

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

HERIKA DASSOLER VASSOLER

**O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL**

CRICIUMA

2015

HERIKA DASSOLER VASSOLER

**O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do Grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira

CRICIUMA

2015

HÉRIKA DASSOLER VASSOLER

**O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - E-SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Escrituração Fiscal Digital.

Criciúma, 02 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Roberta Martins - UNESC - Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado força nos momentos em que pensei em desistir.

A minha querida e amada Mãe pela compreensão em muitos momentos e por sempre me incentivar e nunca ter me deixado desistir desse sonho.

As minhas amigas Daiana Schirmer, Daiana Damasio, Fernanda Pires, Katia de Medeiros e Thais de Souza, com todo o seu carinho me acolheram em sua turma de braços abertos e me ajudaram muito de diversas formas, as risadas e choros vão ficar pra sempre em meu coração, obrigada de todo meu espírito.

A todos os professores da Família contábeis pelos esforços e ensinamentos, e fazer de nós profissionais de respeito, agradeço de todo meu coração ao meu orientador Leonel Luiz Pereira pela dedicação e prontidão nos meses de orientação.

Minha eterna gratidão a todos, que de alguma forma fizeram parte desta jornada junto comigo, poucos anos que irão ficar guardado em toda minha vida.

Muito obrigada!

“Determinação coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho.”

Dalai Lama

RESUMO

VASSOLER, Hérika Dassoler. **O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial**: um estudo de caso nas empresas de Forquilha-SC. Orientador : Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

Neste trabalho será explanado o novo sistema da Escrituração Fiscal Digital eSocial. O eSocial é o novo sistema de informações da folha de pagamento que o Governo Federal juntamente com outros órgãos elaboraram para unificar o envio das informações trabalhistas e previdenciárias. No trabalho evidenciam os reflexos causados nas empresas de Forquilha - SC. A nova obrigação da Escrituração Fiscal Digital traz às empresas a redução de informações a serem enviadas mensalmente e anualmente para o Governo Federal, como RAIS, DIRF, GAGED, GFIP, dentre outras. Para a realização deste trabalho, foram utilizados conceitos e princípios da relação de trabalho, as informações trabalhistas e alguns dados do município onde a pesquisa foi desenvolvida. Realizou-se ainda a aplicação de um questionário, a fim de coletar dados necessários para análise dos reflexos causados nas empresas com a implantação da Escrituração Fiscal Digital. As respostas obtidas foram suficientes para alcançar os objetivos. Como metodologia da pesquisa foi abordado um estudo de caso, juntamente com a pesquisa descritiva, e exploratória, na pesquisa descritiva é possível obter uma maior explicação sobre o assunto abordado, já a pesquisa exploratória trata-se de um assunto pouco explorado, devido sua recente divulgação. Nota-se que as empresas respondentes estão se preparando para se adequarem a esta nova obrigação e concordam que este tipo de escrituração reduzirá e agilizará o envio das informações trabalhistas e previdenciárias, porém, precisará haver mudança de cultura organizacional para o cumprimento da legislação.

Palavras-chaves: Escrituração Fiscal Digital. Folha de pagamento. eSocial.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Funcionamento do eSocial.....	17
Figura 2 – Certificação digital.....	21

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Formação profissional e tempo de atuação na área contábil.....	34
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Obrigatoriedade da transmissão.....	24
--	----

LISTAS DE GRAFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária.....	34
Gráfico 2 – Tempo de atividade das empresas.....	35
Gráfico 3 – Quantidade de colaboradores nas empresas.....	35
Gráfico 4 – Conhecimento da Escrituração Fiscal Digital.....	36
Gráfico 5 – Tempo da preparação para a Escrituração Fiscal Digital.....	37
Gráfico 6 – Entendimento da Escrituração Fiscal Digital.....	37
Gráfico 7 – Preparação da empresa para o envio do eSocial.....	38
Gráfico 8 – Ano de obrigatoriedade de envio do eSocial.....	39
Gráfico 9 – Informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciária.....	39
Gráfico 10 – Mudanças de procedimentos internos exigidos.....	40
Gráfico 11 – Preparação da empresa para a mudança do eSocial.....	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
DCI	Diário comércio indústria e serviço
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MEI	Micro Empreendedor Individual
Nº	Número
P.	Página
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RAT	Risco Acidente de Trabalho
RFB	Receita Federal do Brasil
RS	Rio Grande do Sul
SC	Santa Catarina
SP	São Paulo
SEFIP	Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA	11
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA	14
2.1 CAMINHOS DA CONTABILIDADE	14
2.1.1 Apresentação do eSocial.....	15
2.1.2 Aspectos legais	18
2.1.2 Implantação nas empresas	20
2.1.3 Obrigatoriedade.....	24
2.2 EMPRESAS	25
2.2.1 Empresas de grande porte	25
2.2.2 Empresas de micro e pequeno porte	25
2.2.3 Micro empreendedor individual (MEI).....	26
2.4 VANTAGENS DO E-SOCIAL	26
2.5 DESVANTAGENS DO ESOCIAL	27
2.6 CULTURA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL	28
2.6.1 Mudança na cultura organizacional.....	29
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	31
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	31
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	32
4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS	33
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE FORQUILHINHA	33
4.2 POPULAÇÃO / AMOSTRA	33
4.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	33
4.4 ANÁLISE GERAL DA PESQUISA.....	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	44
APÊNDICE	46

1 INTRODUÇÃO

No capítulo a seguir serão apresentados aspectos introdutórios da abordagem no trabalho, especificando o tema e problema, os objetivos da pesquisa, justificativa e a fundamentação teórica.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

A história da contabilidade é muito mais antiga que se imagina, estudiosos dizem que o surgimento da contabilidade aconteceu a mais de 2.000 anos a.C. A origem da contabilidade estava ligada à necessidade de registro do comércio, as atividades de troca e venda naquela época requeriam o acompanhamento de seus bens quando era efetuado. Com os trabalhadores não foi diferente, quando trabalhavam recebiam sal em troca de seus serviços, pois era muito valioso nos tempos antigos, com o sal surgiu a palavra salário. No Império Romano o pagamento dos soldados era feito em sal, os pagamentos de salários se originou a folha de pagamento por volta do fim do século XIX.

Com o passar do tempo a folha de pagamento se tornou um precioso documento obrigatório nas empresas, pois nela contém a vida financeira do funcionário, contendo nela os descontos, proventos e benefícios gerados no mês.

O Governo Federal está sempre inovando, atualmente as empresas encaminham uma série de informações mensais e anualmente como: SEFIP, DIRF, CAT, RAIS, CAGED, com a grande quantidade de dados encaminhados, os profissionais estarão cada vez mais sobrecarregados.

Com as muitas informações geradas mensalmente e até diariamente pelas empresas, muita delas levando os mesmos dados, o Governo Federal criou o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, o sistema vai padronizar o envio de informações relacionadas à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

O projeto institui uma série de medidas que se tornarão obrigatórias para todas as empresas, o início da obrigatoriedade deveria ter entrado em operação em 2014, mas esse prazo acabou sendo adiado por diversas vezes a última data que seria obrigatoriedade era maio de 2016, mas conforme foi divulgado pela DCI – SP (Diário comércio indústria e serviço) a obrigatoriedade passou para janeiro de 2017.

Com isso gerará uma total mudança no setor pessoal das empresas, e também uma grande facilidade de envio de informações. Com o eSocial haverá uma nova forma de prestar suas informações e também uma nova forma de registrar os eventos trabalhistas.

No eSocial as informações serão prestadas unicamente não havendo criação de novas obrigações. Com a nova aplicação do sistema os empresários e colaboradores terão que estar consciente que não poderão adiar o envio de informações. Assim o empresário terá a obrigação de encaminhar todos os documentos ou dados dos colaboradores na data correta do acontecimento, pois, os atrasos acarretarão consequências para a empresa e para seus colaboradores também.

Diante do exposto procura-se responder a seguinte questão: quais os possíveis impactos que o eSocial poderá causar as empresas da cidade de Forquilha – SC?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa é conhecer os possíveis impactos que o eSocial poderá causar as empresas.

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

- ✓ Apresentar a legislação sobre o eSocial.
- ✓ Demonstrar as possíveis vantagens e desvantagens que esse novo sistema de escrituração fiscal digital vai nos acarretar.
- ✓ Identificar os impactos causados nas empresas.

1.3 JUSTIFICATIVA

O Governo Federal já vem a alguns anos tentando desenvolver um sistema único de informações da folha de pagamento, uma vez que a cada ano que passa as obrigações e as informações necessárias vem crescendo.

O eSocial é um dos sistemas inovadores que o Governo Federal vem executando. Trata-se de uma nova forma de registros dos eventos trabalhistas onde

todos os acontecimentos da empresa e da relação de trabalho serão efetuados por meio do envio de um arquivo magnético a uma base de dados do Governo.

Podem ser classificados em três tipos: eventos iniciais, eventos tabelas, eventos não periódicos. Os arquivos que serão enviados ficarão armazenados e validados no ambiente do e-Social, e serão enviados de forma única. Isso reduzirá a quantidades de dados que hoje se envia.

O tema pesquisado é hoje um assunto novo que ainda esta em fase de adaptações, gerando muitas dúvidas, e sendo um grande desafio para as empresas. Por isso é necessário profissionais capacitados para atender as obrigações geradas dia-a-dia. Assim haverá uma excelente melhoria para a sociedade, a segurança será maior, uma vez que com os dados enviados haverá cruzamento de informações para que não sejam ocultados dados e assim causando danos aos colaboradores.

Enfim, é importante observar o valor desta pesquisa para as empresas de todas as atividades e também a grande importância para os gestores das mesmas, gerando a necessidade de um melhor entendimento do assunto. Assim apresentando o estudo de caso que mostra a parte prática do eSocial.

2 FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA

Neste capítulo serão tratados os assuntos referentes ao tema em questão, a unificação das informações trabalhistas, previdenciária, tributária e fiscais relativas à contratação de colaboradores, com ou sem vínculos empregatícios, no âmbito da Caixa Econômica Federal, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Receita Federal do Brasil. Ainda serão analisadas as vantagens e desvantagens desse sistema sob a ótica do Governo e Empregador. Destacando as partes envolvidas como colaboradores e empregadores, e as novas formas de envio de informações. A partir destes será abordado a Escrituração Fiscal Digital social (eSocial).

2.1 CAMINHOS DA CONTABILIDADE

A contabilidade vem percorrendo um longo caminho já a milhares de anos para se tornar uma ciência sofreu enormes mudanças com o passar dos anos.

Autores como Sá (1998) afirmam que a contabilidade surgiu muito antes que os homens soubessem escrever e antes mesmo de apreenderem a calcular, com o conhecimento da arte passaram a descrever suas riquezas patrimoniais que tinha em pares e degraus.

Os registros eram feitos em pequenas peças de argila todas relativas a cada fato (de início), depois resumida em uma maior (que era do movimento diário ou de maior período) e também se juntavam por natureza de acontecimentos (pagamentos de mão-de-obra, pagamento de impostos, colheitas etc.) (SÁ, 1998, p. 19).

Mas a contabilidade se tornou evidência mesmo, quando o matemático Luca Paccioli escreveu um livro intitulado “*summa de Arithmética, Geometrica, Proportioni, et Proportionalita*” que foi publicado na Itália em 1494. A partir desse livro que o método partidas dobradas ficou conhecido mundialmente.

Com a evolução, percebe-se o quanto a contabilidade se tornou essencial para a sociedade e também para a história da humanidade, mostrando o quanto seu método é de extrema importância nos dias de hoje.

Fica evidenciado o quanto a contabilidade vem evoluindo com o passar dos anos. Prova disso é a Tecnologia da Informação na contabilidade, que vêm

introduzindo uma nova maneira de visualizar os procedimentos contábeis (CATELLI, 2001).

Como as organizações vêm alterando seus procedimentos de Informações, muita coisa mudou, e isso refletiu também na área da contabilidade na forma da atuação dos processos executados, que antes eram feitos manualmente exigindo assim muito mais empenho e gasto de tempo. Com a informatização ficou simples à forma de envio das informações contábeis para com o Governo Federal, por isso é importante que os profissionais contábeis tenham uma adequação para esse novo espaço, sempre procurando conhecimento nas modificações que a tecnologia vem causando.

Com esse novo ambiente de Informação Tecnológica, estão sendo exigidas dos profissionais contábeis mais agilidade e visão nos setores, por isso os profissionais, terão que se adequarem as novas realidades e procurar evoluir para o conhecimento empresarial.

2.1.1 Apresentação do eSocial

A tecnologia avançando de forma mais acelerada estão movimentando o profissional contábil, uma dessas tecnologias é o eSocial que tende a demonstrar de forma englobada as novas obrigações acessórias impostas às empresas por meio do Sistema Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista aprovado no Diário Oficial da União 2014, a Circular nº 657/2014 da Caixa Econômica Federal, que trata do Projeto eSocial.

Segundo Gurgel (2013, p. 23):

o eSocial é um projeto que visa o fornecimento de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e também de outras informações previdenciárias e fiscais previstas na legislação.

Hoje as obrigações acessórias já existentes são conhecidas por todos os profissionais contábeis e empregadores, e o eSocial veio com o objetivo de garantir que todos os fatos ocorridos no setor trabalhista fiscal e previdenciário sejam encaminhados de forma instantânea para os órgãos da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional

do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal (CEF). Essa foi à forma que encontraram para cruzar todas as informações relacionadas aos funcionários, e assim garantir a estabilidade de todas as pessoas empregadas no Brasil (Gurgel, 2013). “O projeto tem por dito uma linguagem menos técnica e mais didática, com mensagens de orientações aos usuários, e ainda possuirá uma interligação com vários órgãos.” (Gurgel, 2013, p. 24).

Essa linguagem didática que a autora cita, é a forma melhor de lidar com o sistema, e mostrar as pessoas um formato simplificado de lidar com essa obrigação, já que nele irá conter informações para o preenchimento dos campos necessário para o envio das informações.

Conforme Gurgel (2013, p. 24):

há que se observar que com a implantação do eSocial em sua integralidade, os entes envolvidos terão grande parte das informações sendo fornecidas quase em tempo real, permitindo um controle efetivo no cumprimento das obrigações e incidência de sonegação fiscal.

Com isso será necessário um controle mais rígido dentro das empresas perante os acontecimentos com seus funcionários. Uma vez que, o não envio das informações, acarretará em multa para a empresa. Por isso, são citadas inúmeras vezes nas notícias o fato de não atrasar os envias das obrigações trabalhistas.

Conforme portal contábeis (2015),

O eSocial vai exigir que todos os eventos relacionados com a folha de pagamento, desde a admissão do funcionário até a sua demissão, sejam notificados nos prazos legais e pelo sistema eletrônico. Acabam-se os registros retroativos e os acertos feitos posteriormente, salvo algumas exceções previstas pelas normas que visam a dar flexibilidade as poucas operações onde ela é necessária.

As informações que farão parte da eSocial são eventos Trabalhista, Folha de Pagamento dentre outras informações tributárias, trabalhista e previdenciárias.

Segundo Gurgel (2013, p. 25),

As informações de eventos trabalhistas, tais como admissão demissão, serão transmitidas tempestivamente, ou seja, a medida que ocorrem, em arquivos individuais para cada evento e alimentarão um base de dados

denominadas Registro de eventos trabalhistas (RET), que representara o histórico laboral do trabalhador.

A folha de pagamento será transmitida mensalmente e deverá estar de acordo com o Registro de Eventos Trabalhista e também as outras informações de prestação de serviço. O eSocial possui o objetivo de simplificar a apresentação das informações dos empregados, e com a escrituração digital irá reduzir as obrigações acessórias, que são: livros de registro de empregados, SEFIP, RAIS, CAGED, DIRF, CAT, perfil profissiografico previdenciário – PPP. O eSocial trará maior segurança das informações apresentadas aos órgãos competentes, vez que haverá a redução de inconsistências entre os mais diversos formulários entregues atualmente,

Segundo o ministro do Trabalho e do Emprego, (Manoel Dias, 2014), o eSocial contribui para a redução de custos, na medida em que simplifica o envio de informações e reduz a necessidade de coleta de documentos. Em uma palestra sobre o programa, realizada em agosto de 2014, na sede do Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina, o ministro ressaltou ainda a possibilidade de incremento na arrecadação do Governo Federal com esse sistema, tendo em vista a diminuição da margem de inadimplência, erros, sonegação ou fraude nos processos fiscais.

Figura 1 – Funcionamento do eSocial



Fonte: eSocial, (2015)

Na figura acima pode - se ver a forma do envio das informações entre as empresas com o eSocial.

2.1.2 Aspectos legais

Foi publicado no dia 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciária e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373 de 2014.

Essa é a legislação que irá prevalecer para a versão do eSocial, será necessário seguir suas normas e princípios para o envio dos dados. Foi esclarecido também sobre as normas que serão seguidas no Manual do eSocial, fica ainda explanados os órgãos envolvidos, aspectos legais e alguns detalhes sobre o funcionamento do eSocial, podemos observar no referido decreto que segue abaixo:

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

Art. 2º O eSocial é o 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 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.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;

II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

§ 2º A prestação de informação ao eSocial pelas microempresas e empresas de pequeno porte, conforme a Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006, e pelo Microempreendedor Individual - MEI será efetuada em sistema simplificado, compatível com as especificidades dessas empresas.

§ 3º As informações prestadas por meio do eSocial substituirão as constantes na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

§ 4º As informações prestadas pelos empregadores serão enviadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e armazenadas no repositório nacional.

§ 5º A escrituração digital de que trata o inciso I do **caput** é composta pelos registros de eventos tributários, previdenciários e trabalhistas, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte

Art. 4º Fica instituído o Comitê Diretivo do eSocial, composto pelos Secretários-Executivos dos seguintes órgãos:

- I - Ministério da Fazenda;
- II - Ministério da Previdência Social;
- III - Ministério do Trabalho e Emprego; e
- IV - Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Comitê Diretivo, com coordenação exercida alternadamente por período de um ano, compete:

- I - estabelecer o prazo máximo da substituição de que trata o § 1º do art. 2º.
- II - estabelecer diretrizes gerais e formular as políticas referentes ao eSocial;
- III - acompanhar e avaliar a implementação das diretrizes gerais e políticas do eSocial;
- IV - propor o orçamento e acompanhar a execução das ações referentes ao eSocial e das integrações dele decorrentes;
- V - propor ações e parcerias para comunicação, divulgação e aperfeiçoamento do eSocial entre os empregadores e empregados;
- VI - propor ajustes nos processos de trabalhos dos órgãos, visando à melhoria da qualidade da informação e dos serviços prestados à sociedade; e
- VII - decidir, em última instância administrativa, mediante representação do subcomitê temático específico e após oitiva do Comitê Gestor, sobre proposições não implementadas no âmbito de suas atribuições, discriminadas no § 1º do art. 6º.

§ 2º As deliberações do Comitê Diretivo serão tomadas por consenso e formalizadas por meio de resolução.

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do eSocial, formado por representantes dos seguintes órgãos:

- I - Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - Ministério da Previdência Social;
- III - Secretaria da Receita Federal do Brasil;
- IV - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e
- V - Conselho Curador do FGTS, representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS.

§ 1º Compete ao Comitê Gestor:

- I - estabelecer diretrizes para o funcionamento e a divulgação do ambiente nacional;
- II - especificar, desenvolver, implantar e manter o ambiente nacional;
- III - promover a integração com os demais módulos do sistema;
- IV - auxiliar e regular o compartilhamento e a utilização das informações armazenadas no ambiente nacional do eSocial; e
- V - aprovar o Manual de Orientação do eSocial e suas atualizações.

§ 2º A gestão do eSocial será exercida de forma compartilhada e as deliberações do Comitê Gestor serão adotadas por meio de resolução.

§ 3º Os órgãos e entidades partícipes do Comitê Gestor exercerão, alternadamente, as funções de Secretaria-Executiva pelo período de um ano, tendo como secretário-executivo o respectivo representante no Comitê.

Art. 6º O Comitê Gestor será assessorado pelo Subcomitê Temático do Módulo Micro e Pequena Empresa e Microempreendedor Individual - MEI, formado por representantes dos órgãos referidos no **caput** do art. 6º e por

representante da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Subcomitê Temático de que trata o **caput** compete formular proposta de simplificação, formalização, inovação, melhorias da especificação, arquitetura do sistema e de processos de trabalho que envolvam MEI, microempresas, empresas de pequeno porte e outros beneficiários enquadrados no Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, disciplinado pela Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006.

§ 2º As deliberações do subcomitê serão tomadas por consenso, registradas em ata e encaminhadas ao Comitê Gestor.

§ 3º O Comitê Gestor se pronunciará, de forma motivada, sobre as propostas encaminhadas pelo subcomitê na forma prevista no § 2º do art. 6º.

§ 4º As propostas elaboradas pelo subcomitê que não forem aceitas pelo Comitê Gestor poderão ser analisadas pelo Comitê Diretivo, mediante representação, para decisão final acerca de sua implantação.

§ 5º Em caso de divergências no subcomitê temático, a iniciativa apenas poderá ser implementada pelo Comitê Gestor após decisão do Conselho Diretivo.

§ 6º O Comitê Gestor poderá constituir outros subcomitês para desenvolver as ações necessárias à implementação, à operacionalização, ao controle e ao aprimoramento do eSocial.

Art. 7º A participação nas atividades dos Comitês Diretivo e Gestor será considerada função relevante, não remunerada.

Art. 8º A Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, o Instituto Nacional do Seguro Social, a Secretaria da Receita Federal do Brasil, o Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego regulamentarão, no âmbito de suas competências, sobre o disposto neste Decreto.

§ 1º O eSocial não implica, em qualquer hipótese, transferência de atribuições e competências entre os órgãos ou entidades partícipes, nem transferência ou compartilhamento de propriedade intelectual de produtos não abrangidos por esse sistema.

§ 2º Os integrantes do Comitê Gestor terão acesso compartilhado às informações que integram o ambiente nacional do eSocial e farão uso delas no limite de suas respectivas competências e atribuições, não podendo transferi-las a terceiros ou divulgá-las, salvo previsão legal.

§ 3º As informações de natureza tributária e do FGTS observarão as regras de sigilo fiscal e bancário, respectivamente.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de dezembro de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

2.1.2 Implantação nas empresas

Para se começar bem o processo de implantação do eSocial o empregador precisa se organizar antecipadamente, pois será necessário atender toda a burocracia que atualmente vem se exigindo, coletar as informações que hoje na maioria das vezes é deixada “de lado”, uma vez que muitos dos dados que serão encaminhadas para a Receita Federal do Brasil terão que ser validadas no sistema SPED, assim, se ocorrer erros se dará a falta de alguma informação do funcionário no sistema ou até mesmo dados divergentes. (Jornal do Comércio – RS, 2014). Para

o envio das informas ao Governo Federal e aos órgãos envolvidos será necessário o uso do certificado digital. A seguir podemos identificar em forma de figura a obrigatoriedade.

Figura 2 – Certificação digital

eSocial Uma nova era nas relações entre empregadores, empregados e governo

Segurança

Obrigatoriedade do uso de certificado digital ICP-Brasil: A1 ou A3.

- Procuração eletrônica: Subestabelecimento e Procuração Manual.

Podem utilizar código de acesso:

- Empregador Doméstico, Micro e Pequenas Empresas, Pequeno Produtor Rural e Contribuinte Individual equiparado a empresa, todos com até 7 empregados;
- Segurado Especial e o MEI.

Fonte: eSocial (2015)

Observa-se por meio da figura 2, que o uso do certificado digital é necessário para empresas com mais de sete funcionários, já para as micro e pequenas empresas, empregador doméstico e produtor rural podem ser utilizados código de acesso.

Conforme cita (portal contábeis, 2015),

com a troca de informações importantes e sigilosas, o uso de ferramentas de validação de dados é já uma necessidade para garantir a autenticidade dos fatos. Nesse cenário, surgiu o certificado digital, uma importante tecnologia que tem se tornando fundamental para as empresas cumprirem suas obrigações legais. E o eSocial vem para reforçar essa necessidade.

Existem diversos tipos de certificado digital, os mais utilizados são os A1 e A3. O A1 é um arquivo de identificação gerado e armazenado no próprio computador

já o A3 é armazenado em cartão ou pendrive externo onde será necessário o uso de um leitor de cartão.

O projeto do Governo Federal vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados relativas à contratação de mão de obra onerosa, com o sem vínculo empregatício, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial.

O principal objetivo do eSocial é a unificação das informações,

a implantação do e-Social unificará as informações e as deixará disponíveis aos órgãos competentes – Ministério do Trabalho, Previdência Social, Instituto Nacional de Seguros (INSS), Receita Federal e Caixa Econômica Federal, trazendo mais transparência e agilidade aos processos, por outro lado o projeto aumentará a fiscalização sobre as empresas FEBRAC (2015).

Com isso é de grande importância que os profissionais estejam atentos às mudanças que vem ocorrendo, para quando a obrigatoriedade estiver sendo válida não ocorra nenhum imprevisto com os envios dos dados informados. E se preparar, pois com a validação dos dados a fiscalização será mais rígida devido à facilidade de cruzamento de informações.

Para algumas empresas o eSocial já é realidade, conforme Resolução nº 1 de 2015.

empresas cujo faturamento anual ultrapassa a R\$ 78 milhões estão trabalhando para se adequar ao e-Social. O programa, que será implementado para todas as empresas, neste primeiro lote abrange apenas as de maior faturamento. O e-Social consiste na centralização de todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, em um único local denominado “Ambiente Nacional”.

Segundo notícias do portal contábeis (2015) a finalidade do eSocial é criar um ambiente onde tudo seja armazenado em um arquivo magnético em tempo real entre os diversos órgãos administrativo, e sendo essas fiscalizadas com mais facilidade.

De acordo com o Governo Federal (2015) é uma forma de analisar e melhor acompanhar as práticas e rotinas de uma empresa, como admissão de empregados, folha de pagamento, rescisão de contrato de trabalho, segurança, processos internos dentre outros, com esse novo sistema as antigas obrigações acessórias como RAIS, CAGED, SEFIP e DIRF passam a ser desobrigadas.

Segundo consultor Hamilton Marin, diretor do Portal H Marin (2015), explica que todas as empresas terão que se adaptar ao novo sistema,

“não importa o porte da empresa, seus usos e costumes, nem o discurso de que ‘estamos cientes do risco’. O fato é que até hoje as empresas correram riscos porque sabiam que, de certa forma, dificilmente iriam ser apurados seus problemas, visto que a fiscalização era eventual, quando não inexistente, o que dava esta tranquilidade”

As fraudes e a redução no direito trabalhista dos empregados e os prejuízos das arrecadações foram os motivos que levaram o Governo Federal a consolidarem o eSocial, por isso a união dos órgãos envolvidos Receita Federal, a Previdência Social, o Ministério do Trabalho e a Caixa Econômica Federal, permitindo a criação do programa e-Social, dessa maneira haverá melhor arrecadação das informações enviadas.

a principal finalidade do eSocial é criar um banco de dados único, sistematizado o gerenciamento e fiscalização das informações, e possibilitando o compartilhamento em tempo real destas informações entre os diversos órgão administrativos. Depois da aplicação das regras de validação, as informações prestadas pelos empregadores serão encaminhadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. (Jornal Contábil 2015).

Estas informações devem ser prestadas diretamente pela empresa obrigada, e serão devidamente armazenadas na base de dados do eSocial de acordo com o leiaute estabelecido pela Receita Federal, as quais ficarão disponível aos órgãos que participam do projeto.

É interessante ressaltar também a importância dos treinamentos para os funcionários do setor de recursos humanos, no qual serão responsáveis pelo envio das informações. Na busca para diminuir os impactos e dificuldades e também auxiliar seus colaboradores com um treinamento adequado.

De acordo com Lakatos (1997, p. 160) “o treinamento pode ser considerado um esforço planejado, organizado, especialmente projetado para auxiliar os indivíduos a desenvolverem suas capacidades”.

Para Marras (2011, p. 133) “treinamento é um processo de assimilação cultural a prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente a execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho”.

De acordo com os autores entende-se que um treinamento simples ou mais específico é essencial para oferecer habilidades e conhecimentos.

2.1.3 Obrigatoriedade

A quantidade de empresas existentes no Brasil é grande, sendo tributadas de diversas formas, como Lucro Presumido, Lucro Real ou Simples Nacional, e para o Governo Federal todas as empresas independentes da forma de tributação, estarão obrigadas a aderir ao eSocial.

Sendo assim, o eSocial não será apenas um opção e sim um obrigatoriedade para todas as empresas do Brasil, mas ainda assim é muito comum encontrar empregadores que não possuam esse conhecimento, por isso é necessário que as contabilidades ou os setores de RH das empresas estejam atentos a essa nova realidade das Informações Tecnologias que cada vez mais vem crescendo. Em 25 de junho de 2015 o Diário Oficial da União (DOU) publicou o cronograma que fixa as datas de obrigatoriedade.

Quadro 1 – Obrigatoriedade da transmissão

Obrigatoriedade do envio	Prazo
I - A transmissão dos eventos do empregador com faturamento no ano de 2014 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) deverá ocorrer	a) A partir da competência setembro de 2016, obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial, exceto as relacionadas na alínea (b) da resolução; b) A partir da competência janeiro de 2017, obrigatoriedade da prestação de informações referente a tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento de saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho.
II – a transmissão dos eventos para os demais obrigados ao eSocial deverá ocorrer	a) A partir da competência de janeiro 2017, obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial, exceto as relacionados na alínea (b) da Resolução; b) A partir da competência de julho de 2017, obrigatoriedade da prestação de informação referente a tabela de ambientes de trabalho e condições ambientais do trabalho.

Fonte: Portal eSocial, 2015, (adaptado pela autora).

O quadro 1 identifica a obrigatoriedade do envio da Escrituração Fiscal Digital (eSocial), destacando o faturamento das empresas obrigadas a partir de setembro de 2016 e as demais empresas com a obrigatoriedade a partir de janeiro de 2017.

2.2 EMPRESAS

A seguir apresenta-se a obrigatoriedade nas empresas de grande, pequeno e médio porte e micro empreendedor individual assim analisando a diferença de cada uma delas dentro do eSocial.

2.2.1 Empresas de grande porte

Apesar de “representar apenas 6% (seis por cento) do total das empresas no Brasil, elas são responsáveis por 85% (oitenta e cinco por cento) de toda a arrecadação nacional de impostos”, (Receita Federal 2015) portanto, serão as primeiras na obrigatoriedade quanto ao enquadramento e envio de informações do sistemas eSocial, “tanto é que dentro dos novos prazos estão primeiro as que apresentam faturamento superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) no ano de 2014” (eSocial, 2015).

2.2.2 Empresas de micro e pequeno porte

Para as micros e pequenas empresas foi criada uma versão simplificada, pois a versão atual foi desenvolvida para empresas de grande porte, uma vez que, obtém até 1.480 campos a serem preenchidos segundo o manual de orientações do eSocial, já na versão para as empresas de micro e pequeno porte terá 300 campos a serem preenchidos. É diferenciada também a data de entrega de suas informações como mostra a resolução publicada pela Receita Federal no dia 29 de junho de 2015 (Resolução publicada no DOU 2015).

A resolução estabelece ainda que a partir da competência janeiro de 2017, os demais empregadores, inclusive microempresas e empresas de pequeno porte, como o empreendedor individual com empregado, o empregador doméstico, o pequeno produtor rural, o contribuinte individual equiparado à empresa e o segurado especial que possua trabalhadores que lhes prestem serviços - deverão enviar as informações sobre os seus empregados por

meio do novo sistema. Já os eventos relativos ao ambiente de trabalho devem ser enviados pelos demais entes utilizando o eSocial a partir da competência julho de 2017.

Dessa forma, as empresas ainda terão tempo para se adaptarem ao novo sistema do eSocial que logo será realidade, sendo que, para as empresa de grande porte a obrigatoriedade passa a ser em setembro de 2016.

2.2.3 Micro empreendedor individual (MEI)

Para os microempreendedores individuais (MEI) será elaborada ainda uma terceira versão que será direcionada exclusivamente à eles, (DIÁRIO DO COMÉRCIO 2014).

este será voltado aos Microempreendedores Individuais (MEIs) e será ainda mais simplificado, exigindo o preenchimento de apenas sete campos na primeira inserção de dados de um funcionário. A viabilidade deste módulo está sendo discutida entre a SMPE e outros envolvidos com o eSocial (Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Ministério da Fazenda)

Nesse caso, os microempreendedores individuais (MEI) devem possuir apenas um empregado e as obrigações de preenchimento devem refletir a singularidade da sua situação, bem como as dispensas de obrigações acessórias já previstas em lei, pois não a necessidades de um grande sistema para essa tributação.

2.4 VANTAGENS DO E-SOCIAL

Apesar dos grandes desafios e demanda de procedimentos e tempo que será exigido, o eSocial terá amplos benefícios envolvidos. As empresas e contabilidades terão que ter em mente que será necessária muita organização, pois o projeto implantado terá reunido em um único local suas obrigações fiscais e trabalhistas.

eSocial (2015) cita alguns benefícios.

- ✓ O governo poderá fornecer diversos órgãos com uma única fonte de informações;

- ✓ O governo terá maior centralização na entrega das obrigações;
- ✓ O governo terá maior integração dos sistemas informatizados das empresas;
- ✓ Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto;

Conforme matéria publicada no site Jus Brasil (2015), assim que surgiu o eSocial ocorreram muitas preocupações do que seria esse grande Sistema Tributário. Muitas empresas apresentaram um pouco de “medo” com relação a isso. Essa grande mudança fará com que empresas alterem completamente seus métodos de capacitação de dados de seus empregados e as formas de prestações de contas quanto a pagamentos realizados, serviços prestados, serviços tomados, segurança do trabalho, entre outros. Mas ao contrário que muita empresa pensa o eSocial é uma grande vantagem para elas, uma dessas vantagens é a empresa garantir que as informações fiquem bem guardada, pois ficarão no repositório do Governo Federal.

Com isso o Governo poder fornecer a diversos órgãos uma única fonte de informações, terá também uma maior centralização na entrega das obrigações, a integração dos sistemas informatizados das empresas padronizando e integrando os cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.

Ao contrário do que vem se falando, esse sistema foi um grande avanço para a área da contabilidade, pois a quantidade de informações que hoje é encaminhada referente aos funcionários esta cada vez mais insuficiente, sendo que alguns programas de hoje como a SEFIP já não está preparada para suportar alguns dados diferenciados exigidos pela Lei, sendo assim o eSocial será uma grande vantagem para essas novas exigências que vem acontecendo dia-a-dia.

2.5 DESVANTAGENS DO ESOCIAL

Para muitas empresas o eSocial seria uma grande dificuldade, conforme a advogada trabalhista, Fernanda Miranda, sócia do escritório Duarte e Tonetti Advogados Associados (2015), às empresas terão dificuldades para se adaptar ao eSocial porque ele afetar a rotina corporativa,

“será necessária à integração dos departamentos para que as informações sejam expedidas com qualidade e no prazo correto. Por isto causa impacto. A legislação não mudou o que muda é a forma de controle e fiscalização das obrigações legais”.

Há também algumas preocupações com os gastos que as empresas terão com atualizações de sistemas, treinamento de funcionários nos departamentos, a necessidade de revisão de processos internos, pois o programa irá afetar muito nas rotinas e adicionando a necessidade dos departamentos estarem completamente integradas para que todas as informações sejam claras e dentro do prazo, pois as empresas poderão ser multadas, gerando danos e transtornos desnecessários.

Os empregadores serão obrigados a se adaptar as novas regras, que serão mais rígidas, as ocorrências acontecidas na empresa como demissão admissão dentre outros não poderão mais ser adiadas com esse novo sistema, ele não aceitará datas retroativas ou qualquer divergência, assim o empregador deverá estar atento a tudo que ocorre com seus colaboradores diariamente.

2.6 CULTURA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Descreve-se por cultura organizacional a sociedade ou a nação com seus costumes e valores, cada sociedade ou nação tem uma cultura própria que influencia no comportamento das pessoas e das organizações, compreendem os valores, hábitos, usos e costumes, código de conduta, tradições e são aprendidos das gerações mais antigas impostas pelos membros atuais da sociedade e passadas sucessivamente para as novas gerações (CHIAVENATO, 2005).

Para Dias (2003) a cultura organizacional é um sistema de valores e crenças compartilhados com pessoas, estruturas da organização processo de tomada de decisão e sistemas de controle de uma empresa para produzir normas de comportamento, de como deve ser feitas os fatos numa organização em particular.

A cultura organizacional pode ser identificada por diversos elementos, escolhem os mais citados (DIAS, 2003):

Valores: os valores organizacionais são fundamentais no processo da tomada de decisões, pois são as referências que às pessoas usam quando enfrentam situações em que devem fazer uma escolha, os valores são associados a

ações tornando-as um referencial mais forte e profundo as pessoas. Eles afetam intensamente as relações de poder nas organizações, pois aqueles que cumprem as atividades rotineiras e se identificam mais com os valores existentes nas organizações exercerão maior influência por sua maior identificação com o grupo. (DIAS, 2003).

Crenças: a crença se estabelece no que se crê, é a aceitação consciente que tem as pessoas da organização de uma ideia que não necessita de uma demonstração concreta. As crenças eliminam as dúvidas das pessoas e indicam linhas de ações como membros da organização ao estarem imersas na consciência coletiva. (DIAS, 2003).

Deste modo entende-se por cultura organizacional os costumes e valores dos indivíduos, que são compartilhados por pessoas que compõe a organização.

2.6.1 Mudança na cultura organizacional

A mudança dentro de uma organização é algo um pouco difícil de colocar em prática devido sua cultura, as experiências vividas e acumuladas pelas organizações e transmitidas às novas gerações de membros através de um processo de socialização e com isso apresenta crenças, valores e comportamentos inquestionáveis que servem de referência em todas as tomas de decisões na organização DIAS (2003).

Conforme Dias (2003, p. 140),

quando se coloca a necessidade de mudança na cultura de uma organização, significa na realidade, modificar ou reinterpretar os valores básicos profundamente integrados e que operam no nível inconsciente estes valores básicos (pressupostos) são por definição a maneira correta de enfrentar os problemas e é difícil colocar em dúvida o que teve êxito na prática.

Pode-se ver que a mudança da cultura é a definição de um novo rumo, uma nova maneira de fazer as coisas, novos valores, símbolos e rituais.

Para Chiavenato (2003) a mudança é a passagem é a transição de uma situação,

mudança é a passagem de estado para outro. É a transição para outra situação diferente. Mudança representa transformação, perturbação,

interrupção, fratura. A mudança esta em toda parte; nas organizações, nas cidades, nos hábitos das pessoas, nos produtos e nos serviços, no tempo e no clima no dia a dia.

As empresas inflexíveis tem dificuldade em adaptarem-se as mudanças que estão ocorrendo, e por isso poderão sofrer com isso. CHIAVENATO (2003) diz “quem sempre viveu em empresas imutáveis onde as coisas não mudam, nunca aprenderá a mudar e inovar como fazem as empresas excelentes do mundo industrializado”.

Chiavenato (2005) afirma que nada adianta fazer mudanças organizacionais ou mudanças culturais sem antes prepara as pessoas para fazer com que essas mudanças aconteçam realmente em seus comportamentos e praticas, mudando a cabeça das pessoas e prepara-las antecipadamente para a mudança.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Aborda-se neste capítulo o enquadramento metodológico do estudo, bem como, os procedimentos utilizados para a construção da pesquisa, como a coleta e a análise dos dados. De acordo com Martins e Theófilo (2009, p. 37) a metodologia: “tem como objetivo o aperfeiçoamento dos procedimentos e critérios utilizado na pesquisa”.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Na elaboração deste trabalho a tipologia da investigação quanto a abordagem do problema, adotará o enfoque qualitativo. Assim os dados obtidos nas empresas foram analisados de forma qualitativa e guiaram a elaboração da análise inerente ao processo.

Segundo Mezzaroba,

qualidade é uma propriedade de ideias, coisas e pessoas que permite que sejam diferenciadas entre si de acordo com suas naturezas. A pesquisa qualitativa não vai medir seus dados, mas, antes, procurar identificar suas naturezas. A compreensão das informações é feita de forma mais global e inter-relacionada com fatores variados, privilegiando contexto.

Em relação aos objetivos, este estudo caracteriza-se como descritiva e exploratória. Com a pesquisa descritiva é possível obter um maior explicação sobre o assunto abordado em questão, tendo o objetivo de descrever fatos ou fenômenos de uma determinada realidade, Andrade (2005, p. 124) “cita que nesse tipo de pesquisa os fatos que são analisados, não são alterados somente estudados.”

Mezzabora (2014) afirma,

que a pesquisa descritiva não propõe soluções, apenas descreve soluções, apenas descreve os fenômenos tal como são vistos pelo pesquisador, o que não significa que não serão interpretados, mas somente que a contribuição que se deseja dar é no sentido de promover uma análise rigorosa de seu objeto para, como isso, penetrar em sua natureza ou para dimensionar sua extensão.

Desta forma, esta pesquisa descreve como são desenvolvidos os processos de implantação da Escrituração Fiscal Digital das empresas estudadas e os aspectos necessários e à estruturação organizacional das entidades.

A pesquisa exploratória se torna essencial nesse tema, pois o assunto a ser estudado é de pouco conhecimento. “Explorar um assunto significa reunir mais conhecimento e incorporar características inéditas, bem como buscar novas dimensões até então não conhecidas” (RAUPP E BEUREN, 2006, p. 81).

Quanto à pesquisa de campo, foram por meio de estudo de caso em forma de questionário em duas empresas de médio porte na cidade de Forquilha - SC. O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimentos amplos e detalhados do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados” (GIL, 1999, p. 73).

Deste modo o presente trabalho apresenta seus métodos de pesquisa definidos, para assim facilitar o entendimento das mudanças causadas pela Escrituração Fiscal Digital (eSocial).

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico apresentam-se algumas características do município onde a pesquisa foi feita, bem como os critérios que foram utilizados para realizar a pesquisa e os resultados obtidos com a mesma.

Os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário com 18 perguntas fechadas, sendo quinze questões objetivas e três questões discursivas. As questões variaram sobre o perfil do profissional, o perfil da organização, o conhecimento sobre o assunto em questão e a opinião pessoal do profissional em relação ao tema abordado. O mesmo foi enviado a três empresas localizadas no município de Forquilha, via e-mail no dia 08 de outubro de 2015, sendo que somente duas responderam.

Após a aplicação dos questionários e a obtenção das respostas, os dados foram tratados de forma qualitativa. Os dados obtidos com análise da pesquisa serão apresentados neste trabalho por meio de gráficos e de forma descritiva.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Neste capítulo será retratada a caracterização do município de Forquilha bem como a população e amostragem, em seguida apresenta-se uma análise dos dados por meio de um questionário.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE FORQUILHINHA

O município de Forquilha foi emancipado em 26 de abril de 1989. De acordo com os dados apurados pelo IBGE, 2015, possuía 25.129 mil habitantes, e uma área territorial total de 183,134 km². O município possui 843 empresas atuante (IBGE, 2013).

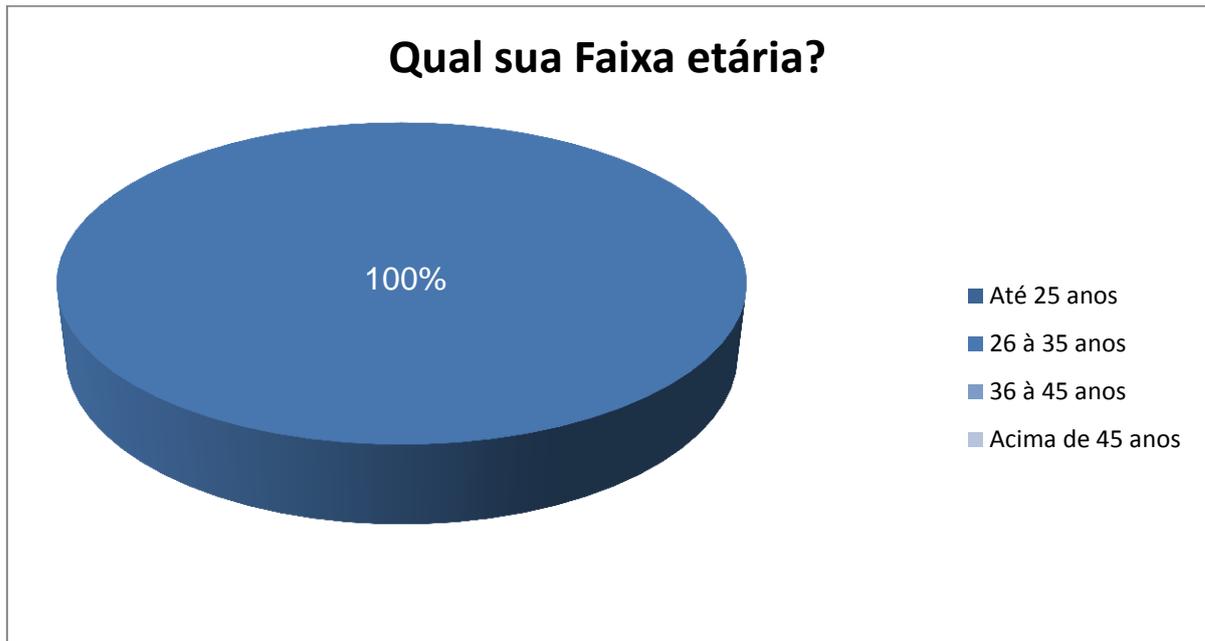
4.2 POPULAÇÃO / AMOSTRA

A área de pesquisa foi delimitada apenas para três empresas do município de Forquilha – SC, pois no município a baixa quantidades de empresas que possui o seu RH interno.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

No primeiro questionamento respondido procurou-se identificar a faixa etária e o gênero dos respondentes, onde foi obtido o perfil médio da amostra. A pesquisa identificou que 100% da faixa foram as pessoas que têm idades entre 26 a 35 anos. Constataram-se nesta questão que 100% dos respondentes eram mulheres. Pode-se verificar a predominância pelo gênero feminino, como forma de comparação do gênero, esta mesma predominância pode ser visto no curso de ciências contábeis / 2015 onde o aumento de mulheres fica a frente dos homens com um total de 438 (quatrocentos e trinta e oito) mulheres e os homens ficam com 268 (duzentos e sessenta e oito).

Gráfico 1 – Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Nesta tabela 1, buscou-se evidenciar a formação profissional dos respondentes, bem como o tempo de atuação desses profissionais na área contábil. A tabela 1 demonstra o resultado alcançado. Constatou-se que 50% dos entrevistados são técnicos em Ciências Contábeis e que atuam na área de 11 a 15 anos, e 50% responderam que tem outra formação profissional.

Tabela 1 – Formação profissional e tempo de atuação na área contábil

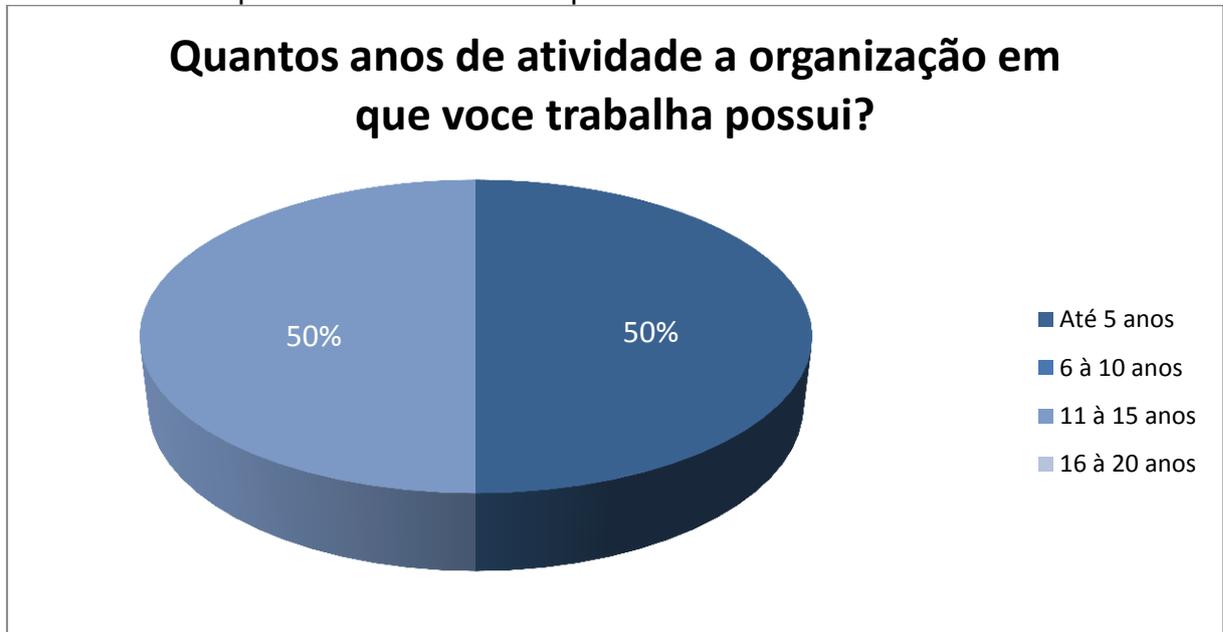
Formação Profissional	Tempo de atuação na área				TOTAL
	até 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	
Técnico contábil	0%	0%	50%	0%	50%
Bacharel em contábeis	0%	0%	0%	0%	0%
Graduado em contábeis com pós	0%	0%	0%	0%	0%
Outra	50%	0%	0%	0%	50%
TOTAL	50%	0%	0%	0%	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Após analisar o perfil pessoal e profissional buscou-se identificar o perfil da empresa. A primeira questão refere-se ao tempo de atividade das empresas, observou-se que não houve faixa que se destacasse, sendo que 50% das empresas

estão no mercado em média a 5 anos, a outra organização está no mercado a mais de 11 anos.

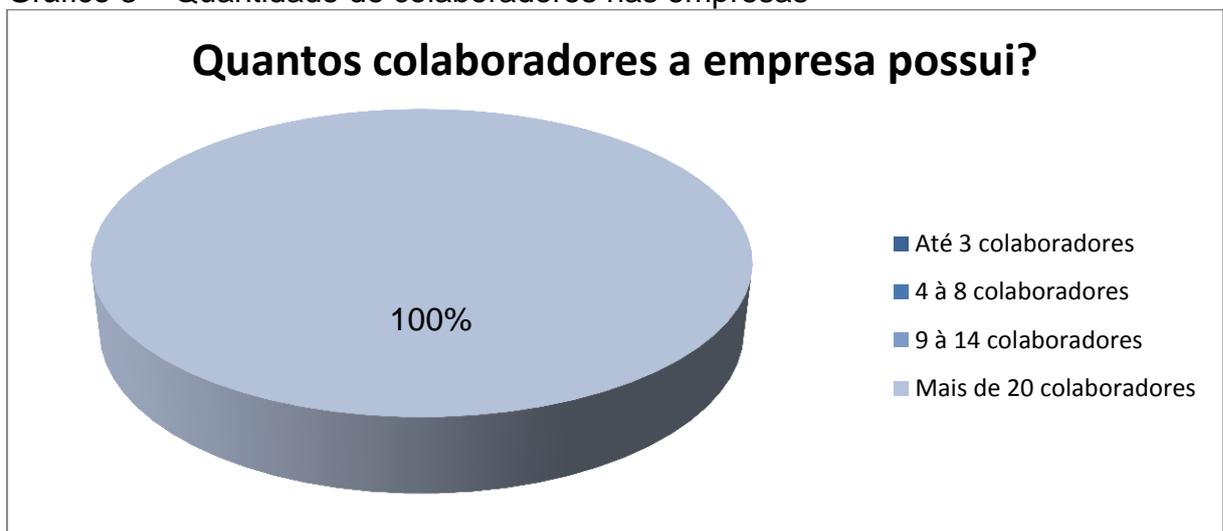
Gráfico 2 – Tempo de atividade das empresas



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

No gráfico 3, apresenta-se a quantidade de colaboradores que cada empresa analisada possui. Constatou-se que 100% das empresas possui mais de 20 colaboradores. Entende-se dessa forma que as empresas pesquisadas tem um percentual satisfatório no fluxo dos seus funcionários.

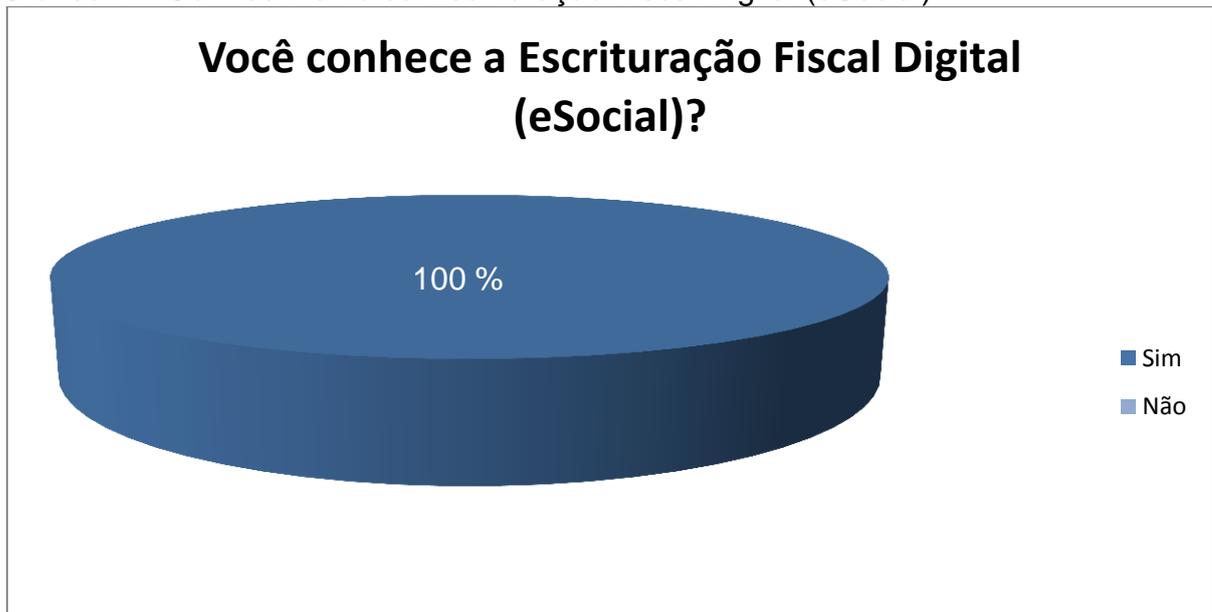
Gráfico 3 – Quantidade de colaboradores nas empresas



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

O gráfico 4 apresenta-se o conhecimento que cada empresa analisada possui em relação à Escrituração Fiscal Digital (eSocial). Quanto ao conhecimento do eSocial as respostas foram unânimes, pois 100% dos entrevistados, responderam, que tem o conhecimento da nova obrigatoriedade. Onde pode-se evidenciar que as empresas já vem se organizando para o envio dessa nova escrituração.

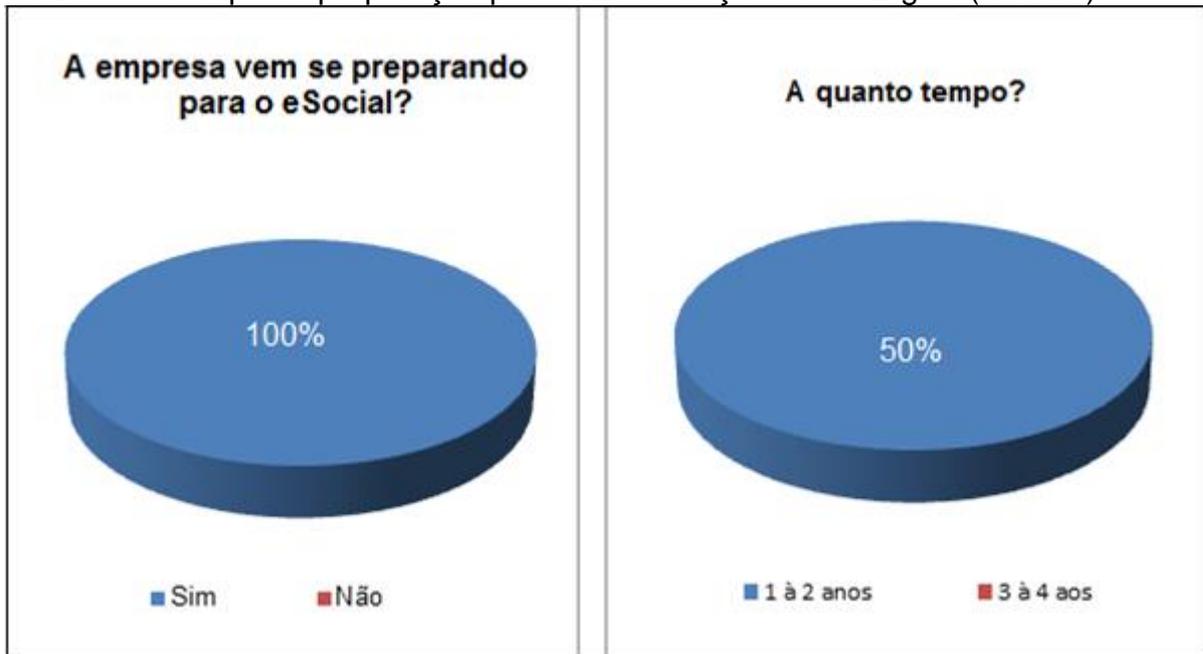
Gráfico 4 – Conhecimento da Escrituração Fiscal Digital (eSocial)



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Com relação ao tempo em que as empresas vêm se preparando para o eSocial, houve uma perspectiva baixa pois somente 50% dos entrevistados responderam a quanto tempo estão se organizando, os mesmo estão somente entre um à dois anos se adaptando a nova obrigatoriedade, tornando um risco para as mesma, pois para elas a obrigatoriedade já esta valendo a partir de 2016, segundo os respondentes, como veremos no gráfico 7.

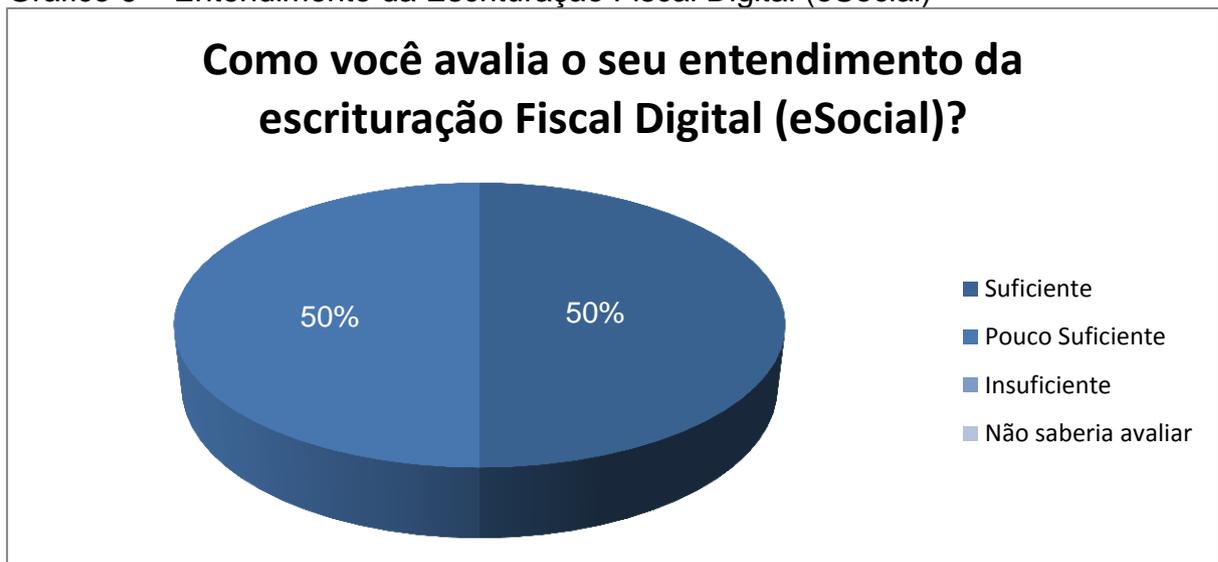
Gráfico 5 - Tempo de preparação para a Escrituração Fiscal Digital (eSocial).



Fonte: elaborado pela autora (2015)

Quanto ao questionamento sobre o entendimento do eSocial 50% afirmaram que seu entendimento é suficiente, isso é bom perante ao outro percentual de 50% que afirmam que seu conhecimento é pouco suficiente. Com isso percebe-se que nem todas as pessoas estão preparadas para essa nova obrigatoriedade.

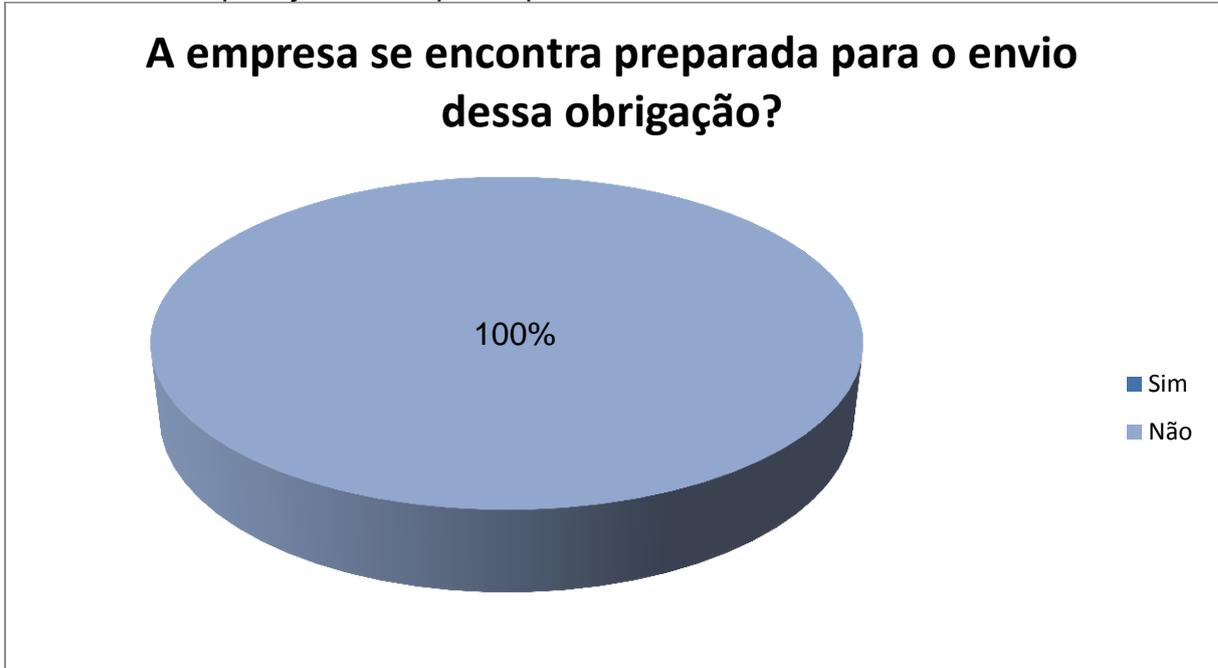
Gráfico 6 – Entendimento da Escrituração Fiscal Digital (eSocial)



Fonte: elaborado pela autora (2015)

Referente a esse questionário, analisando as respostas, percebe-se que as empresas não estão preparadas para suprir as necessidades que o eSocial exigirá assim que a lei entrar em vigor.

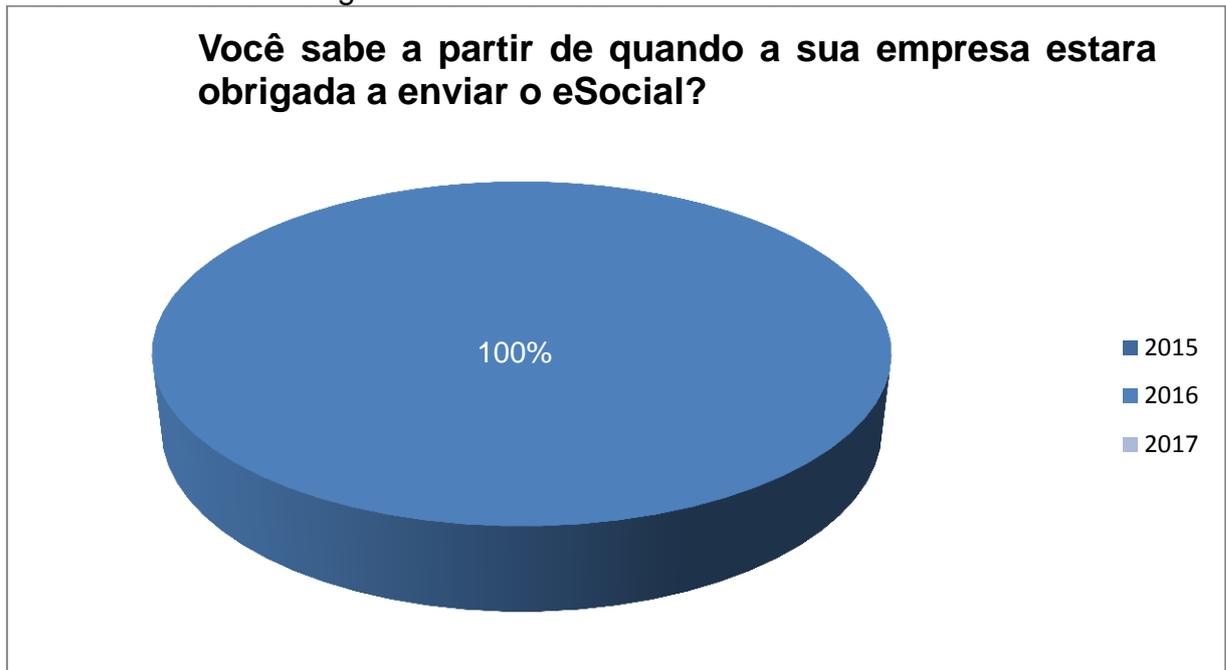
Gráfico 7 – Preparação da empresa para o envio do eSocial



Fonte: elaborado pela autora (2015)

O gráfico 8 apresenta as datas da obrigatoriedade de envio do eSocial. Das empresas analisadas 100% delas começam com a obrigatoriedade a partir de 2016, dessa forma como se viu no gráfico 7 (sete), entende-se que as empresas não estarão preparadas na data estipulada pelo Governo Federal.

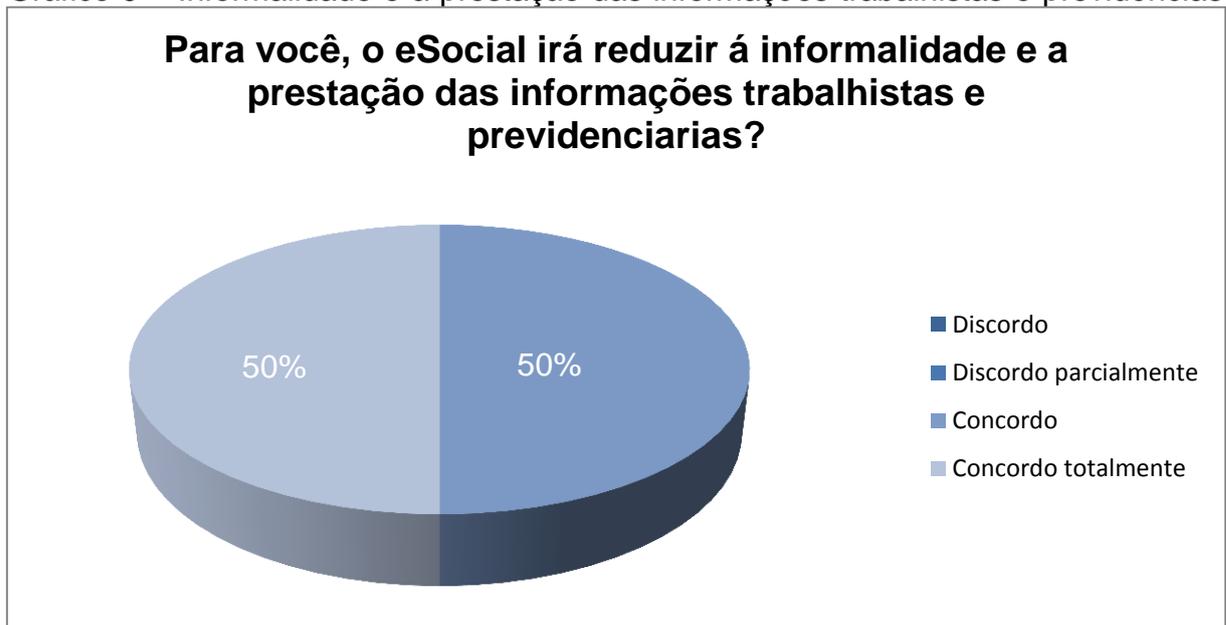
Gráfico 8 – Ano da obrigatoriedade do envio do eSocial



Fonte: elaborado pela autora (2015)

Uma vez analisados os dados referentes a esse questionamento nas empresas, percebe-se que obteve um concordância de 100% dos entrevistados, em relação à redução de informalidades no eSocial, na prestação das informações trabalhistas e previdências.

Gráfico 9 – Informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdências



Fonte: elaborado pela autora (2015)

Como já analisado nos gráficos 7 e 5 percebe-se que as empresas e os colaboradores não estão preparados para as mudanças do eSocial, principalmente no que diz respeito as mudanças e procedimentos internos, como mostra o gráfico 10 onde, 100% dos entrevistados responderam que não estão preparados para as mudanças de procedimentos internos.

Gráfico 10 – Mudança de procedimentos internos exigidos



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

Como se viu no gráficos 7 (sete), essa questão mostra bem o quanto as empresas não estão preparadas para o eSocial, 100% afirmam que a empresa em que trabalham não está prepara para o envio da nova obrigatoriedade.

Gráfico 11 – Preparação da empresa para a mudança do eSocial



Fonte: Elaborado pela autora (2015)

As questões 15 (quinze), 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) foram elaboradas de formas descritivas, possibilitando aos participantes comentar sobre as mudanças, desafios e dificuldades encontrados para a adequação da Escrituração Fiscal Digital (eSocial). Obtiveram os seguintes resultados.

Dificuldades encontradas:

- ✓ Melhorias no sistema da folha de pagamento;
- ✓ Investimento em treinamento para os setores responsáveis;
- ✓ Comunicação entre as áreas de Recursos Humanos, TI, Contabilidade, Financeiro, Faturamento, Compras Jurídico e Fiscal;
- ✓ Definição de responsabilidade;
- ✓ Qualidade nas informações necessárias.

Desafios a serem enfrentados:

- ✓ Mudança cultural dentro da empresa;
- ✓ Unificação das informações;
- ✓ Mudança de hábitos;
- ✓ Dificuldades para atender aos prazos exigidos pela lei.

Dentre as opiniões dos participantes estas foram alguns pontos relevantes apontados com dificuldades, mudanças e desafios com a adaptação da Escrituração Fiscal Digital (eSocial).

4.4 ANÁLISE GERAL DA PESQUISA

No questionário aplicado identificou-se que os profissionais responsáveis pelas informações contábeis, ou tecnologia em gestão de pessoas o sexo feminino. Em relação ao tempo de atuação na área contábil, verificou-se 50% trabalham a mais de onze anos e os outros ficaram entre cinco anos de atuação, no entanto, com a diferença dos anos trabalhados a faixa etária ficou igual seguindo entre os vinte e seis a trinta e cinco anos de idade. Das empresas pesquisadas constatou-se que todas têm mais de 20 (vinte) colaboradores, e já atuam no mercado a um tempo bastante satisfatório. Para o conhecimento da escrituração 100% afirmaram que conhecem e que seu entendimento do assunto fica entre suficiente e pouco suficiente, já para a preparação da empresa para o envio das informações 100% afirmaram que não estão preparadas, mesmo sabendo que estão obrigadas ao envio de informações em 2016. Com relação a informalidade, os entrevistados ficaram com as opções em que concordam ou concordam totalmente que o eSocial reduzirá a informalidade e as prestações das informações trabalhistas previdenciárias, afirmam que tanto os empregadores como os colaboradores não estão preparados para as novas regras. As mudanças que já foram implantadas dentro das empresas, algumas delas são a formalização de programação de férias, padronização de EPI's, otimização de tempo nos cálculos de folha de pagamento, e padronização das informações cadastrais dos colaboradores. O maior desafio a ser enfrentado dentro das empresas é a mudança cultural ou até mesmo a mudança de hábitos afirmam dificuldades com relação investimento em treinamento para os setores responsáveis, definições de responsabilidades, melhorias no sistemas e ate mesmo a qualidade nas informações necessárias. Com essas informações e análises entende-se que as empresas não se encontram totalmente preparada para o envio da Escrituração Fiscal Digital (eSocial), e que devem tomar providencias urgentemente pois o eSocial, é um dos tipos de escrituração que chega para ficar, onde sua razão maior é o controle rigoroso das fiscalizações trabalhistas e previdenciárias, de forma on-line.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse pelo tema abordado neste trabalho surgiu após a recente alteração na legislação referente a nova obrigatoriedade da folha de pagamento, sendo esta a Escrituração Fiscal Digital (eSocial). Este é o ponto de partida do trabalho de conclusão de curso. O impulso inicial trouxe à tona o principal objetivo desta pesquisa: a verificação das mudanças e obrigatoriedade trazida aos empregadores.

A Escrituração Fiscal Digital é o novo sistema criado pelo Governo Federal unificando os órgãos envolvidos, previdência Social, Caixa Econômica Federal e o Ministério do Emprego e Trabalho, com o intuito de reduzir a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.

No decorrer da pesquisa pode-se observar que os estudos contemplam os objetivos específicos. Verificando os impactos e mudanças causados nas empresas pela obrigatoriedade, dessa forma, a fim de constatar se os objetivos emanados pelo governo foram bem sucedidos, foi realizada uma pesquisa nas empresas de Forquilha. Com esta pesquisa pode-se constatar a visão dos profissionais da área de Recursos Humanos, bem como a opinião dos mesmos quanto ao novo método do envio das informações trabalhistas e previdenciárias. Com a pesquisa pode-se verificar que os empregadores não estão preparados para essa modificação devido a forte mudança cultural dentro das empresas.

É essencial que as empresas invistam em treinamento para seus colaboradores, e sistemas de boa qualidade, na intenção de que possam trabalhar e encaminhar as informações no tempo estimado.

Constatou-se que o eSocial irá trazer benefícios às empresas, pois acontece redução de informações prestadas para o Governo Federal e minimizar o trabalho das empresas perante a essas informações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Resolução publicada no DOU do dia 25/6 estabelece cronograma de adesão dos empregadores ao eSocial. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/noticias/ascom/2015/junho-1/publicado-cronograma-de-implantacao-do-esocial>> Acessado em 25 de agosto de 2015.

BOLETIN da indústria Disponível em: <<http://www.fiepr.org.br/boletimsindical/sindemon/News16905content259980.shtml>> Acessado em 30 de agosto de 2015.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira Barros Fundamentos de metodologia – 2. Ed. Ampliada / Aidil Jesus da Silveira Barros, Neide Aparecida de Souza Lehfeld – São Paulo, Makron Books, 2000.

CERVO, Amando Luiz Metodologia científica, 5. Ed. – Amando Luiz Cervo, Pedro Alcino Bervian São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONTABEIS, Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/noticias/22651/publicada-resolucao-do-mte-sobre-o-esocial/> Acessado em: 20 de outubro de 2015.

COMITÊ GESTOR DO ESOCIAL RESOLUÇÃO Nº 1, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2015. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

CHIAVENATO, Idalberto Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas/ Idalberto Chiavenato. – 4. Ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

ESOCIAL. eSocial já é realidade para muitas empresas. Disponível em <http://www.sincovat.com.br/pagina.php?cont=noticiasDet&id=13751>> Acessado em 03 de setembro de 2015.

ESOCIAL. Vantagens e desvantagens do eSocial. Disponível em: <<https://www.nibo.com.br/blog/programa-esocial-2014-vantagens-e-desvantagens/>> acessado em 03 de setembro de 2015.

ESOCIAL, Já é realidade para muitas empresas. Disponível em: <<http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/clipping-diario/814-clipping-diario-n-2591-08-de-maio-de-2015>> Acessado em 22 de setembro de 2015.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996. Ludicibus, Sergio de Introdução a teoria da contabilidade para o nível de graduação / Sergio de Ludicibus, Jose Carlos Marion. – 3. Ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

GURGEL, Tania eSocial : você e sua empresa estão preparados? Guias das principais exigências na contratação de serviços de terceiros preparando você e sua empresa para o cenário da eSocial/Tania Gurgel 1. Ed. São Paulo: Editora Leader, 2013.

Jornal contábil. Disponível em: <<http://jornalcontabil.com.br/portal/?p=2908>>
Acessado em: 05 de outubro de 2015.

MARTINS, Gilberto de Andrade Metodologia da investigação científica para ciência sociais aplicadas / Gilberto de Andrade Martins, Carlos Renato Theóphilo. – 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

Micro e pequenas empresas terão versão simplificada do eSocial Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/noticias/21833/micro-e-pequenas-empresas-terao-versao-simplificada-do-esocial/>> Acessado em 15 de setembro de 2015.

MEZZARROBA, Orides Manual de metodologia a pesquisa no direito / Orides Mezzaroba, Claudia Servilha Monteiro. – 6. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. “Atualizados de acordo com as normas da ABNT de 2012 e 2013”.

MARTINS Junior, Joaquim Como escrever trabalhos de conclusão de curso: instrução para planejamento e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos / Joaquim Martins Junior. 2. Ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

OLIVEIRA, Claudionor dos Santos Metodologia científica: planejamento e técnica de pesquisa: uma visão holística do conhecimento humano/ Claudionor dos Santos Oliveira. – São Paulo: 2000. Ciência – História 2. Ciência – metodologia 3. Pesquisa – Metodologia 4. Trabalhos Científicos – Metodologia I. Título.

REVISTA INCORPORATIVA. Vantagens e desvantagens do e-Social 2015. Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-e-desvantagens-do-esocial>> Acessado em: 06 setembro de 2015.

PEREZ, Junior José Hernandez Contabilidade Avançada / Jose Hernandez Perez Junior, Luiz Martins de Oliveira. – 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SÁ, Antônio Lopes de, 1927 Teoria da contabilidade Antônio Lopes de Sá. – São Paulo: Atlas, 1998. Contabilidade I. Título

SÁ, Antônio Lopes de Princípios Fundamentais de Contabilidade / Antônio Lopes de Sá – 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SÁ, Antônio Lopes de. Fundamentos da Contabilidade geral./ Antônio Lopes de Sá. / Curitiba: Juruá, 2005.

Análise dos Desafios e Benefícios da Escrituração Fiscal Digital Social (EFD SOCIAL): na visão do empresário ou do seu responsável técnico contábil e de recursos humanos dos Associados da ABPM e Agapomi Jéssica Comparin Souza, Maria Teresa Martiningui Pacheco, Marco André Pegorini, Idair Gaudêncio Girardi Guasselli, Oderson Panosso

APÉNDICE

APÊNDICE A – Questionário aplicado nas empresas de Forquilha

	<p>Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC Curso de Graduação em Ciências Contábeis Disciplina – Trabalho de Conclusão de Curso – TCC Orientador – Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira Acadêmica – Herika Dassoler Vassoler</p>
---	--

Este questionário é a pesquisa sobre meu trabalho de conclusão de curso e sua resposta é, muito importante para a conclusão do mesmo. O objetivo do estudo é identificar a opinião do profissional contábil na obrigatoriedade do envio de informações ao eSocial.

PERFIL PROFISSIONAL

1- Qual sua faixa etária?

- () Até 25 anos
- () 26 a 35 anos
- () 36 a 45 anos
- () Acima de 45 anos

2- Qual a sua formação profissional?

- () Técnico Contábil
- () Bacharel em Ciências Contábeis
- () Contador com pós Graduação
- () Outra. Especifique: _____

3- Qual seu gênero?

- () Masculino
- () Feminino

4- Qual tempo de atuação na área contábil?

- () Até 5 anos
- () de 6 a 10 anos
- () de 11 a 15 anos
- () de 16 a 20 anos

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO CONTABIL

5- Quantos anos de atividade a organização em que você trabalha possui?

- Até 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- De 16 a 20 anos
- Mais de 20 anos

6- Quantos colaboradores a empresa possui?

- Até 3 colaboradores
- De 4 a 8 colaboradores
- De 9 a 14 colaboradores
- De 15 a 19 colaboradores
- Mais de 20 colaboradores

ESPECÍFICAS

7- Você conhece a Escrituração Fiscal Digital (eSocial)?

- Sim
- Não

8- A empresa vem se preparando para o eSocial a quanto tempo?

- Sim
 - Não
- A quanto tempo:

9- Como você avalia o seu entendimento da nova Escrituração Fiscal Digital (eSocial)?

- Suficiente
- Pouco Suficiente
- Insuficiente
- não Saberá Avaliar

10- A empresa se encontra preparada para o envio dessa obrigação?

- Sim
- Não

11- Você sabe a partir de quando a sua empresa estará obrigada a enviar o eSocial?

- 2015
- 2016
- 2017

12- Para você, o eSocial irá reduzir a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

- Discordo
- Discordo parcialmente
- Concordo
- Concordo totalmente

13- Na sua percepção, os empregadores e colaboradores estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigirá?

- Sim
- Não

14- Sua empresa está preparada para essa mudança?

- Sim
- Não

15- Quais mudanças foram proposta até o momento para atender o eSocial?

16- Qual o maior desafio a ser enfrentado dentro de sua empresa perante o eSocial?

17- Para você a questão cultural da empresa está dificultando a mudança na rotina do RH com relação ao eSocial?

- sim
- não

18- Se na pergunta de número 17 você respondeu sim, então, quais as dificuldades para a implantação?