parte humana (investimento de capital humano através de treinamentos), os processos funcionais (processos internos alinhados com as legislações trabalhistas e tributárias; definição da matriz de responsabilidades), e tecnologia da informação (melhoria ou alteração de plataforma, qualidade de dados gerados e validação antecipada desses e parametrizações).

A implementação do eSocial exigiu das empresas uma reorganização em determinados processos, tanto na operacionalidade quanto na parte pessoal, implicando não apenas o investimento financeiro necessário frente às novas exigências, mas também uma mudança cultural nas organizações, atentando para que os procedimentos sejam executados observando a legislação e evitando divergências com o fisco, tendo em vista que qualquer inconformidade é detectada de imediato. A atenção aos prazos é crucial para evitar sanções previstas em lei em caso de descumprimento. Muitos processos que eram lançados de modo retroativo, uma vez que a prestação de informações ou era encaminhada por meio físico ou havia a tolerância de prazo, passaram a ser exigidos no ato em que ocorrerem e com prazos bem determinados.

Um dos maiores desafios considera-se a questão da comunicação entre as pessoas e os departamentos envolvidos. A área de RH é a que mais sente os impactos das mudanças ocasionadas com o advento da implantação do eSocial. A organização é composta por um conjunto de áreas e departamentos e o RH dá

suporte a todas elas, por isso a existência de compreensão e cooperação entre todas as partes se faz essencial no momento de mudança.

Oliveira (2014) revela que a necessidade de repassar os dados em tempo real, além da integração indispensável entre os setores, exige um trabalho ágil e dinâmico do setor de RH ou departamento pessoal.

Durante a adequação serão utilizados os dois sistemas, o antigo e o novo, até a implementação total do sistema eSocial. A partir deste, a tendência é que haja um processo mais fácil, extinguindo-se por completo as situações em que ocorrem o reenvio de uma mesma informação para diferentes órgãos.

A adaptação ao projeto não é um processo simples, pois se confronta com processos demorados, necessidade de treinamento e motivação, além do impacto cultural, não menos relevante dentro desse contexto, tendo em vista que esse pode se tornar uma barreira.

De acordo com Lacombe (2011), a cultura da empresa é um recurso da administração e pode ser usada para alcançar os objetivos da mesma forma que a tecnologia, os insumos de produção, os equipamentos, os recursos financeiros e os recursos humanos. Conforme as considerações de Lacombe (2011), uma cultura forte que deu certo por muito tempo, pode atrapalhar mudanças quando elas se tornam indispensáveis. Normalmente, são as mudanças no ambiente externo que forçam a mudança de cultura. Muitas vezes o aspecto cultural da instituição pode comprometer a eficácia na empresa, principalmente quando se está passando por uma fase de mudança.

De acordo com Carvalho (2002):

Pode-se afirmar, com toda a segurança, ser a mudança a coisa mais certa no instável mundo das relações empresariais. Principalmente numa era de transformações rápidas, irreversíveis e surpreendentes, envolvendo praticamente todos os campos do conhecimento humano. Nesse sentido, as mudanças de mentalidade e de comportamento passam a ser parâmetros obrigatórios para que as pessoas e instituições se adaptem às profundas alterações (CARVALHO, 2002, p. 11).

O Manual de Orientação do eSocial (2016) prevê que o projeto trará muitos benefícios:

A prestação das informações ao eSocial substituirá a entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos os obrigados ao eSocial, com padronização das informações e redução da

quantidade de obrigações. O eSocial permitirá ao empregador atuar com maior transparência e segurança jurídica, evitando assim passivos fiscais e trabalhistas desnecessários.

Os serviços dedicados aos trabalhadores serão aprimorados para que estes possam gozar de seus direitos trabalhistas e previdenciários com maior rapidez e plenitude.

Haverá maior dificuldade para o cometimento de fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista brasileiro, que prejudicam o trabalhador e toda a sociedade e aumentam a concorrência desleal com os empregadores regulares (eSOCIAL, 2016, p.20)

Já Pacheco Filho e Kruge (2015, p. 13-15) prospecta que o eSocial trará diversos benefícios para a sociedade como um todo, os quais destacam-se:

- a) eliminação de papel com grande redução de custos. O eSocial impõe o uso de mais espaços virtuais e menos físicos, visto que o armazenamento de dados ocorre, em grande parte, em meio digital;
- b) substituição de diversas obrigações pelo eSocial, que vai proporcionar uniformização das informações com grande redução de custos aos contribuintes;
- c) automação no cumprimento das obrigações pelos contribuintes;
- d) segurança na transmissão dos dados, com adoção de processos seguros de autenticação;
- e) unificação do padrão de cadastros de empregadores e empregados na Receita Federal do Brasil, no Ministério do Trabalho e Emprego, no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e na Caixa;
- f) rapidez no acesso às informações com possibilidade de recuperação das mesmas a partir do ambiente nacional do eSocial;
- g) melhoria na qualidade da informação em poder do Estado para melhor cumprimento de seu papel social nas áreas previdenciária e trabalhista;
- h) redução das fraudes que prejudicam os empregadores e contribuintes que agem com lisura, especialmente em relação à concorrência desleal;
- i) melhoria do controle na concessão de benefícios previdenciários com vistas ao combate às fraudes;
- j) redução de erros com a transmissão da informação mais próxima do acontecimento dos fatos;
- k) discussão sobre a integração das legislações previdenciária e trabalhista;
- l) integração entre a escrituração fiscal das empresas e a sua declaração de tributos incidentes sobre a folha de pagamento;
- m) construção do Portal do Trabalhador, a partir da forte integração proporcionada pelo eSocial entre os órgãos de governo detentores das informações necessárias ao mesmo, onde o cidadão teria à sua disposição maior agilidade e transparência na obtenção de suas informações previdenciárias, trabalhistas e as relativas à sua conta vinculada do FGTS;
- n) inclusão social de trabalhadores que hoje estão à margem da sociedade;
- o) aumento da arrecadação espontânea de contribuição previdenciária e do Imposto de Renda Retido na Fonte, sem que haja aumento de alíquotas, mas apenas aumentando o número de contribuintes pela inclusão social;
- p) aparelhamento do Estado para melhor combate aos ilícitos tributários;
- q) melhoria na comunicação do resultado da fiscalização entre os órgãos de Estado, o que provocará resultados imediatos nas matérias exclusivas dos demais órgãos partícipes do projeto eSocial, visto que o canal da alimentação é único;
- r) melhoria do controle das políticas governamentais para distribuição de renda e manutenção do emprego;
- s) contribuição para redução do Custo Brasil.

Segundo o manual de orientação do eSocial (2016), após a total implantação do eSocial, obrigações acessórias serão substituídas, entre elas:

- GFIP;
- RAIS;
- DIRF;
- folha de pagamento;
- Livro de Registro de Empregado;
- Arquivo MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais);
- CAT;
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Formulário Seguro Desemprego;

Por conta da necessidade de lançar todas as informações previamente no sistema, o livro/ficha de registro, com o tempo, também deixará de ser necessário.

O eSocial passou a produzir diversos eventos diferentes em relação as rotinas trabalhistas anteriores a sua vigência, obrigando a adaptação dos departamentos pessoais e recursos humanos às novas regras e aos novos prazos para entrega das informações trabalhistas. Esses produtos são: Folha de Pagamento Digital, Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Previdenciárias e trabalhistas e povoamento da base de dados; Folha de Pagamento Digital Simplificada Escrituração Simplificada na *web* para pequenos empregadores; Registro de Eventos Trabalhistas (RET); Banco de Dados com “Visão Empregado” – Base de dados com a visão da vida laboral do empregado e visão contracheque; DCTF Prev – Unificação dos procedimentos no âmbito da RFB de cobrança, parcelamento e certidão negativa; Portal do Trabalhador Sistema de Consulta das Informações de Empregados e Autônomos; Sistema de Consulta da Declaração – Portal do Empregador; Módulo Reclamatória Trabalhista; Plano de capacitação e divulgação na sociedade civil; Atendimento integrado aos órgãos da administração direta e indireta federal nas informações previdenciárias e trabalhistas.

Entre eles, destaca a RFB (2018), o RET nada mais é que a comunicação do empregador, pessoa física ou jurídica, sobre alterações que ocorrerem na relação trabalhista e que devem ser informados tempestivamente, assim que ocorrer o evento, sob o risco de multa devido a falta de comunicação dentro do prazo estipulado.

Todos os arquivos de eventos, ao serem transmitidos, passarão por validação e somente serão aceitos se estiverem consistentes com o RET, isto é, os eventos terão que ser transmitidos sequencialmente por ordem de acontecimento, como por exemplo, temos um evento de desligamento de empregado, que só será aceito se para aquele empregado tiver sido enviado anteriormente, o evento de admissão. O RET também será utilizado para validação da folha de pagamento, que só será aceita se todos os trabalhadores constantes no RET como ativos constarem na mesma e, por outro lado, todos os trabalhadores constantes da folha de pagamento constar no RET. Além dos empregados, outras categorias de trabalhadores também serão objeto de informações que alimentarão o RET, como trabalhadores avulsos, os dirigentes sindicais e algumas categorias de contribuintes individuais, como diretores não empregados e cooperados. (eSOCIAL, 2016, p.9).

A demora para levantamento de dados necessários para o início da utilização do eSocial, também se configurou em uma dificuldade para as empresas devido ao alto nível de detalhamento das informações exigidas pelo sistema, para o preenchimento do cadastro inicial dos dados contidos na folha de pagamento para o sistema do fisco, com a carga composta de dados como a tabela de rubricas, departamento, obras, cargos, funções, horários, turnos, entre outros.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia tem por finalidade descrever o tipo de pesquisa e como será aplicada para o desenvolvimento do trabalho.

Minayo (2007, p. 44) define metodologia de forma abrangente:

(...) a) como a discussão epistemológica sobre o “caminho do pensamento” que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação; c) e como a “criatividade do pesquisador”, ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específicas.

Nesta mesma linha de raciocínio, a metodologia é: “[...] uma disciplina que se relaciona com a epistemologia e consiste em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações ou não no âmbito das implicações de suas aplicações” (COSTA; COSTA, 2001, p. 4).

Com a finalidade de se atingir o objetivo geral e os objetivos específicos propostos nesta pesquisa, ela foi classificada de acordo com os seguintes métodos: quanto a abordagem, aos objetivos e quanto aos procedimentos técnicos.

#### 3.1 QUANTO A ABORDAGEM

Dentre os métodos existentes, essa pesquisa utiliza-se do método dedutivo. Cervo e Bervian (2006) argumentam que a dedução torna explícita verdades particulares contidas em verdades universais. Lakatos e Marconi (2008, p. 91) complementam que o método dedutivo “partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares (conexão descendente)”.

Com relação à abordagem do problema, a pesquisa possui características predominantemente qualitativas, pois visa interpretar e analisar os dados coletados sem utilização de instrumentos estatísticos. Para Richardson (2012), o método qualitativo difere, em princípio, do quantitativo por não utilizar instrumentos estatísticos como base para análises.

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. Para Minayo (2007), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde

a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

### 3.2 QUANTO AOS OBJETIVOS

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é considerada descritiva, pois se propõe a descrever quais os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial, em uma empresa do ramo varejista, buscando relacionar os fatos e os fenômenos registrados e analisados.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). Para Triviños (1987, p. 112), “os estudos descritivos podem ser criticados porque pode existir uma descrição exata dos fenômenos e dos fatos”. Estes fogem da possibilidade de verificação através da observação.

### 3.3 QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa se utiliza das seguintes técnicas: bibliográfica, documental, levantamento e estudo de caso.

Justifica-se o uso da pesquisa bibliográfica, pois o objetivo do estudo consiste em observar, analisar e compreender os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial em uma empresa do ramo varejista. Para isso, foi necessário pesquisar junto a materiais já publicados e disponíveis em *sites*, livros, revistas e manuais.

Fonseca (2002) introduz a pesquisa bibliográfica:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta. (FONSECA, 2002, p. 32).

Documental, pois está diretamente relacionada à pesquisa bibliográfica, entretanto, conforme mencionado, se valendo do uso de fontes mais diversificadas, tais quais artigos, revistas, tabelas, conferências e vídeos.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc. (FONSECA, 2002, p. 32)

Levantamento de dados caracterizado através da aplicação de questionário, no intuito de conhecer o comportamento diante da situação que perfaz objeto desse estudo. Gil (2010) salienta que estudos de levantamento são muito úteis em pesquisas de opinião e atitude, no entanto, pouco indicados no estudo de problemas referentes a relações e estruturas sociais complexas, devido a pouca profundidade sobre o fenômeno ou objeto de análise.

Neste caso, o questionário a ser adotado apresenta perguntas fechadas (com delimitação de possibilidade de respostas) e abertas (permite a expressão da real opinião do respondente).

E, finalmente, entende-se a utilização do estudo de caso na presente pesquisa, para conhecer as características do local onde houve a implementação compulsória do eSocial, pois se enquadra a técnica aplicada na definição de Fonseca (2002, p. 33) de que “visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial”. Este método é útil quando o fenômeno a ser estudado é amplo e complexo e não pode ser estudado fora do contexto onde ocorre naturalmente.

A empresa objeto do estudo em questão foi escolhida, dentre outros motivos, por ser integrante do grupo de empresas que passou a ser obrigada a implantar o eSocial a partir de 08 de janeiro de 2018, pois se enquadra entre as que obtiveram faturamento superior a 78 milhões de reais em 2016, possibilitando assim, no decorrer do ano de 2018, o acompanhamento efetivo das rotinas relacionadas ao programa desde o princípio. Salienta-se a partir disso, o fato de ser uma empresa com matriz residente na cidade sede da pesquisa, e disposta a contribuir com a

mesma no intuito de também compreender, através de um olhar científico, a complexidade do processo e amenizar as dificuldades provenientes do mesmo. Soma-se a esses fatores a baixa onerosidade no deslocamento, a facilidade de acesso e a possibilidade de aplicar o questionário pessoalmente.

A obtenção de dados foi realizada através do acompanhamento das rotinas no Centro Administrativo (CA) da empresa concernentes ao processo do eSocial, nos diversos setores envolvidos, desde a área de Tecnologia de Informações (TI), passando pelo setor contábil, de RH e de Gestão de Pessoas, amparadas pelo levantamento bibliográfico e documental para embasar os procedimentos a serem adotados diante das variadas situações pertinentes ao processo.

O questionário (Apêndice B), juntamente com o termo de consentimento da pesquisa (Apêndice A), foi aplicado no segundo semestre de 2018, no decorrer do mês de outubro.

Do total de seis funcionários do setor de contabilidade, um se propôs a responder o questionário. Dos oito funcionários do setor de Recursos Humanos, dois envolvidos diretamente no processo de implantação e execução do eSocial, responderam o questionário. Por fim, o gestor financeiro, administrativo e contábil também se dispôs a responder às questões aplicadas.

Conforme Apêndice B, o questionário foi dividido em três etapas: a primeira constituiu-se em perguntas relacionadas ao perfil da organização e do entrevistado, foram feitas perguntas em relação ao tipo de atividade e o enquadramento tributário da empresa, o número de funcionários do setor administrativo e a divisão em departamentos do setor, com o número de funcionários alocados a cada um destes, qual o tempo médio dos funcionários do setor de Recursos Humanos e a qualificação destes.

Na segunda etapa foram estabelecidas perguntas sobre capacitação e preparação em relação à implementação do eSocial, contemplando as adequações, compreensão e aplicabilidade do novo sistema, bem como a capacitação dos colaboradores e investimentos efetuados.

Na última etapa questionou-se sobre as constatações e perspectivas em relação à implementação do eSocial, mudanças nas rotinas, benefícios futuros, as possíveis dificuldades que poderão se constituir em um entrave no cumprimento de prazos e quais as consequências, bem como um espaço para que os entrevistados pudessem avaliar sua visão em relação às reais intenções e objetivos do governo

com a implementação do eSocial e para fazer comentário livre e pessoal (subjetivo) sobre as expectativas diante do tema de estudo.

Os questionários foram analisados em conjunto, de acordo com cada etapa, avaliando cada questão a fim de minimizar possíveis erros na análise dos dados obtidos. Para a tabulação destes, foram utilizadas planilhas eletrônicas, desenvolvidas através de ferramentas disponíveis no programa da *Microsoft Office Excel*, considerada completa e de fácil acesso.

Após todos os dados serem obtidos, os mesmos foram tabulados e analisados, respondendo ao problema da pesquisa do presente estudo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem por finalidade apresentar as características da organização societária onde foi realizada o estudo de caso, sua estrutura administrativa e operacional, que serviu como base para análise, estudo e coleta de dados sobre a implementação do eSocial e os reflexos da mudança a partir desta.

O Centro Administrativo da empresa possui em sua estrutura o departamento de Recursos Humanos e de contabilidade, os quais se configuram basicamente no objeto deste estudo, onde realizam-se praticamente a totalidade das operações envolvendo o eSocial.

### 4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA EM ESTUDO

A empresa em questão é uma das maiores redes varejistas do estado do Rio Grande do Sul e de todo o Sul do Brasil, seu surgimento foi na década de 80 (oitenta), na região central do Rio Grande do Sul.

Inicialmente, o empreendimento era pequeno, e no início da década de 90 (noventa) os dois sócios do atual empreendimento uniram-se ao terceiro sócio para formar o que seria o embrião da atual sociedade. No final da década de 90 (noventa), o potencial empreendedor dos sócios na direção da sociedade percebeu nas cidades próximas uma ótima oportunidade para expandir seus negócios, e abriram a primeira loja fora da cidade de origem.

A capacidade empreendedora do grupo ganhou cada vez mais força, e novas lojas foram abertas em 17 (dezessete) cidades do estado do Rio Grande do Sul. Hoje, a rede conta com 25 (vinte e cinco) lojas e gera cerca de 1.300 (mil e trezentos) empregos diretos.

Porém, buscando seguir seu crescimento, sem desprender de seus princípios de honestidade, humildade, comprometimento, responsabilidade e respeito, apostando no futuro e na evolução, a rede busca estar sempre melhorando para satisfazer seus clientes e colaboradores.

A rede é composta por um centro administrativo, onde estão concentrados todos os setores administrativos da empresa, que dão suporte às filiais. No CA encontra-se a Direção da empresa e os setores de Compras, Centro de Processamento de Dados (CPD), RH, Gestão de Pessoas, TI, Jurídico, Financeiro,

Contabilidade, *Marketing* e Comunicação, Controle Interno, Monitoramento, Arquivo e Segurança do Trabalho. Todas as lojas são compostas pelos mesmos departamentos, com exceção de duas filiais, onde uma é o centro de distribuição e a segunda é a filial que constitui uma fábrica.

A empresa possui contabilidade interna, centralizada junto ao CA onde realiza os lançamentos contábeis e as conciliações necessárias para manter os registros contábeis societários e fiscais e demais atividades pertinentes ao setor. O regime de apuração em que a empresa está enquadrada corresponde ao Lucro Real, por estar entre as exigências dadas pela Lei 9.718/98, em seu art. 14. Também se enquadra na categoria de grande empresa, por possuir a receita bruta anual superior a R\$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais) assim como determina a Lei nº 11.638, de 28 de Dezembro de 2007, no art. 3º.

Este regime de tributação obriga que a empresa tenha uma contabilidade unificada que ofereça informações contábeis relevantes e com dados precisos, faz-se necessário uma escrituração comercial minuciosa das operações da entidade, uma vez que o Lucro Real é base de cálculo para pagamento de tributos.

## 4.2 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

A análise de resultados apresenta-se através dos dados resultantes do questionário, respondidos pelos responsáveis pela área contábil, financeira e de RH, que teve como finalidade demonstrar os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial na empresa objeto do estudo.

As informações obtidas por meio da aplicação do questionário, conforme Apêndice B, foram agrupadas e analisadas para tornar possível o estudo da pesquisa.

### 4.2.1 Etapa I – Perfil dos setores envolvidos e seus colaboradores

Esta parte do questionário foi subdividida em duas partes e teve como objetivo apresentar o perfil do Centro Administrativo da organização e dos respondentes.

A empresa em questão é uma sociedade limitada, atuante no ramo de comércio varejista de mercadorias e enquadrada no regime de apuração de tributos

pelo lucro Real. A organização é composta por 25 lojas de varejo, onde emprega 1028 (mil e vinte e oito) funcionários, o CD, que centraliza boa parte das compras negociadas pelo setor comercial, onde estoca as mercadorias de grande volume e as distribui para as filiais conforme a necessidade de suprimento e conta com 60 funcionários vinculados. O setor de manutenção e obras contempla 30 empregados e o CA, que perfaz mais especificamente o objeto desse estudo, pois concentra todos os departamentos que dão suporte para as operações da empresa.

O CA possui 94 funcionários distribuídos em 13 departamentos, conforme segue na Figura 3:

Figura 3 – Departamentos e número de funcionários do Centro Administrativo

DEPARTAMENTO	Nº DE FUNCIONÁRIOS
COMERCIAL	16
CONTABILIDADE	6
CONTROLE PATRIMONIAL	8
FINANCEIRO	15
GESTÃO DE PESSOAS	5
MANUTENÇÃO	11
MARKETING	4
PREVENÇÃO DE PERDAS	4
RECURSOS HUMANOS	4
SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	4
SUPERVISÃO	10
SUORTE SISTEMAS	3
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	4

Fonte: O autor

A primeira etapa do questionário finaliza com perguntas pessoais relacionadas ao perfil do respondente.

Dentre as questões, averiguou-se o tempo de atuação na área de pessoal ou de RH. Dos funcionários do setor de Recursos Humanos, 75% (setenta e cinco por cento) atuam na área há mais de 15 anos, enquanto 25% têm pouco menos de um ano de experiência na função. Constatou-se que a maioria dos colaboradores do setor detém um vasto conhecimento das rotinas operacionais e da área trabalhista, adquiridas ao longo dos anos de atuação no departamento.

Com a finalidade de se conhecer quanto tempo os funcionários estão atuando no setor de RH, a presente pesquisa questionou sobre o tempo médio de atuação dos mesmos. Assim obteve-se a média de 13 anos por colaborador.

Um empregado foi contratado em meio ao processo de implementação do eSocial, mas segundo os gestores questionados não houve relação com o mesmo.

Em relação à qualificação profissional, 75% (setenta e cinco por cento) dos funcionários do setor de RH possui formação em curso superior, seja como bacharéis de Ciências Contábeis ou como de Ciências Econômicas. Além disso, toda a equipe possui formação técnica na área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.

Outro entrevistado, o gerente financeiro/administrativo/contábil possui bacharelado em Ciências Contábeis e atua na área há 23 (vinte e três) anos.

#### **4.2.2 Etapa II – Capacitação e preparação em relação à implementação do eSocial**

Na segunda etapa, o intuito foi conhecer como ocorreu a preparação para a implementação do eSocial, onde a mudança mais significativa atingiu o setor de RH.

A questão que aborda como a empresa adequou-se ou está se adequando às exigências instituídas pela legislação do eSocial explicitou o interesse pessoal dos funcionários, pois todos os envolvidos diretamente na operação do processo afirmaram buscar subsídios por conta própria, adquirindo livros e materiais que tratavam do assunto. Houve também treinamentos *online* ministrados pela equipe responsável pelo suporte do *software*, onde a empresa operacionaliza o eSocial, bem como a participação em seminários e alguns treinamentos mais específicos subsidiados pela organização.

Em relação à compreensão e aplicabilidade da legislação disponível do eSocial, foi questionado se seria essa simples, média ou complexa. Cem por cento dos entrevistados consideraram a compreensão complexa. Já em relação à aplicabilidade, 75% consideraram média e 25% consideraram complexa.

Relacionado aos investimentos que foram ou estão sendo feitos ou serão necessários devido a implementação do eSocial, os respondentes afirmaram serem basicamente em *softwares* e *hardwares*. A contratação de novos funcionários não foi cogitada pela direção em um primeiro momento. A capacitação dos profissionais,

como visto anteriormente, foi praticamente realizada por iniciativa dos próprios colaboradores, embora a empresa tenha investido em alguns minicursos e treinamentos como forma de capacitar os mesmos em relação aos conteúdos e atualizações referentes ao eSocial.

Os gestores foram questionados sobre o valor do investimento em reais e segundo eles o valor aproximado investido na adequação da empresa para a implementação do eSocial foi de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), o que representa em torno de 1,5% do seu faturamento bruto anual.

Referente ao *software* já utilizado pela empresa, houve unanimidade entre os respondentes ao afirmar que este atende às necessidades demandadas pelo eSocial. O sistema em questão é o Sênior, que trata-se de um *software* auxiliar usado para as operações do RH, o qual é integrado com o sistema de gestão empresarial da entidade, o SAP (*Systeme, Anwendungen und, Produkte in der Datenverarbeitung*).

O SAP é um programa ERP utilizado pela empresa desde 2012, que oferece um conjunto de módulos com diversas aplicações de negócio, onde cada módulo corresponde a uma área específica. Os módulos são integrados e contém a maior parte das funcionalidades necessárias a uma organização de grande porte.

Os respondentes foram questionados sobre a necessidade de instalar algum sistema contábil auxiliar para suprir as adequações necessárias ao eSocial. Segundo os gestores não houve necessidade, no entanto foram contratados alguns módulos específicos do programa já pertencente à empresa para atender à totalidade das suas necessidades operacionais relacionadas ao eSocial.

Quanto ao ajuste e integração dos processos internos, os respondentes afirmaram que no decorrer de seis meses que antecederam a vigência do novo sistema, houve o dispêndio de 600 horas na adequação ao projeto. O processo relacionado à Segurança e Medicina do Trabalho ainda encontra-se pendente. A substituição do PPP e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) ocorrerá a partir de janeiro de 2019 e o efetivo envolvido no processo está se preparando para o evento através de palestras e seminários sobre o assunto. A princípio não haverá necessidade de maiores investimentos, tais quais em *softwares* ou contratação de novos profissionais.

### **4.2.3 Etapa III – Constatações e perspectivas em relação à implementação do eSocial**

Por ser um projeto do governo que foi sendo prorrogado com o tempo e que por momento está sendo aplicado simultaneamente com a forma antiga de entrega das obrigações até que esta seja totalmente absorvida pela utilização da nova sistemática, os benefícios ainda não são palpáveis na íntegra.

Por conta desta situação, foi questionado se a empresa visualiza futuros benefícios decorrentes da implementação do eSocial. A maior parte dos questionados (75%) vislumbram benefícios futuros e 25% responderam que não, justificando que essa ferramenta servirá apenas como meio de arrecadação para o governo.

Os respondentes que afirmaram aguardar algum benefício futuramente com a implementação por completo do eSocial almejam melhorias nos processos internos, redução de gastos com arquivamento de documentos e redução de gastos com impressão de documentos fiscais.

Os questionados foram unânimes ao responder que a obrigatoriedade e a implementação do eSocial modificaram o fluxo de suas rotinas. Segundo eles as mudanças referem-se ao planejamento dos eventos relativos aos funcionários e à agilidade na transferência de informações.

Os respondentes consideram, portanto, que as mudanças nas rotinas operacionais dos setores influenciaram no planejamento e organização das rotinas de trabalho, pois estas ficaram mais intensas em decorrência dos prazos. O fluxo de informações também aumentou devido ao grau de precisão incorporada a elas e ao registro praticamente em tempo real das atividades, que implicou em uma redistribuição das funções entre os colaboradores dos setores envolvidos.

Outro fato observado por parte dos entrevistados foi que a tempestividade exigida pelo programa tornar-se-á um empecilho para o início do trabalho de novos colaboradores, uma vez que os contratados só poderão começar suas atividades após todos os eventos iniciais exigidos pelo eSocial serem devidamente cumpridos.

Devido a esse grande número de informações, questionou-se os colaboradores sobre a dificuldade em cumprir os prazos legais das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. A maioria, 75% dos respondentes, afirma

não ter tido dificuldade. A prorrogação de alguns prazos por parte do governo tem auxiliado na tarefa do cumprimento dos prazos até o presente momento.

Os outros 25% discordam em partes, e afirmam ter havido dificuldade no cumprimento do prazo para a transmissão do DCTF *Web* (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais *web*), que consiste na geração automática dos débitos através dos dados importados do eSocial e EFD-Reinf.

Relacionado com as dificuldades no cumprimento dos prazos, as causas para eventuais atrasos são decorrentes das seguintes situações: 50% responderam que seria em decorrência do perfil dos clientes internos (colaboradores) e de problemas no *site* do eSocial. Na primeira situação, argumenta-se a falta de ciência de parte dos funcionários, quanto à entrega de documentação e na informação dos dados pessoais completos. Esses fatos formaram um entrave, principalmente, na fase inicial do eSocial, quando do cadastramento de todas as informações relativas aos colaboradores no sistema, onde se observou excessivas divergências nas informações prestadas e até mesmo certa resistência por parte de alguns funcionários, ao repassar esses dados.

A outra metade dos respondentes tornou a citar o problema nas adequações das rotinas às novas exigências, como obstáculo para o cumprimento dos prazos exigidos pelo eSocial.

As informações prestadas ao eSocial são classificadas em eventos iniciais, tabelas, não periódicos e periódicos. Foi perguntado aos colaboradores respondentes qual desses apresenta a maior dificuldade, e 50% responderam que os eventos periódicos são os que apresentam maior dificuldade, 25% afirmam serem os eventos não periódicos e 25% que são os eventos iniciais.

Foi perguntado aos funcionários envolvidos se o eSocial, depois de totalmente adaptado na empresa, irá reduzir o tempo das atividades de RH. Nesse ponto as opiniões foram divididas: 50% acreditam que sim e 50% que não reduzirá o tempo de trabalho. A mesma situação se observa na questão que abordou se as obrigações acessórias, de fato, serão reduzidas após a implementação total do eSocial. Novamente, houve divergência de opiniões, pois metade acredita que sim, haverá redução das obrigações acessórias e a outra metade acredita no contrário.

Essas últimas opiniões evidenciam certa resistência por parte dos gestores em acreditar, tanto na redução das atividades em RH, quanto na redução das obrigações acessórias, sendo que um dos objetivos principais do eSocial é

justamente a redução do tempo gasto e das obrigações acessórias encaminhadas ao governo.

O eSocial deve aumentar a arrecadação de tributos ao governo, devido ao aumento na rigidez da fiscalização, uma vez que os dados da empresa serão enviados ao governo em tempo real. Diante disso, foi questionado aos participantes da pesquisa se o eSocial irá reduzir a informalidade e as fraudes e sonegações quanto ao recolhimento e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias. A resposta foi unânime entre os respondentes, que acreditam que tal afirmativa poderá se concretizar parcialmente.

Em relação à cultura organizacional, foi questionado aos respondentes se o principal impacto na rotina do RH pode estar relacionado com a questão cultural da empresa. O resultado obtido foi: 50% afirmam que não, enquanto 50% acreditam que sim. Os que responderam sim justificaram suas repostas alegando que a cultura da empresa foi um fator impactante nas rotinas do RH, diante da implementação do eSocial, em relação ao ajuste de rotinas e ao cumprimento dos prazos.

Foi questionado aos colaboradores respondentes se houve aumento relacionado ao tempo de estudo dos funcionários acerca da legislação trabalhista e previdenciária e se a carga horária efetiva destes para estudo, implantação e desenvolvimento do eSocial sofreu alteração. Todos os questionados foram categóricos ao responder que o número de horas de estudo fora do expediente aumentou, porém a carga horária efetiva não sofreu alteração.

Sobre os prestadores de serviços autônomos (contribuintes individuais) e os sob contrato de prestação de serviço, os quais a área de RH também seria responsável pelas informações ao eSocial, foi perguntado diretamente aos respondentes como tem funcionado a integração do eSocial e do Reinf para o portal e-cac (Centro virtual de Atendimento ao Contribuinte) e a geração da DCTF *web*.

Segundo os colaboradores do RH, o setor somente é responsável pelas informações de prestadores de serviços autônomos. A coordenadora contábil da empresa explicou que com a transmissão do Reinf e do eSocial, são geradas automaticamente as informações para a geração e transmissão da DCTF *web*. Logo em seguida, é gerada uma guia para pagamento unificado do INSS sobre a folha, INSS retido sobre NF e demais encargos.

Em uma questão mais genérica e abrangente, foi solicitado aos respondentes que avaliassem em grau de importância de 0 a 5, sendo zero o menor e cinco o maior, no que tange os objetivos do governo com a implementação do eSocial.

Primeiramente, em simplificar o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, foi observado que 50% dos questionados avaliaram com quatro (4) de importância, e 50% com zero (0) de importância. Pode-se deduzir que os questionados que atribuíram grau zero neste quesito, acreditam que a empresa já possua todo o processo que envolve as práticas trabalhistas, previdenciárias e tributárias organizado, não necessitando da obrigatoriedade decorrente da vigência do eSocial para tal ação. As respostas de grau quatro subentende-se que ainda haja necessidade de organização do fluxo documental para que não acarrete em perdas monetárias.

Quanto à facilitação por parte dos diversos órgãos públicos (RFB, INSS, MTE e CEF) do cumprimento das obrigações principais e acessórias por parte da empresa, obteve-se 50% respostas de grau quatro (4) e 50% atribuíram grau cinco (5), deixando explícito que a opinião geral dos respondentes que facilitar a fiscalização por parte do governo é uma das principais causas da implantação do eSocial.

No que tange ao maior controle das informações previdenciárias e trabalhistas, o grau de importância atribuído foi: três (3) para 50% dos respondentes, acreditando que haverá um controle relativamente médio, e cinco (5) para os outros 50%, que creditam ao fato das informações estarem disponíveis em tempo real, diariamente aos entes fiscalizadores, que haverá um maior controle dessas informações.

Relacionado à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos colaboradores, houve unanimidade entre os questionados que atribuíram grau três (3) às suas respostas, interpretando que o programa não trará grandes mudanças quanto à garantia dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, finalizando essa fase de questionamentos que buscou avaliar os objetivos do governo com a implementação do eSocial, foi solicitado que avaliassem a melhoria da qualidade das informações prestadas. Novamente ocorreu uma divisão exata nas opiniões em que 50% atribuíram grau três (3) à questão, e 50% consideraram quatro (4) de importância. Aqui ainda há demonstração de que na

opinião de parte dos respondentes, a nova exigência não seja para melhorar a qualidade das informações, mas sim aumentar a fiscalização.

Para que a visão dos respondentes fosse bem compreendida ao final do questionário, foi proposto que comentassem sobre expectativas, benefícios, limitações, fiscalização da implementação do eSocial na empresa e seus efeitos no cumprimento das suas obrigações principais e acessórias.

Em um apanhado geral das respostas apresentadas, as respostas quanto aos benefícios convergiram no sentido da eliminação de diversas obrigações mensais e anuais que a empresa deve cumprir.

As limitações ao programa foram atribuídas aos prazos estipulados pelo governo, ao suporte oferecido pelo eSocial ou pelos provedores dos sistemas mensageiros que não têm atendido de forma eficaz às dificuldades apresentadas na operacionalização do projeto e ao fato de por hora a empresa ainda ter que operar simultaneamente na sistemática anterior ao eSocial, até que esse se estabeleça por completo. O aumento do trabalho nas áreas envolvidas diretamente com o processo, foi considerado como um efeito diante das exigências do governo quanto ao cumprimento das obrigações principais e acessórias, nesse primeiro momento da implementação.

E diante do exposto pelos entrevistados nessa questão, ficou evidenciado que o principal temor é em relação à fiscalização, que segundo eles se tornará mais rígida devido à facilidade de acesso em tempo real, dos órgãos às informações prestadas pela empresa, implicando em um aumento nas penalizações e multas diante de possíveis desajustes que possam ocorrer, tendo em vista que muitos acreditam que a finalidade principal do eSocial seja aumentar a arrecadação aos cofres públicos.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O eSocial surge como um projeto do governo federal que promete transformações profundas no âmbito das organizações, consistindo em uma modernização no envio das declarações, unificando o envio de informações e as disponibilizando para diversos órgãos do governo com maior transparência possível.

Não se trata de leis novas, não há alteração na legislação existente, e sim alterações nas regras para o envio das informações. O eSocial não é optativo. É um sistema obrigatório a todos os empregadores, independente do regime tributário ou do porte da empresa.

Diante desse cenário, a presente pesquisa teve como intuito apresentar um estudo de caso abordando os reflexos da mudança advinda da implementação do eSocial, em uma empresa do ramo varejista na região central do Rio Grande do Sul.

Para atingir o objetivo geral e os específicos da pesquisa, foi necessário traçar uma linha do tempo da evolução da contabilidade ao longo dos anos, dando ênfase ao histórico da mesma no Brasil, contemplando legislação pertinente à parte tributária, até chegar à era digital, e em como a tecnologia revolucionou a esfera da contabilidade nas relações entre empresas e governo. Mostrando a evolução dos processos até chegar ao cenário atual, a criação do SPED e a chegada do eSocial, foram obtidos dados através da aplicação do questionário aos responsáveis técnicos contábil, financeiro e de RH e a analista de RH.

O primeiro objetivo específico do estudo consistiu em caracterizar e traçar o perfil dos colaboradores entrevistados e da empresa objeto do estudo. Tais levantamentos foram realizados e estão apresentados ao longo do capítulo quatro do trabalho. Ficou evidente que os colaboradores envolvidos no processo possuem vasta experiência nas rotinas da área onde atuam e a organização objeto do estudo é uma empresa consolidada no seu ramo de atuação, em constante processo de expansão e preocupada em cumprir à risca a legislação.

O segundo objetivo proposto, quanto a análise da qualificação dos funcionários envolvidos no processo e a preparação destes para a implementação do eSocial, foi alcançado através da aplicação do questionário e encontra-se demonstrada no subtítulo 4.2.2. Evidencia-se, que além de qualificados através de formação técnica e superior, os colaboradores trataram de buscar por conta própria,

subsídios para agregar conhecimento a cerca do tema, somados aos treinamentos oferecidos pela empresa.

Para o terceiro objetivo, demonstrar os reflexos e as perspectivas diante do eSocial, concluiu-se com a realização da pesquisa que a empresa, objeto do estudo, ainda atravessa uma mudança de paradigmas, uma vez que a implantação do eSocial é complexa e que todos os sistemas precisaram ser adaptados, rotinas precisaram ser refeitas e novos procedimentos precisaram ser implantados. Com a implantação do eSocial, a organização deparou-se com muito trabalho e muitas adaptações para receber a nova obrigação.

Através do questionário foi possível visualizar a resistência de parte dos gestores em contrapartida ao que é proposto pelo governo, que vislumbra a obtenção de diversos benefícios às empresas, aos trabalhadores e aos próprios órgãos governamentais que interagem com o projeto. Atualmente os gestores veem no eSocial mais problemas do que benefícios, devido a complexidade de implementação do sistema, somado à insuficiência do suporte por parte do governo em caso de inoperância no sistema e o temor das sanções em forma de multas, tendo em vista possíveis dificuldades ao cumprir determinados prazos para o envio das informações requeridas pelos entes, tornando o eSocial, a princípio, apenas mais uma fonte de receita para o Estado.

Os empregadores e os profissionais envolvidos precisam se adequar para atender às exigências contidas no eSocial, para que futuramente tenham a simplificação de processos esperada com o início do novo sistema. O que pesa nesse primeiro momento é a operação concomitante da nova sistemática com a antiga forma de transmissão das declarações, além das constantes alterações no projeto, desde sua implantação.

Tendo em vista a sua amplitude e as constantes alterações acerca do tema, sugere-se que, para estudos futuros, sejam realizadas novas pesquisas na área verificando se as perspectivas abordadas nesse estudo se concretizaram e em que medida.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Osmar Reis; MARIANO, Paulo Antônio. **SPED - Sistema Público de Escrituração Fiscal Digital**. 7.ed. São Paulo: IOB Sage, 2015.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. **Resolução CDES n. 2**, de 30 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=77006&visao=anotado>>. Acesso em 05 abr. 2018

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional 42, de 19 de dezembro de 2003**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc42.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc42.htm). Acesso em: 28 maio 2018.

\_\_\_\_\_. 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 de janeiro de 2007. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>> Acesso em 03 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/Decreto/D8373.htm)>. Acesso em 03 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 9.718, de 27 de novembro de 1998. Altera a Legislação Tributária Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9718.htm)>. Acesso em: 17 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 11.638, de 28 de dezembro de 2007. Institui normas relativas à contabilização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 dez. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm)>. Acesso em: 17 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.766, de 27 de dezembro de 2012**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12766.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12766.htm). Acesso em: 27 maio 2018.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Administração de Recursos Humanos**, v. 2. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2006.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozoda. **Metodologia da pesquisa**: conceitos e técnicas. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

CRUZ, Carlos Geraldo Caixeta; SILVA, Amilton Paulino. Fragmentos da história da contabilidade: da antiguidade a Luca Pacioli. **Revista O Contador**, 2001. Disponível em: <<http://www.ocontador.jex.com.br/contabilidade/+da+historia+da+contabilidade+da+antiguidade+a+luca+pacioli>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

DUARTE, Roberto Dias. Impacto do eSocial nas organizações contábeis. **RobertoDiasDuarte**, 10 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/impacto-do-esocial-nas-organizacoes-contabeis/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

\_\_\_\_\_, Roberto Dias. In: Big Brother Fiscal III: **O Brasil na era do conhecimento**. 3. edição, Belo Horizonte: 2009. 70 p. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

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

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Nilton de Oliveira. **Auditoria trabalhista**. 1. ed. São Paulo: IOB, 2012.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HURT, Robert L. **Sistemas de informação contábil**. 3. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

IUDÍCIBUS, Sérgio. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2000.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, E. V.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, Carlos Eduardo Barros. **A evolução das ciências contábeis no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

Manual de Orientação do eSocial. Portal eSocial – **IOB Folhamatic EBS Sage – Cartilha do eSocial**. Versão 2.1, de 07 de julho de 2016. Disponível em: <[http://www.portalesocial.com.br/download/MOS\\_V\\_2\\_1\\_Publicacao.pdf](http://www.portalesocial.com.br/download/MOS_V_2_1_Publicacao.pdf)> . Acesso em: 19 mar. 2018.

MARQUES, Wagner Luiz. **Contabilidade geral I: passo a passo** (contabilidade comercial). Cianorte-PR: Gráfica Vera Cruz, 2010.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC, 2007.

OLIVEIRA, A. **eSocial: sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. **eSocial: Modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

Portal do eSocial: **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. Disponível em: < Fiscais, <http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoeSocial.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL – RFB. **Portal do eSocial**. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/noticias/2015/julho/noticia-25072012.htm>>. Acesso em: 20 abr 2018.

RIBEIRO, O. M. **Contabilidade intermediária**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, F. J.; MARCHEZIN, G.; HENRIQUES, R.A. **eSOCIAL: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: IOB Folhamatic, 2014.

SÁ, Antônio Lopes de. **Introdução à teoria da contabilidade**. Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1996.

SASSO, Alexandra; ROSA, Ivana Carla da. **O SPED e seus reflexos na profissão contábil**. In: VI Encontro de Produção Científica e Tecnológica, 2011. Disponível em: <[http://www.fecilcam.br/nupem/anais\\_vi\\_epct/PDF/ciencias\\_sociais/03\\_Soc\\_Aplic\\_Completo.pdf](http://www.fecilcam.br/nupem/anais_vi_epct/PDF/ciencias_sociais/03_Soc_Aplic_Completo.pdf)>. Acesso em: 30 de abril de 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

**APÊNDICE A – TERMO PARA APLICAÇÃO DA PESQUISA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Versão Profissionais

Título do estudo: Os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial em uma empresa do ramo varejista.

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas Departamento de Ciências Contábeis.

Locais de coleta de dados: Setores do Centro Administrativo da empresa objeto do estudo.

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado (a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. O pesquisador deverá responder todas as suas dúvidas antes de que você se decidir a participar. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma interferência ou danos. Objetivo deste estudo é: mostrar qual os reflexos da mudança advindas da implementação do eSocial em uma empresa do ramo varejista em Santa Maria.

Riscos: não estão vinculados riscos diretos, contudo você poderá sentir desconforto/ cansaço em responder ao questionário. E os benefícios serão indiretos, contribuindo para o conhecimento científico e profissional da classe contábil. Assim como as informações fornecidas, você terá sua privacidade garantida pelo pesquisador responsável. Você não será identificado em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados para fins acadêmicos. Ciente e de acordo com o que fora anteriormente exposto, eu (responsável, usuário ou profissional) \_\_\_\_\_, estou de acordo em participar desta pesquisa.

Santa Maria \_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2018.

---

Assinatura do Entrevistado

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E RECURSOS HUMANOS

### ETAPA I – Perfil dos setores envolvidos e seus colaboradores:

#### 1. Organização

1.1 Tipo de atividade:

- ( ) Autônomo  
 ( ) Empresário Individual  
 ( ) Sociedade Simples  
 ( ) Sociedade Limitada

1.2 Qual enquadramento da empresa?

---

1.3 Qual o número de funcionários o centro administrativo possui?

---

funcionários por área?

Departamento: \_\_\_\_\_, nº funcionário: \_\_\_\_\_  
 Departamento: \_\_\_\_\_, nº funcionário: \_\_\_\_\_

1.4 Qual o tempo médio de atuação dos funcionários do RH?

---



---



---

1.5 Formação do responsável técnico e dos demais integrantes do setor de RH:

---

**2. Entrevistado:**

2.1 Qual sua qualificação?

---

2.2 Qual sua função?

---

2.3 Quanto tempo atua na área de pessoal (na empresa e em outras)?

---

**ETAPA II – Capacitação, preparação em relação à implementação do eSocial.**

1. Como a empresa adequou-se/está se adequando às exigências instituídas pela legislação do eSocial? Marque todas as alternativas que corresponderem:

- Através de cursos que abordem o assunto
- Através de seminários que abordem o assunto
- Através de treinamentos que abordem o assunto
- Por conta própria, adquirindo livros e materiais que abordem o assunto
- Outros; Quais? \_\_\_\_\_

2. Em relação à compreensão e aplicabilidade da legislação disponível do eSocial, você considera:

2.1 Compreensão:

- Simples
- Média
- Complexa

2.2 Aplicabilidade:

- Simples
- Média
- Complexa

3. Quais investimentos foram/estão sendo realizados ou serão necessários para a implantação do eSocial?

- Investimentos em software
- Investimentos em hardware
- Investimentos em contratação de profissionais
- Investimentos em capacitação de colaboradores
- Nenhum investimento
- Outros; Quais? \_\_\_\_\_

4. Em relação à capacitação dos colaboradores qual (is) o(s) tipo(s) de investimento(s) estão sendo ou serão realizados? Marque todas as alternativas que corresponderem:

Nenhum

Cursos

Seminários

Treinamentos

Outros; Quais? \_\_\_\_\_

5. Qual o valor (aproximado) que foi ou será investido na adequação da empresa para a implementação do eSocial?

\_\_\_\_\_

6. Qual Software já utilizado pela empresa e se este atende as necessidades do eSocial?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Existe a necessidade de instalar ou foi instalado algum sistema contábil (auxiliar) para suprir as adequações necessárias ao eSocial? Qual?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Quanto ao ajuste e integração dos processos internos, qual foi o tempo gasto na readequação? Existem processos pendentes?

Faça um breve relato quanto à sequência cronológica para a implantação de tais ajustes:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ETAPA III – Constatações e perspectivas em relação à implementação do eSocial.**

1. A empresa visualiza futuros benefícios com a implantação do eSocial?

Não

Sim

1.1 Em caso positivo, quais seriam esses benefícios? Marque todas as alternativas que corresponderem.

Melhoria nos processos internos

Melhoria na gestão dos clientes

Redução de gastos com arquivamento de documentos

Redução de gastos com impressão documentos fiscais

Controle nas operações dos clientes

Outros; Quais? \_\_\_\_\_

2. A empresa considerou que a implementação/obrigatoriedade do eSocial modificou o fluxo de rotinas?

Não

Sim

2.1 Em caso afirmativo, quais foram as mudanças?

Planejamento dos eventos relativos aos funcionários;

Agilidade na transferência de informações;

Volume de horas para elaboração da folha de pagamento;

Outros; Quais? \_\_\_\_\_

2.2 Essas mudanças influenciaram as rotinas operacionais dos setores de que forma?

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

3. No cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, os setores têm alguma dificuldade em cumprir os prazos legais?

Não

Sim; Quais? \_\_\_\_\_

4. As causas de eventuais atrasos no cumprimento dos prazos exigidos com a implementação do eSocial são decorrentes:

Do perfil dos clientes internos (colaboradores)

Do próprio setor de RH

Problemas no *site*

Outros; Quais? \_\_\_\_\_

5. Qual (is) evento (s) do eSocial apresenta (m) maior (es) dificuldade (s)?

- Eventos Iniciais
- Eventos de Tabelas
- Eventos Não- Periódicos
- Eventos Periódicos
- Não houveram dificuldades
- Outros; Quais? \_\_\_\_\_

6. O eSOCIAL diminuirá o trabalho e/ou atividades no RH?

- Sim
- Não
- Parcialmente

7. Haverá redução das obrigações acessórias com o eSOCIAL?

- Sim
- Não
- Parcialmente

8. O eSOCIAL irá reduzir a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

- Sim
- Não
- Parcialmente

9. Principal impacto na rotina de Recursos Humanos com o eSOCIAL pode estar relacionado com a questão cultural da empresa? Se sim, quais seriam estas questões?

---

---

10. Quanto à substituição do informativo do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), como a empresa está se preparando para estas mudanças?

---

---

11. Houve aumento relacionado ao tempo de estudo dos colaboradores acerca da legislação trabalhista e previdenciária? A carga horária efetiva dos colaboradores para estudo, implantação e desenvolvimento do eSOCIAL sofreu alteração? Quais as mudanças que mais impactaram?

---

---

12. A área de RH também é responsável pelas informações ao eSOCIAL de prestadores de serviços autônomos (contribuintes individuais) e os sob contrato de

prestação de serviços. Como tem funcionado a integração do eSOCIAL e do REINF para o portal e-cac e a geração do DCTF web?

---

---

---

13. No que tange os objetivos do governo com a implementação do eSOCIAL, avaliar o grau de importância de 0 a 5, sendo zero o menor e cinco o maior.

13.1 Simplificar o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias:

(0) (1) (2) (3) (4) (5)

13.2 Facilitação da fiscalização por parte dos diversos órgãos públicos (RFB, INSS, TEM e CEF) do cumprimento das obrigações principais e acessórias por parte da empresa:

(0) (1) (2) (3) (4) (5)

13.3 Maior controle das informações previdenciárias e trabalhistas dos trabalhadores:

(0) (1) (2) (3) (4) (5)

13.4 Garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores:

(0) (1) (2) (3) (4) (5)

13.5 Melhoria da qualidade das informações prestadas:

(0) (1) (2) (3) (4) (5)

14. Comente sobre expectativas, benefícios, limitações, fiscalização da implementação do eSocial na empresas e seus efeitos no cumprimento das suas obrigações principais e acessórias:

---

---

---

---

---

---