

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CAMPUS PASSO FUNDO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ELIARA VOLPATTO

**PREPARATIVOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: Um Estudo nos
Escritórios Contábeis de Passo Fundo**

PASSO FUNDO

2014

ELIARA VOLPATTO

**PREPARATIVOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: Um Estudo nos
Escritórios Contábeis de Passo Fundo**

Trabalho de Conclusão apresentado ao curso de Ciências Contábeis da Universidade de Passo Fundo, campus Passo Fundo, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª. Ms. Mirna Muraro

PASSO FUNDO

2014

ELIARA VOLPATTO

**PREPARATIVOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: Um Estudo nos
Escritórios Contábeis de Passo Fundo**

Trabalho de Conclusão aprovado em 28 de novembro de 2014, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis no curso de Ciências Contábeis da Universidade de Passo Fundo, campus Passo Fundo, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Prof^ª. Ms. Mirna Muraro
UPF – Orientadora

Prof^ª. Ms. Geovana Zimmermann Los
UPF

Prof. Ms. Ricardo Kosztrzepa
UPF

PASSO FUNDO

2014

A DEUS, por mais esta conquista em minha vida. Aos meus Pais, meus irmãos, meu noivo e minha sobrinha pelo incentivo, apoio e carinho. A todos os amigos que me incentivaram e me apoiaram a concluir mais essa etapa em minha vida. E a todas as pessoas que sempre estiveram ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo presente da vida, pela força, pela fé e por estar comigo em todos os momentos da caminhada, por ser o meu guia e meu porto seguro.

Aos meus queridos pais, Artenilo e Maria Tereza, pelo carinho e apoio incondicionais e por fazerem de mim o que sou hoje.

A minha orientadora Mirna Muraro, pela paciência concedida durante todo o processo de elaboração deste trabalho, em dispor do seu tempo em meu favor.

Agradeço também a meus irmãos Érica e Elimar, minha sobrinha Eloísa, meu cunhado Elisandro, meus sogros João e Neli por entender minha ausência e me ajudar nos períodos difíceis.

Agradeço a meu querido noivo Silvano por nunca me deixar só, me compreender e sempre me auxiliar.

Agradeço também a minha colega Luci, meus amigos e minha família com vocês meus dias são mais felizes.

E a todos que colaboraram, direta ou indiretamente, para a realização deste trabalho.

Meus agradecimentos!

“Faça o que for necessário para ser feliz. Mas não se esqueça que a felicidade é um sentimento simples, você pode encontrá-la e deixá-la ir embora por não perceber sua simplicidade.”

MARTHA MEDEIROS

RESUMO

VOLPATTO, Eliara. **Preparativos para a implementação do eSocial:** Um estudo nos escritórios contábeis de Passo Fundo. Passo Fundo, 2014. 92f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Ciências Contábeis). UPF, 2014.

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo, avaliar a preparação dos contadores de Passo Fundo/RS para a implementação do eSocial. O eSocial é um subprojeto do SPED, divulgado inicialmente no ano de 2012, considerado o mais complexo e com maior volume de informações e legislação envolvida. A metodologia adotada para atendimento do objetivo geral foi de uma pesquisa descritiva, delineada para um levantamento, por meio da aplicação questionário, junto aos escritórios contábeis de Passo Fundo. Ressalta-se que as questões foram adaptadas do questionário aplicado por Roberto Dias Duarte em seu blog, com contadores e empresários brasileiros e ao final as respostas são comparadas. Ao final da pesquisa verificou-se que os contadores das organizações contábeis de Passo Fundo atendem em média entre 50 a 100 clientes, possuem conhecimento do eSocial há aproximadamente 2 anos, frequentam cursos e palestras realizadas pelo Sindicato dos Profissionais de Contabilidade e atualizam-se no portal do eSocial. Cerca de 60% dos profissionais sentem-se despreparado para o eSocial e o pior não estão dispostos a realizar investimentos altos com a implementação e capacitação. Possuem pouca percepção das dificuldades e também quais os eventos mais complexos a serem enviados pela eSocial. A grande maioria, 76% dos escritórios já comunicaram aos seus clientes sobre o projeto, porém informalmente.

Palavras-chave: eSocial. Preparação. Escritórios Contábeis.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos Respondentes	66
Tabela 2 - Conhecimentos sobre o eSocial.....	68
Tabela 3 - O profissional X eSocial.....	69
Tabela 4 - Percepções sobre o eSocial.....	70
Tabela 5 - Pós implantação da eSocial	72
Tabela 6 - Dificuldades da eSocial	73
Tabela 7 - Beneficiários do eSocial.....	74
Tabela 8 - Procedimentos da eSocial.....	74
Tabela 9 - Comparativo da pesquisa em Passo Fundo com pesquisa no Brasil	77

LISTA DE BREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COFINS	Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DSR	Descanso semanal remunerado
ECD	Escrituração Contábil Digital
EFD	Escrituração Fiscal Digital
eSocial	eSocial
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
ICMS	Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPi	Imposto sobre Produtos Industrializados
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviço Eletrônica
PAC	Programa de Aceleração de Crescimento
PIS	Programa de Integração Social
RFB	Secretaria da Receita Federal do Brasil
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO	11
1.2	IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA	13
1.2.1	Objetivo Geral.....	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	TEORIA DA CONTINGÊNCIA.....	16
2.2	GOVERNO ELETRÔNICO.....	19
2.3	SPED – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL	21
2.3.1	Objetivos.....	22
2.3.2	Subprojetos SPED	24
2.3.3	Impactos do SPED na Contabilidade Brasileira.....	31
2.4	ESOCIAL	33
2.4.1	Objetivos.....	35
2.4.2	Benefícios.....	36
2.4.3	Dificuldades	38
2.4.4	Multas decorrentes a Erros e Atrasos.....	38
2.5	EVENTOS TRABALHISTAS	40
2.5.1	Eventos Iniciais	40
2.5.2	Eventos de Tabela	41
2.5.3	Eventos Periódicos	42
2.5.3.1	<i>Abertura.....</i>	43
2.5.3.2	<i>Serviços Tomados Mediante Cessão de mão de obra</i>	45
2.5.3.3	<i>Serviços Prestados Mediante Cessão de mão de obra</i>	46
2.5.3.4	<i>Remuneração do Trabalhador.....</i>	47
2.5.4	Eventos não Periódicos.....	48
2.5.4.1	<i>Admissão do Trabalhador</i>	49

2.5.4.2	<i>Contrato de Trabalho</i>	51
2.5.4.3	<i>Atestados de Saúde Ocupacional - ASO</i>	52
2.5.4.4	<i>Comunicação de Acidente de Trabalho</i>	54
2.5.4.5	<i>CAGED – Portaria 768/14 e 1129/14</i>	56
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	58
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	58
3.2	PLANO DE COLETA DE DADOS	60
3.3	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	61
3.4	LIMITAÇÃO DO ESTUDO	62
3.5	VARIÁVEIS DO ESTUDO	63
4	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	65
4.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES	65
4.2	CONHECIMENTO SOBRE O ESOCIAL.....	68
4.3	PERCEPÇÕES SOBRE A ESOCIAL.....	70
4.4	COMPARATIVO DA PESQUISA SOBRE ESOCIAL DE PASSO FUNDO COM A PESQUISA EM NÍVEL DE BRASIL.....	76
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
	REFERÊNCIAS	82
	ANEXOS	86
	ANEXO A - CIRCULAR Nº 657/2014 DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.....	87
	ANEXO B - INFRAÇÕES REFERENTE ÀS OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	89

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo consta a contextualização do estudo, a identificação e justificativa do problema de pesquisa e os objetivos a serem alcançados.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

No momento atual na gestão de negócios a informação tem um valor considerável tanto para as empresas quanto para todas as suas esferas. A sociedade no geral está passando por um período conturbado de modificações e está sofrendo com isso. São grandes as oportunidades de crescimento para quem consegue atualizar-se e reverter como oportunidade de desenvolvimento.

As inovações tecnológicas, as mudanças aceleradas do mundo globalizado e o advento do SPED - Sistema Público de Escrituração Digital iniciativa do Poder Público em parceria com a sociedade civil e autarquias, remetem as empresas a um novo cenário, a informação em tempo real. Esta informação possui um papel fundamental tanto como intermediário entre o fisco e o contribuinte quanto na contínua geração de informações para a empresa.

Para Duarte (2008) o papel da tecnologia, é fornecer informações com velocidade e precisão. Por esta razão, as condições mínimas para que uma organização se torne competitiva é possuir sistemas de informação capazes de fornecer relatórios, planilhas e gráficos precisos e no momento em que se fazem necessários.

No mundo dos negócios as mudanças sempre trazem preocupação e passam por um processo para adaptação as novas obrigações. Exemplo disso foi o projeto do governo, SPED que trouxe para as empresas brasileiras grandes mudanças nas obrigações fiscais e

contábeis. O SPED faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e constitui-se em mais um avanço na informatização na relação entre o fisco e o contribuinte, chamado pelos pesquisadores de governo eletrônico. Seu objetivo é de coletar informações comerciais e fiscais das empresas para análise e controle dos dados em tempo real, além de ser usado como ferramenta para os agentes tributários estaduais e federais para auditoria eletrônica fiscal (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Dentro desse contexto, considera-se que o projeto SPED, trouxe sem dúvida um processo de contingência para as organizações brasileiras. Os autores ressaltam que a teoria da contingência busca a adaptação da organização ao ambiente em que ela está inserida. No caso do país, as empresas deverão adequar sua cultura interna, seus sistemas de gestão, a um rígido controle fiscal de forma digital e em tempo real.

Essa constante inovação da tecnologia de informação afeta também a contabilidade, pois esta deverá prestar informações corretas e de acordo com os dados já apresentados ao fisco nos diversos projetos do SPED. Dessa forma, considera-se fundamental que o contador tenha consciência de seu papel de protagonista neste novo momento de transformação e mais ainda, tenha a capacidade de atualizar-se a tempo de acompanhar as mudanças que estão acontecendo bem como as que virão a acontecer.

Um dos principais motivos do fisco em desenvolver o SPED é de reduzir a sonegação fiscal e encontra na informática importante aliado, já que as informações podem ser conferidas com maior rapidez. Além disso, o suporte disponibilizado é completo, o que permite o cruzamento dos dados e, assim, facilita a constatação de irregularidades.

Dentro deste contexto o governo lançou o eSocial também chamado de EFD Social, projeto este que tem por objetivo unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, estabelecer a forma única com que passam a serem prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Conforme Duarte (2014) surge agora um novo projeto, o eSocial, polêmico e controverso, mas que promete causar grandes transformações nas relações entre patrões, empregados e governo. Ao contrário da CLT, o eSocial não criará novas leis. Seu objetivo é consolidá-las digitalmente por meio de um sistema informatizado.

Para Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014, p. 15) o eSocial tem por objetivo

estabelecer a forma única com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias e rendimentos pagos por si sujeitos à retenção na fonte.

Conforme Kerkhoff (2014) o eSocial consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil. A partir destas informações, será gerada uma base de dados única e qualificada para ser utilizada por todos os entes federativos que fazem parte do projeto.

O eSocial é considerado o maior, mais completo e amplo sistema de informações fiscais, desenvolvido no Brasil. Exigirá das empresas uma importante integração com as demais informações financeiras e contábeis já compreendidas pelo sistema SPED, as empresas deverão ainda ter uma maior integração e comunicação entre seus departamentos e áreas de negócios (RECEITA FEDERAL DO BRASIL/SPED, 2014).

1.2 IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA

Neste contexto o eSocial será um projeto que mudará a visão das empresas para o setor de pessoal, elas passarão a dar maior importância ao assunto devido às exigências e obrigações fiscais. As empresas deverão se preparar, não somente para a elaboração correta das informações enviadas às autoridades fiscais no *layout* exigido pelos atos normativos, mas, principalmente, para se reestruturar fazendo com que o sistema eSocial seja suprido com dados uniformes, consistentes e atualizados.

Conforme Negrini (2014) para a implantação do eSocial faltam muitas coisas. Para as empresas, na maioria, falta revisar e checar a aderência dos processos internos ao eSocial. Para os entes gestores do projeto estatal, falta concluir o manual de integração e orientação, bem como divulgar o leiaute. Já para os gestores políticos do eSocial falta concluir a busca de apoio dos seus colegas em outros órgãos, a fim de gerarem um ambiente confiável, principalmente, sobre o caráter técnico e de segurança jurídica. Por fim, para os profissionais de TI, o tempo serve para atualizar seu conhecimento sobre os processos da companhia e melhorar a cultura dos prazos para a adoção inicial do eSocial.

O contador terá o papel de intermediador de informações entre o fisco e os

contribuintes, em especial as empresas. O seu trabalho será ampliado ainda mais, e como se sabe são grandes as mudanças e exigências para seu o trabalho, principalmente para o contador que atua em escritórios contábeis. Porém esse processo ampliará sua importância para o desenvolvimento e sobrevivência das empresas.

Duarte (2014) ressalta que por base em todo seu estudo e acompanhamento desde que o projeto eSocial foi criado, que a adoção de uma solução tecnológica robusta, focada na gestão e compliance¹, faz-se indispensável para proteger as empresas contra riscos, incoerência de dados, exposições negativas indesejadas e mesmo de autuações ou multas. A precisão será um item fundamental para isso já que o sistema eSocial permitirá cruzar dados pessoais dos trabalhadores com outras informações como situação previdenciária e IRPF além de aumentar, para os órgãos de fiscalização, o acesso e a visibilidade às informações financeiras, tributárias e à política de recursos humanos da empresa.

O cronograma do eSocial já foi adiado por cinco vezes, a previsão é de que o eSocial comece a funcionar em janeiro de 2016, para as empresas, com receita anual superior a R\$ 3,6 milhões. Os órgãos envolvidos estão desenvolvendo este novo cronograma de obrigatoriedade e também foi criado um grupo de trabalho para preparar a implementação do eSocial. Para as empresas do simples existe em andamento um estudo de um eSocial simplificado.

Nesta pesquisa foi realizado um estudo de campo, ou seja, um levantamento nos escritórios de contabilidade de Passo Fundo/RS tendo como base os contadores registrados no sindicato da cidade, buscando informações acerca do projeto do eSocial, seus impactos e o que já foi realizado pelos contadores do município.

Considera-se esta pesquisa de importância para a sociedade, para os profissionais da contabilidade e os usuários da mesma, visto que o assunto é de grande repercussão, preocupação e de grandes interesses para os agentes que estão no meio destas mudanças que com certeza gerarão contingências para todos os tipos de organizações.

Dessa forma a pergunta que este estudo busca responder e avaliar pela identificação e quantificação das respostas são: **Como está a preparação dos contadores de Passo Fundo/RS para a implementação do eSocial?**

¹ Compliance: é o conjunto de disciplinas para fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer. (CONJUR, 2014).

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar a preparação dos contadores de Passo Fundo/RS para a implementação do eSocial.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar o projeto SPED dentro de uma teoria de contingências para as organizações.
- Discorrer sobre o governo eletrônico e o projeto SPED e especificamente sobre as principais exigências do eSocial bem como multas pelos atrasos;
- Verificar as principais dificuldades identificadas pelos contadores de Passo Fundo/RS para a adoção e entrega do eSocial;
- Determinar com base na opinião dos contadores de Passo Fundo/RS possíveis benefícios que o eSocial poderá trazer para as empresas e escritórios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão bibliográfica referente ao tema abordado nesta pesquisa, abrangendo a Teoria Contingencial, Governo Eletrônico, SPED e se estendendo de maneira mais profunda no eSocial.

2.1 TEORIA DA CONTINGÊNCIA

Com o passar do tempo, vários foram os métodos desenvolvidos para gerenciar, controlar, planejar e organizar as empresas, sempre na busca do melhor modelo de administrar. Atualmente sabe-se que não há um modelo único de estrutura organizacional que sirva para todas as empresas. Esta afirmação baseia-se no desenvolvimento da teoria da contingência, de acordo com a qual se enfatiza que não existe uma fórmula única na gestão das organizações. (FAGUNDES et al., 2010).

Conforme Pereira et al. (2014), a teoria de contingências é dentre as teorias de administração a mais divulgada e comentada atualmente e surgiu quando a maioria das organizações utilizava os princípios da teoria clássica em sua gestão.

Segundo Chiavenato (2004, p. 504) a teoria de contingência enfatiza que não há nada de absoluto nas organizações, tudo é relativo, tudo depende. A abordagem contingencial explica que existe uma relação funcional entre as condições do ambiente e as técnicas administrativas apropriadas para o alcance eficaz dos objetivos da organização.

Dentro do conceito da teoria das contingências, verifica-se que a obrigatoriedade de adoção do projeto SPED imposta pelo governo, mesmo com prazos para adaptação, gera

sim uma contingência², inclusive algumas empresas ainda não se adequaram aos demais projetos que já estão em andamento a quase cinco anos.

Os estudos sobre a teoria contingência foram desenvolvidos com o intuito de destacar que não existe um modelo de estrutura para todas as organizações, contrariando a escola clássica da administração, a qual enfatiza que uma única estrutura organizacional era eficaz para qualquer tipo de empresa, seja de médio ou grande porte. (FAGUNDES et al., 2010).

Fagundes et al. (apud MORGAN, 2010) define a teoria de contingência como a adaptação da organização ao ambiente no qual ela está inserida. O ambiente externo acaba estabelecendo diferentes exigências à organização e desenha a estrutura organizacional.

Fagundes et al. (apud WOODWARD, 2010) considera a tecnologia como responsável por um papel tão ou mais importante do que a estrutura e os processos nas organizações.

Perrow (1976) chama a atenção para duas importantes dimensões: a possibilidade de analisar a tecnologia e a previsibilidade ou variabilidade do trabalho. A análise da tecnologia se destaca na medida em que as atividades são desmembradas e altamente específicas. Já a variabilidade refere-se ao número de casos excepcionais ou imprevisíveis e à extensão em que o problema é conhecido. (FAGUNDES et al. apud PERROW, 2010).

A abordagem contingencial conclui que os fatores ambientes e tecnologia são fundamentais para o equilíbrio e ponderação dentro das organizações, podendo tais aspectos atuarem com o oportunidade ou restrição que influencia a estrutura e os processos internos da organização e que tais fatores devem ser constantemente identificados, especificados e reformulados para a administração equilibrada e de acordo com o objetivo alcançado. (PEREIRA et al., 2014).

A síntese dos principais conceitos da teoria de contingência, apresenta-se no Quadro 1:

² Contingência: Ação ou situação imprevista e que não se consegue controlar, (DICIONÁRIO ONLINE, 2014).

Autores	Principais Contribuições
Woodward (1958)	Foi a primeira pesquisadora a propor a teoria da contingência. Woodward evidenciou que, à medida que a tecnologia avança, as empresas levam primeiro uma estrutura mais mecanicista e, depois, uma estrutura mais orgânica.
Burns & Stalker (1960)	Evidenciaram que, quando uma organização enfrenta um ambiente estável, com poucas mudanças, a estrutura mecanicista é mais eficaz. Ao contrário disso, quando uma organização se depara com um ambiente mais dinâmico, com elevado grau de mudanças, faz-se necessário ter uma estrutura orgânica.
Chandler (1962)	Mostrou que a estratégia determina a estrutura. Entretanto, a organização necessita manter uma adequação entre sua estratégia e sua estrutura; caso contrário, terá uma performance menor.
Lawrence & Lorsch (1967)	Analisaram as estruturas internas em termos de diferenciação e integração.
Perrow (1976)	Deu seguimento aos primeiros estudos de Woodward sobre a variável “tecnologia”, identificando duas importantes dimensões da tecnologia: (a) a possibilidade de analisar a tecnologia; (b) a previsibilidade ou variabilidade do trabalho.
Pesquisadores da Universidade de Aston	Também deram seguimento às pesquisas de Woodward (1958 e 1965). Os estudiosos da Universidade de Aston concluíram que, para empresas pequenas, existe pouca necessidade de estrutura formal; porém, à proporção que a empresa vai evoluindo, deveria aumentar também sua formalização.

Quadro 1 - Principais definições sobre Teoria das Contingências

Fonte: Fagundes et al. (2010).

Descreve-se no quadro 1 as principais contribuições teóricas acerca da teoria da contingência. Procura-se demonstrar o desenvolvimento da teoria numa linha do tempo, abordando os autores e suas contribuições. (FAGUNDES et al., 2010).

A fundamental importância da teoria contingencial como ferramenta e aprimoramento ao processo gerencial, que a cada dia é mais importante para a sustentabilidade do negócio, contudo também se torna mais complexo em face da globalização, da velocidade de comunicação e das constantes evoluções tecnológicas, confirmando que não existe um jeito único de fazer ou uma melhor forma de administrar, deve-se assumir a condição de que é essencial estar preparado e pronto para uma constante evolução do mercado. (PEREIRA et al., 2014).

A teoria contingencial demonstra que as empresas não possuem um método único de gerenciamento, planejamento e controle. A cada momento as organizações são expostas a diferentes situações que fazem com que elas decidem como agir, sempre prevalecendo o resultado mais positivo. É possível perceber que o projeto SPED exigiu das organizações esta atitude de mudança, não somente na questão da entrega das obrigações fiscais, tributárias e contábeis, mas principalmente na maneira dos gestores se posicionarem perante

estas novas exigências.

2.2 GOVERNO ELETRÔNICO

Os governos de distintos países operam num mundo complexo e precisam adaptar-se a novas realidades, como a globalização e a sociedade da informação, contexto em que as tecnologias da informação e comunicação têm papel crucial no modo como o estado cumpre suas principais funções. (MEDEIROS; GUIMARÃES, 2005).

O advento da internet e as inovações tecnológicas em comunicações proporcionaram às organizações a possibilidade de migrarem seus sistemas existentes em plataformas convencionais para o sistema interface *web*. Entre os principais aspectos que incentivaram o surgimento dessa inovação podem ser citados: (MEDEIROS; GUIMARÃES, 2005).

- Necessidade de as administrações aumentarem sua arrecadação e melhorarem seus processos internos;
- Pressões da sociedade para que o governo aperfeiçoasse seus gastos e atuasse cada vez mais, com transparência, qualidade e de modo universal na oferta de serviços aos cidadãos e as organizações no geral. (MEDEIROS; GUIMARÃES, 2005).

De acordo com Governo Eletrônico (2014) o desenvolvimento de programas de Governo Eletrônico tem como princípio a utilização das modernas Tecnologias de Informação e Comunicação - TIC para democratizar o acesso à informação, ampliar discussões e dinamizar a prestação de serviços públicos com foco na eficiência e efetividade das funções governamentais.

No Brasil, a política de Governo Eletrônico segue um conjunto de diretrizes que atuam em três frentes fundamentais: junto ao cidadão, na melhoria da sua própria gestão interna e na integração com parceiros e fornecedores. O que se pretende com o Programa de Governo Eletrônico brasileiro é a transformação das relações do Governo com os cidadãos, empresas e também entre os órgãos do próprio governo de forma a aprimorar a qualidade dos serviços prestados; promover a interação com empresas e indústrias; e fortalecer a participação cidadã por meio do acesso à informação e a uma administração mais eficiente. (GOVERNO ELETRÔNICO, 2014).

Conforme Diniz, Barbosa e Junqueira, (2008) a idéia de governo eletrônico embora

associado ao uso de tecnologia de informação no setor público ultrapassa essa dimensão. Está vinculada à modernização da administração pública por meio de tecnologias da informação e comunicação e a melhoria da eficiência dos processos operacionais e administrativos dos governos. A modernização da gestão pública e a necessidade de maior eficiência, eficácia, transparência, mecanismos de controle, qualidade do gasto público e prestação de contas relaciona-se ao processo de construção de programas do governo eletrônico.

Uma das principais formas de modernização do estado, o governo eletrônico está fortemente apoiado numa nova visão do uso das tecnologias para a prestação de serviços públicos, mudando a maneira pela qual o governo interage como cidadão, empresas e outros governos. O governo eletrônico não se restringe à simples automação dos processos e disponibilização de serviços públicos por meio de serviços *online* na internet, mas na mudança da maneira como o governo. Isso inclui a melhoria dos processos da administração pública, aumento na eficiência, melhor governança, elaboração e monitoramento das políticas públicas, integração entre os governos e democracia eletrônica representada pelo aumento da transparência. (DINIZ; BARBOSA; JUNQUEIRA, 2008).

A crise fiscal à qual seguiram movimentos de reforma administrativa e o advento da sociedade da informação forçaram os governos a procurar novas formas de melhorar a prestação de seus serviços, e uma das respostas encontradas foi o uso de tecnologias para tornar a atuação de suas unidades menos dispendiosa e capaz de fornecer respostas mais ágeis aos usuários de serviços públicos (MEDEIROS; GUIMARÃES, 2005).

A teoria da informação (TI) procura não somente analisar as transformações provocadas pelas novas tecnologias, mas também prever mudanças que poderão ocorrer em um futuro próximo. Um dos pressupostos da teoria da sociedade da informação é que o advento de novas tecnologias possibilita o acesso à informação a um maior número de pessoas com maior rapidez e menor custo, não somente aumentaria a oferta de bens disponíveis para a humanidade por meio da melhoria do gerenciamento dos bens de produção, como também diminuiria os conflitos sociais, ao permitir aos cidadãos melhor acesso a informação acerca da gestão dos administradores públicos, permitindo-lhes acompanhar as administrações, avaliar e escolher melhor seus governantes. (AKUTSU; PINHO, 2002).

Ao classificarem os principais desafios e fatores críticos de sucesso na implementação de um projeto de governo eletrônico, indicam que as principais

preocupações estão no limite entre a transparência e o sigilo dos dados dos cidadãos, nas questões relacionadas à integração e compatibilidade tecnológica e nos problemas de continuidade orçamentária e rigidez burocrática, indicando que o sucesso depende fortemente do adequado tratamento dos aspectos tecnológicos, organizacionais, legais e políticos. (DINIZ; BARBOSA; JUNQUEIRA, 2008).

O governo eletrônico é visualizado como potencializador de boas práticas de governança e catalisador de mudanças profundas nas estruturas de governo, proporcionando mais eficiência, transparência e desenvolvimento, além do provimento democrático de informações para a decisão. O governo eletrônico é mais um provedor de serviços online, poderá ser, sobretudo, uma ferramenta de capacitação política da sociedade. (PINHO, 2008).

Com o avanço das inovações tecnológicas, facilitando a comunicação entre toda a sociedade, os governantes desenvolveram um projeto inovador com o objetivo principal de aumentar a arrecadação de impostos, ampliar a transparência e qualidade dos serviços públicos, com estes ideais o projeto governo eletrônico foi criado. Neste mesmo contexto também está o SPED, programa que constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes.

2.3 SPED – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

O SPED, Sistema Público de Escrituração Digital faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Segundo Nascimento (2013, p. 61), o Sistema Público de Escrituração Digital fugindo do simples significado da sigla arrisca-se a dizer que é um conjunto minimamente complexo de leis e procedimentos operacionais e sistêmicos, que vem requerer do contribuinte três competências:

- a) conhecimento profundo dos investidores, empresários e gestores dos objetos do sistema SPED e das temáticas nele envolvidas;
- b) estrutura, conhecimento e forte saber tecnológico;

c) mão de obra técnica e especializada com forte saber por parte dos usuários das diversas áreas da corporação, principalmente das áreas de contabilidade e tributária.

A Receita Federal do Brasil (2014), menciona que de modo geral o SPED consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital.

Nascimento (2013) reforça que o SPED foi concebido para facilitar o envio de informações das empresas para a Receita Federal e assim diminuir os ruídos de comunicação entre elas.

Para Brasil (2011, p. 17) o SPED consiste em um programa de modernização da sistemática de cumprimento das obrigações acessórias, em que as empresas se tornam obrigadas a emitir, de forma padronizada e em meio digital seus livros e documentos fiscais. O SPED não é restrito somente à área de TI, ou nem mesmo a área fiscal, mas sim para toda a empresa, na medida em que obriga a mudança de sistemas, projetos, documentos, obrigações, processos e procedimentos.

O projeto SPED representa uma iniciativa integrada das administrações tributárias nas três esferas governamentais: federal, estadual e municipal. Possuem vários parceiros entre os órgãos públicos, associações e também setor privado que ajudaram muito no projeto piloto. (RECEITA FEDERAL DO BRASIL/SPED 2014).

O SPED é um instrumento desenvolvido pela Receita Federal com o objetivo de coletar informações comerciais e fiscais das empresas para análise e controle dos dados em tempo real, além de ser usado como ferramenta para os agentes tributários estaduais e federais para auditoria eletrônica fiscal. O SPED estabelece um novo tipo de relacionamento, baseado na transparência mútua, com reflexos positivos para toda a sociedade.

2.3.1 Objetivos

De acordo com a Receita Federal do Brasil (2014) O projeto SPED foi criado para padronizar a forma de entregar, validar e recepcionar as informações tributárias e fiscais. Na sequência segue os objetivos e benefícios do projeto:

- a) Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais.
- b) Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- c) 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.
- d) Propiciar melhor ambiente de negócios para as empresas no País;
- e) Eliminar a concorrência desleal com o aumento da competitividade entre as empresas;
- f) O documento oficial é o documento eletrônico com validade jurídica para todos os fins;
- g) Utilizar a Certificação Digital padrão ICP Brasil;
- h) Promover o compartilhamento de informações;
- i) Manutenção da responsabilidade legal pela guarda dos arquivos eletrônicos da Escrituração Digital pelo contribuinte;
- j) Redução de custos para o contribuinte;
- l) Mínima interferência no ambiente do contribuinte. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Para Brasil (2011, p. 110) o SPED possui aspectos positivos, sendo que os principais são:

- a) Fortalecimento do controle e da fiscalização por meio de intercâmbio de informações entre as administrações tributárias, o que permite reduzir a sonegação fiscal;
- b) Aumento da produtividade do auditor por meio de eliminação dos passos para a coleta de dados;
- c) Possibilidade de fácil cruzamento entre as informações contábeis e fiscais entre todos os envolvidos nos processos;

d) Redução de custos com a dispensa de emissão e armazenamento de papel.

Nascimento (2013) menciona que todos se beneficiarão com o sistema. Trata-se de uma mudança importante entre as transformações pelas quais a área contábil e fiscal está passando nos últimos anos, e visa dar mais transparência às operações das empresas e do próprio governo, evitando atos ilícitos. Esse sistema ajudará o Brasil a dar maiores passos no cenário internacional, em um momento que se está melhorando nossa posição de credibilidade lá fora. Para o autor, as vantagens para o fisco são:

- a) Racionalização nos controles e fiscalização.
- b) Sistema homogêneo de informações para as três esferas tributárias.
- c) Unificação dos documentos e livros fiscais.
- d) Possível redução e simplificação das obrigações acessórias.

Portanto, o SPED tornará mais fácil, o cumprimento da obrigação pelo contribuinte, à fiscalização no confronto das informações possibilitando no mesmo momento verificar a escrituração de mais de uma empresa do Brasil. Dentro deste contexto o projeto SPED possui vários subprojetos. A seguir descreve-se os principais subprojetos do SPED já implementados pelas organizações.

2.3.2 Subprojetos SPED

O SPED iniciou com o projeto para a Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e a NF-e - Ambiente Nacional. Atualmente vários projetos estão em execução no país, sendo eles:

a) Escrituração Contábil Digital - ECD: é parte integrante do projeto SPED e tem por objetivo a substituição da escrituração em papel pela escrituração transmitida via arquivo, ou seja, corresponde à obrigação de transmitir, em versão digital, os seguintes livros:

I - livro Diário e seus auxiliares, se houver;

II - livro Razão e seus auxiliares, se houver;

III - livro Balancetes Diários, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos neles transcritos. (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2014).

Conforme Nascimento (2013, p. 74) pelo ECD as empresas ao invés de imprimir diários, balanços e outros demonstrativos gera um arquivo digital no formato padrão. O arquivo é assinado com o certificado digital do contador e dos representantes da empresa, após será validado utilizando o software disponibilizado pela receita federal do Brasil e transmitido para o sistema SPED e também para a Junta Comercial.

Segundo a Instrução Normativa RFB nº. 787/07, estão obrigadas a adotar a ECD:

I - em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2008, as sociedades empresárias sujeitas a acompanhamento econômico-tributário diferenciado, nos termos da Portaria RFB nº. 11.211, de 7 de novembro de 2007, e sujeitas à tributação do Imposto de Renda com base no Lucro Real.

II - em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2009, as demais sociedades empresárias sujeitas à tributação do Imposto de Renda com base no Lucro Real. Portanto, a partir do ano-calendário 2009, estão obrigadas ao SPED Contábil todas as sociedades empresárias tributadas pelo lucro real. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Conforme a Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº. 1.420, de 19, de dezembro de 2013 ficam obrigadas a adotas a ECD em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2014:

I - as pessoas jurídicas sujeitas à tributação do Imposto sobre a Renda com base no lucro real;

II - as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro presumido, que distribuam, a título de lucros, sem incidência do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF), parcela dos lucros ou dividendos superior ao valor da base de cálculo do Imposto, diminuída de todos os impostos e contribuições a que estiver sujeita; e

III – as pessoas jurídicas imunes e isentas.

IV - as Sociedades em Conta de Participação (SCP), como livros auxiliares do sócio ostensivo.

§ 1º Fica facultada a entrega da ECD às demais pessoas jurídicas. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

A ECD substitui a entrega física para versão digital dos principais documentos da contabilidade das empresas. É um projeto importante devido à relevância das informações

que esses documentos contêm sobre as empresas brasileiras.

b) Escrituração Fiscal Digital – EFD: É um arquivo digital, que se constitui de um conjunto de escriturações de documentos fiscais e de outras informações de interesse dos fiscos das unidades federadas e da Secretaria da Receita Federal do Brasil, bem como de registros de apuração de impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Conforme a Receita Federal do Brasil (2014) será informado todos os documentos fiscais e outras informações de interesse dos fiscos federal e estadual, referentes ao período de apuração dos impostos ICMS e IPI. Este arquivo deverá ser submetido à importação e validação pelo Programa Validador e Assinador (PVA) fornecido pelo SPED.

Conforme a Instrução Normativa da RFB nº. 1.371 de 28 de junho de 2013 o contribuinte deverá utilizar a EFD para efetuar a escrituração dos seguintes livros, perante a RFB

I - Livro Registro de Apuração do IPI;

II - Livro Registro de Entradas;

III - Livro Registro de Saídas; e

IV - Livro Registro de Inventário

Nascimento (2013, p. 74) menciona que o EFD tem objetivo muito amplo, alcançando diversas informações de cunho de geração de tributos. Em decorrência da agressividade das leis quanto às penalidades do não recolhimento ou de sua postergação aos cofres públicos.

O arquivo da EFD deverá ser assinado digitalmente e transmitido, via Internet, ao ambiente SPED para validação.

c) Conhecimento de Transporte Eletrônico – CT-e: é o novo modelo de documento fiscal eletrônico, instituído pelo AJUSTE SINIEF 09/07, de 25/10/2007, que poderá ser utilizado para substituir um dos seguintes documentos fiscais: (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

a) Conhecimento de Transporte Rodoviário de Cargas, modelo 8;

b) Conhecimento de Transporte Aquaviário de Cargas, modelo 9;

c) Conhecimento Aéreo, modelo 10;

d) Conhecimento de Transporte Ferroviário de Cargas, modelo 11;

O CT-e também poderá ser utilizado como documento fiscal eletrônico no transporte dutoviário e, futuramente, nos transportes multimodais. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Pode-se conceituar o CT-e como um documento de existência exclusivamente digital, emitido e armazenado eletronicamente, com o intuito de documentar uma prestação de serviços de transportes, cuja validade jurídica é garantida pela assinatura digital do emitente e a autorização de uso fornecida pela administração tributária do domicílio do contribuinte. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

O conhecimento de transporte eletrônico irá contribuir com a maior transparência das obrigações acessórias dos contribuintes. Conforme o manual de orientações do contribuinte - CTe (2014), os documentos fiscais eletrônicos simplificam o cumprimento das obrigações acessórias a que os contribuintes estão sujeitos e permitem ao fisco um melhor acompanhamento das operações comerciais, mostrando-se uma solução vantajosa para todos os envolvidos nas transações com estes documentos.

d) Nota Fiscal Eletrônica – NF-e: Fica instituída a NF-e que poderá ser utilizada em substituição a Nota Fiscal modelo 1 ou a 1-A, pelos contribuintes do Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI ou Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS. (DUARTE, 2009, p. 66).

Considera-se Nota Fiscal Eletrônica – NF-e o documento emitido e armazenamento eletronicamente de existência apenas digital, com intuito de documentar operações e prestações, cuja validade jurídica é garantida pela assinatura digital do emitente e autorização de uso pela administração tributária da unidade federada do contribuinte, antes da ocorrência do fato gerador. (DUARTE, 2009, p. 67).

Conforme a Receita Federal do Brasil (2014) o projeto justifica-se pela necessidade de investimento público voltado para integração do processo de controle fiscal, possibilitando:

- a) Melhor intercâmbio e compartilhamento de informações entre os fiscos;
- b) Redução de custos e entraves burocráticos, facilitando o cumprimento das obrigações tributárias e o pagamento de impostos e contribuições;

c) Fortalecimento do controle e da fiscalização.

O Projeto possibilitará os seguintes benefícios e vantagens às partes envolvidas:

- a) Aumento na confiabilidade da Nota Fiscal;
- b) Melhoria no processo de controle fiscal, possibilitando um melhor intercâmbio e compartilhamento de informações entre os fiscos;
- c) Redução de custos no processo de controle das notas fiscais capturadas pela fiscalização de mercadorias em trânsito;
- d) Diminuição da sonegação e aumento da arrecadação;
- e) Suporte aos projetos de escrituração eletrônica contábil e fiscal da Receita Federal e demais Secretarias de Fazendas Estaduais;
- f) Fortalecimento da integração entre os fiscos, facilitando a fiscalização realizada pelas Administrações Tributárias devido ao compartilhamento das informações das NF-e;
- g) Rapidez no acesso às informações;
- h) Eliminação do papel;
- i) Aumento da produtividade da auditoria através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos;
- j) Possibilidade do cruzamento eletrônico de informações.

A nota fiscal eletrônica foi o primeiro projeto do SPED e possibilitou grande avanço na informatização da relação entre fisco e os contribuintes. O projeto propiciou a modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações tributárias e fiscais no país.

e) Nota Fiscal de Serviço Eletrônica – NFS-e: está sendo desenvolvida de forma integrada, pela Receita Federal do Brasil (RFB) e Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais (Abrarf), atendendo o Protocolo de Cooperação ENAT nº. 02, de 7 de dezembro de 2007, que atribuiu a coordenação e a responsabilidade pelo desenvolvimento e implantação do Projeto da NFS-e. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

A Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e) é um documento de existência digital, gerado e armazenado eletronicamente em Ambiente Nacional pela RFB, pela prefeitura ou

por outra entidade conveniada, para documentar as operações de prestação de serviços. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Conforme a receita federal do Brasil (2014) esse projeto visa o benefício das administrações tributárias padronizando e melhorando a qualidade das informações, racionalizando os custos e gerando maior eficácia, bem como o aumento da competitividade das empresas brasileiras pela racionalização das obrigações acessórias (redução do custo Brasil), em especial a dispensa da emissão e guarda de documentos em papel.

Conforme Nascimento (2013, p. 92) a NFSe é gerada por meio dos serviços informatizados disponibilizados pela respectiva secretaria municipal de finanças. No intuito de prover uma solução de contingência para o contribuinte, foi criado o recibo provisório de serviços (RPS), documento de posse e responsabilidade do contribuinte a ser gerado manualmente ou por alguma aplicação local tendo uma numeração sequencial e deve ser convertido em NFSe no prazo estipulado pela legislação tributária municipal.

A NFSe é de responsabilidade de cada município, sendo importante para haver maior transparência e fiscalização das empresas prestadoras de serviço.

f) EFD - Contribuições: trata de arquivo digital a ser utilizado pelas pessoas jurídicas de direito privado na escrituração da contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins, nos regimes de apuração não-cumulativo e/ou cumulativo, com base no conjunto de documentos e operações representativos das receitas auferidas, bem como dos custos, despesas, encargos e aquisições geradores de créditos da não-cumulatividade. (RECEITA FEDERAL/SPED, 2014).

Segundo a Receita Federal do Brasil (2014) a EFD-Contribuições passou a contemplar também a escrituração digital da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, incidente nos setores de serviços e indústrias, no aferimento de receitas referentes aos serviços e produtos nela relacionados.

A Receita Federal do Brasil (2014) menciona que os documentos e operações da escrituração representativa de receitas auferidas e de aquisições, custos, despesas e encargos incorridos, serão relacionadas no arquivo da EFD-Contribuições em relação a cada estabelecimento da pessoa jurídica. A escrituração das contribuições sociais e dos créditos, bem como da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, será efetuada de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica. O arquivo da EFD-Contribuições deverá ser validado, assinado digitalmente e transmitido, via Internet, ao

ambiente SPED. Conforme disciplina a Instrução Normativa RFB nº. 1.252 de 1 de março de 2012, estão obrigadas à escrituração fiscal digital em referência.

Conforme Nascimento (2013, p. 94) os contribuintes deverão informar todos os documentos fiscais e demais operações com repercussão no campo de incidência das contribuições sociais e créditos com repercussão no campo de incidências das contribuições sociais e dos créditos da não cumulatividade, bem como da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, referentes a cada período de apuração das respectivas contribuições.

O arquivo da EFD – Contribuições deverá ser submetido à validação pelo PVA fornecido no sítio do SPED. A retificação dos arquivos originais pode ser realizada até o último dia útil do ano-calendário seguinte ao que se refere à escrituração, sem penalidade.

g) ECF: A Escrituração Contábil Fiscal (ECF) substituirá a Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ), a partir do ano-calendário 2014, com entrega prevista para o último dia útil do mês de julho de 2015.

Conforme a Receita Federal do Brasil (2014) são obrigadas ao preenchimento da ECF todas as pessoas jurídicas, inclusive imunes e isentas, sejam elas tributadas pelo lucro real, lucro arbitrado ou lucro presumido, exceto:

- I - às pessoas jurídicas optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), de que trata a Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006;
- II - aos órgãos públicos, às autarquias e às fundações públicas; e
- III - às pessoas jurídicas inativas de que trata a Instrução Normativa RFB no 1.306, de 27 de dezembro de 2012.

A Receita Federal do Brasil (2014) menciona também que há que se ressaltar que, caso a pessoa jurídica tenha Sociedades em Conta de Participação (SCP), cada SCP deverá preencher e transmitir sua própria ECF, utilizando o CNPJ da pessoa jurídica que é sócia ostensiva e um código criado pela própria pessoa jurídica para identificação de cada SCP de forma unívoca.

Para as empresas obrigadas a entrega da Escrituração Contábil Digital (ECD), podem utilizar os saldos e contas da ECD para preenchimento inicial da ECF. Ademais, a ECF também recuperará os saldos finais das ECF anterior, a partir do ano-calendário 2015.

(RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2014).

Na ECF haverá o preenchimento e controle, por meio de validações, das partes A e B do Livro Eletrônico de Apuração do Lucro Real (e-Lalur) e do Livro Eletrônico de Apuração da Base de Cálculo da CSLL (e-Lacs). Todos os saldos informados nesses livros também serão controlados e, no caso da parte B, haverá o batimento de saldos de um ano para outro. a ECF apresentará as fichas de informações econômicas e de informações gerais em novo formato de preenchimento para as empresas. (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2014).

Os sub projetos do SPED propiciaram uma grande modificação, renovação digital no campo da contabilidade societária e tributária no Brasil. As empresas tiveram que investir seu tempo na informatização das informações para poderem cumprir com suas obrigações perante ao fisco.

2.3.3 Impactos do SPED na Contabilidade Brasileira

Duarte (2009) menciona que o renascimento da ciência contábil agrega novas responsabilidades para os profissionais. Sendo imprescindível que um profissional de contabilidade participe do projeto, valide as informações consolidadas. Surge assim, um novo perfil de profissional no qual as habilidades da análise, síntese, comunicação interpessoal e habilidades relacionadas com a tecnologia da informação.

Nascimento (2013, p. 108) menciona que ressurgiu a oportunidade de toda a empresa conectar-se ao fluxo de geração das informações para tomada de decisão assim como todos os demais usuários, internos e externos. A rigor, não basta apenas eleger um responsável para gerar os arquivos de dados e entregar ao fisco. Os requisitos básicos movimentam e articulam todos os ambientes de uma empresa, desde a entrada da matéria-prima, mercadoria ou pessoal para prestar serviços, até as demais áreas de apoio da organização. Isso requer conhecimento e saberes acerca dos temas contábil, custos e fiscal e, daqui a pouco, sobre as leis trabalhistas.

Nascimento (2013) reforça que acerca das mudanças ocorridas após SPED e que devem ser absorvidas por todos os envolvidos no processo:

- a) O Governo investiu pesado no sistema SPED e tem obtido êxito em seus objetivos (aumento de arrecadação e agilidade nas auditorias fiscais).

- b) Há 87 tributos e em torno de 100 obrigações acessórias. Para a aqueles que cada empresa está enquadrada, não há como escapar.
- c) Até o momento foram lançados sete SPEDs, dos quais há alcance a apenas quatro tributos (ICMS, IPI, PIS e COFINS). É preciso estar atento, pois certamente virão diversos outros SPEDs, e organizar-se para enfrentar os novos desafios, com as estruturas de contabilidade societária, de custos e tributárias.
- d) As empresas precisam de gestão/governança contábil e tributária.
- e) Gestão/Governança corporativa só será possível a partir do berço da contabilidade societária, que também é berço para o SPED e deve atender às normativas internacionais, independentes do segmento ou tamanho de cada empresa.
- f) É fundamental ter alta tecnologia para fazer a empresa crescer e estar em paridade de igualdade com a concorrência atual e com os grupos que chegam ao Brasil.
- g) Investir em organização e estrutura de dados é imprescindível para atender aos requisitos dos SPEDs.
- h) Há redução de obrigações acessórias e isso significa menos esforços e menos gastos com a pessoal da empresa.
- i) Convém ter um sistema único que convirja todas as empresas do mesmo segmento para uma plataforma de auditoria fiscal, pois isso inibe ou acaba com possíveis sonegações de tributos.

Conforme Nascimento (2013) com apenas esses pensamentos, em meio a este cenário antagônico sobre os SPEDs, creio que seja possível se preparar pra fazer uma virada dentro da empresa e aproveitar os gastos com essas novas obrigações para fortalecer os pontos de controles e governança na organização empresarial.

Oliveira (2011, p. 11) menciona que o maior e o principal problema para os escritórios contábil será a conscientização dos clientes, fazer com que compreendam toda a mudança e suas consequências e promovam em suas empresas as adaptações que a legislação vai exigir. O empresário precisa acreditar no contador o que nem sempre é fácil de se conseguir.

Segundo Duarte (2014) diante da complexidade do sistema tributário brasileiro, estima-se que 95% das empresas brasileiras enviam documentos eletrônicos com erros ao Fisco. E as inconsistências não são poucas. O grande volume de erros vem aparecendo na

medida em que a fiscalização ficou mais rígida, com a implementação do SPED.

O autor ressalta ainda que os contadores não conseguem dar conta de preencher os arquivos eletrônicos que vão para a Receita visto que o número exorbitante de regras, sendo humanamente impossível, para um contador, que toma conta da parte fiscal, incorporar todas as atualizações.

Os impactos do SPED na contabilidade brasileira são visíveis e preocupantes, devido a falta de atualização dos contadores com as novas exigências fiscais e tributárias. Como os autores mencionam o contador deve mudar sua postura para adaptar-se as mudanças e conseguir reverter como oportunidade de desenvolvimento.

No próximo item do trabalho aborda-se sobre o eSocial que é foco deste estudo, seu conceito, objetivo, benefícios e dificuldades identificadas como também a obrigatoriedade e as multas decorrentes de erros ou atrasos na entrega das informações trabalhistas.

2.4 ESOCIAL

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Ministério da Previdência – 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. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2014).



Figura 1 - Órgãos e obrigações acessórias envolvidas no eSocial

Fonte: SPED Brasil (2014).

O eSocial é um projeto do governo federal que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2014).

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014, p. 16) cabe ressaltar que o eSocial não implica, em qualquer hipótese, transferência de atribuições e competências entre os participantes do projeto, nem transferências ou compartilhamento de propriedade intelectual de produtos não abrangidos por esse sistema, independentemente da implantação do eSocial.

Conforme o CFC (2014) o eSocial está sendo preparado pelo governo para unificar, em um único sistema, o envio de todas as informações dos trabalhadores aos órgãos federais. O objetivo é reduzir a burocracia, aumentar a qualidade das informações e simplificar o cumprimento de obrigações acessórias das empresas junto ao governo.

A RFB será o link único de informações e se encarrega em distribuir as mesmas aos demais órgãos, evitando erros, redundância de informações e também dando oportunidade do trabalhador acompanhar de perto suas relações de trabalho através do portal eSocial. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2014).

As principais atividades que serão impactadas pelo eSocial são: cadastramento de trabalhadores, eventos trabalhistas diversos, tais como: (admissão, demissão, afastamento, aviso prévio, férias, comunicação de acidente de trabalho, mudança de salário, obrigações de medicina do trabalho, folha de pagamento, ações judiciais trabalhistas, retenções de contribuições previdenciárias), imposto de renda retido na fonte e informações sobre FGTS. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2014).

Na opinião de Negrini (2013), o projeto visa formalizar em meio digital as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todos os empregados, empregadores e também referente às contratações de serviços no território brasileiro. Portanto, ela não é somente a escrituração digital da folha de pagamentos, como muitos acreditam, mas sim de todo um complexo leque de eventos sociais como contratação de prestadores de serviços, autônomos, acordos judiciais trabalhistas, alterações de cargos, ações trabalhistas, dissídios, entre outros eventos que exigem esforços de diversos departamentos.

Dias (2014) ressalta que o eSocial é a maneira mais fácil e mais simples de prestação de informações dos empregadores ao governo e a todos beneficia. Simplifica a ação dos

empregadores e vamos ter em mãos as informações necessárias para a implementação de políticas públicas melhores e mais justas com as informações corretas.

Esse projeto tende a proporcionar uma mudança cultural dentro das empresas, pois causa impactos diretos nas rotinas dos setores de recursos humanos, tecnologia, fiscal, contábil, logística, folha de pagamento, medicina do trabalho e financeiro. Dessa forma é importante que a direção das empresas compreenda esta mudança e a promovam.

2.4.1 Objetivos

Segundo a Receita Federal do Brasil, (2014) o eSocial tem por objeto estabelecer a forma única com que passam a serem prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias previstas na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e de rendimentos pagos por si sujeitos à retenção na fonte.

O eSocial consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil. A partir destas informações, será gerada uma base de dados única e qualificada para ser utilizada por todos os entes federativos. A base de dados que será utilizada pela Receita Federal do Brasil (RFB), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pelo INSS, Caixa Econômica Federal. O FGTS e também pela Justiça do Trabalho. (KERKHOFF 2014, p. 16).

Segundo Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) a implantação do eSocial tem por objetivos:

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

A obrigatoriedade do eSocial conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) menciona estarão obrigados a utilizar o eSocial o empregado, inclusive o doméstico, a empresa, os equiparados à empresa em legislação específica, e o segurado especial inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestam serviço.

No anexo A deste estudo, encontra-se a Circular nº. 657/2014 da Caixa Econômica Federal, que trata da obrigatoriedade do Projeto eSocial.

2.4.2 Benefícios

Conforme Kerkhoff (2014, p. 16) os benefícios serão de médio prazo, tendo a ver com a segurança das informações e a alta taxa de disponibilidade do sistema. Também diminuirá a entrega de informações feitas mensalmente, a Sefip, o Caged, a Rais, a Dirf, e a Gfip serão substituídas pelo eSocial. Outros benefícios sociais poderão ser vistos como a maior profissionalização das relações de trabalho, sociais e humanas entre as empresas e seus trabalhadores.

Conforme Lefisc (2014), após o envio de todas as informações e de sua entrada em vigor, o eSocial fornecerá vários produtos para a sociedade:

- **Folha de pagamento digital:** escrituração fiscal digital das obrigações previdenciárias e trabalhistas e tabela de rubricas padronizadas;
- **Registro de eventos trabalhistas:** admissões, afastamentos, demissões;
- **Portal do trabalhador:** Sistema de consulta das informações dos empregados e autônomos como INSS, FGTS e direitos trabalhistas;
- **Portal do empregador:** Sistema de consulta da escrituração/declaração.
- **DCTW Web:** unificação dos procedimentos no âmbito da RFB- geração de guias, cobranças, parcelamento, compensação, restituição e CND.

O eSocial trará benefícios em unificar a captação das informações, racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os empregadores, com o estabelecimento de transmissão única para os diferentes órgãos de governo, usuários da informação. (LEFISC, 2014).

Nascimento (2013, p. 123) afirma que há oportunidades na execução dos projetos do SPED conforme demonstra o quadro 2:

Entes	Oportunidades
Para o governo	Simplificação dos processos, agilidade e assertividade nos controles. Fortalecimento e ampliação da confiança no sistema tributário e possibilidade de aumento da base contributiva.
Para as empresas	Mitigação de erros e de redundância nos seus processos, plataforma e igualdade, concorrência justa, transparência e cenário empresarial (controle patrimonial) mais próximo da realidade.
Para a sociedade	Contribuição para aumento da expectativa real da redução de carga tributária nacional.

Quadro 2 - Oportunidades eSocial

Fonte: Nascimento (2013).

Conforme Negruni (2014) divulgado como um instrumento virtuoso que visa facilitar a vida das empresas por meio da unificação das informações relacionadas aos seus empregados enviadas ao governo federal, o eSocial, pela sua configuração, contém características que podem torná-lo vicioso. O termo virtuoso tem a sua origem na virtude, uma qualidade moral que traz resultados positivos enquanto que vicioso pode resultar numa situação sem saída e sempre desfavorável.

Negruni afirma que o eSocial envolve a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, o INSS e a Caixa Econômica Federal, organismos de controle federal, dando quitação às inúmeras obrigações trabalhistas e previdenciárias que atualmente são enviadas em diferentes formas e momentos. Os bons resultados pela redução da burocracia são inequívocos. Entretanto, assim como o REP – Registro Eletrônico do Ponto, outra recente obrigação empresarial, o eSocial facilitará enormemente a identificação crítica de irregularidades cometidas pelas empresas, não somente as burocráticas, como prazos, erros de apontamentos, cálculos, etc.

O modelo possibilitará um controle quase absoluto sobre a saúde e segurança dos empregados, cujos eventos deverão ser declarados de maneira instantânea à ocorrência os fatos, como acidentes, doenças laborais, afastamentos. As principais obrigações legais contidas na CLT também são contempladas no eSocial. (NEGRUNI, 2014).

Observa-se que o eSocial como mais um projeto do SPED irá contribuir muito com a sociedade, trazendo mais transparência nos processos trabalhistas das empresas brasileiras, proporcionando aos órgãos fiscalizadores a possibilidade de cruzar informações, permitindo que prevaleçam os direitos dos trabalhadores brasileiros.

2.4.3 Dificuldades

Nascimento (2013, p. 123) menciona que a curto prazo o projeto possui algumas desvantagens. Como o alto investimento em tecnologia (infraestrutura, adequações e treinamento); reestruturação organizacional; treinamento técnico especializado em aspectos contábeis e tributários e submissão total aos leiautes impostos pelo Fisco.

Nascimento (2013) ainda reforça que há riscos e vulnerabilidade nos projetos do SPED, porém somente para os sujeitos que não cuidam de sua contabilidade societária, de custos e tributárias de forma a permitir controles para uma gestão eficiente.

Para Brasil (2011, p. 110) identificam-se algumas dificuldades na implantação do projeto:

- a) Obrigatória rapidez na entrega das informações dos contribuintes aos agentes fiscais;
- b) Elevado custo e dificuldades de implantação.
- c) Multa devido à falta de entrega dos arquivos ferindo os princípios da capacidade contributiva.

Conforme Duarte (2014) em sua pesquisa sobre o eSocial as maiores dificuldades para a adequação ao projeto nas organizações são de sensibilizar os gestores e empresários bem como adequar os procedimentos e processos internos.

Constata-se que as dificuldades maiores na adaptação do eSocial são de conscientizar as pessoas envolvidas. Mostrar-lhes que o projeto apresenta objetivos importantes para a sociedade, não somente para os órgãos fiscalizadores.

2.4.4 Multas decorrentes a Erros e Atrasos

Segundo Kerkhoff (2014, p. 16) entende-se que mais importante e urgente do que a multa é a necessidade de comprometer-se com a mudança cultural que o projeto deve promover. É iminente a necessidade de conscientização de que toda e qualquer interação para inserção de dados junto ao sistema gera reflexos junto a uma base de informações online, que além de estar disponível para todos os órgãos competentes, interfere diretamente, positiva ou negativamente na vida dos trabalhadores.

Conforme Gurgel (2014) em regra, as empresas estão obrigadas a cumprir uma série de obrigações, que são comprovadas através de documentos. Estes documentos, sempre que exigidos, devem ser exibidos à fiscalização do trabalho e da previdência social. As empresas que não cumprirem as obrigações trabalhistas, previdenciárias e as relativas ao FGTS estão sujeitas às penalidades previstas na legislação. O Ministério do Trabalho e Emprego cabe à fiscalização da legislação trabalhista, bem como a relativa ao FGTS. Portanto, a fiscalização do trabalho poderá solicitar todos os documentos necessários à comprovação do cumprimento das obrigações trabalhista e do FGTS.

No anexo B deste trabalho, apresenta-se uma tabela com as penalidades previstas na legislação trabalhista brasileira, que vão de R\$ 2,13 até R\$ 181.284,62. (GURGEL, 2014).

Conforme a Lei 12.766 de 27 de Dezembro de 2012 em seu Art. 8 que alterou o Art. 57 da Medida Provisória n. 2.158-35/2001, menciona que o sujeito passivo que deixar de apresentar nos prazos fixados declaração, demonstrativo ou escrituração digital exigidos nos termos do art. 16 da Lei no 9.779, de 19 de janeiro de 1999, ou que os apresentar com incorreções ou omissões será intimado para apresentá-los ou prestar esclarecimentos nos prazos estipulados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e sujeitar-se-á às seguintes multas:

I - por apresentação extemporânea R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês-calendário ou fração, relativamente às pessoas jurídicas que na última declaração apresentada, tenham apurado lucro presumido e R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por mês-calendário ou fração, relativamente às pessoas jurídicas que, na última declaração apresentada, tenham apurado lucro real ou tenham optado pelo autoarbitramento;

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

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

As multas tem por objetivo punir as empresas que omitirem informações, atrasarem

as entregas e não efetuarem os processos corretamente como as leis trabalhistas e fiscais brasileiras.

2.5 EVENTOS TRABALHISTAS

Segundo Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) o eSocial divide-se em eventos iniciais, de tabela, periódicos e não periódicos, na sequência descreve-se seus conceitos e as principais informações a serem prestadas:

2.5.1 Eventos Iniciais

Conforme o Manual do eSocial (2014), são eventos que identificam o empregador/contribuinte, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e estrutura administrativa. É o primeiro evento a ser transmitido ao eSocial. O evento é composto pelas informações previstas nos seguintes leiautes: informações do empregador/contribuinte, tabela de estabelecimentos e obras de construção civil e cadastramento inicial do vínculo e devem ser informados após terem sido transmitidos os eventos de tabela do empregador.

O Manual do eSocial (2014) ressalta que os eventos iniciais deverão obedecer aos seguintes prazos:

- Informações relativas à identificação do empregador, de seus estabelecimentos e obras da construção civil deverão ser enviadas previamente à transmissão de outras informações;
- Informações relativas aos vínculos mantidos no momento do início da obrigatoriedade da utilização do eSocial deverão ser transmitidas antes do envio de qualquer evento periódico ou não periódico e até o final do 1º mês de sua obrigatoriedade.

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) nos eventos iniciais serão fornecidos pelo empregador as informações cadastrais, alíquotas e demais dados necessários ao preenchimento e validação dos eventos no eSocial, inclusive para apuração das contribuições. As informações prestadas no evento inicial poderão ser alteradas no decorrer do tempo, devendo-se enviar as informações alteradas.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) afirma ainda que o eSocial apresenta um sequenciamento lógico na prestação das informações. Será necessário antes de qualquer informação apresentar os dados referentes ao empregador e contribuinte a quem se refere às informações prestadas, para que após se inicie a transmissão das informações dos trabalhadores e dos fatos geradores de contribuições.

O evento inicial como o mesmo nome diz, é o evento que inicia o processo de informações para a entrega do eSocial.

2.5.2 Eventos de Tabela

Conforme Manual eSocial (2014) são eventos que montam as tabelas do empregador, responsáveis por uma série de informações que irão validar os eventos não periódicos e periódicos. Buscando melhor otimização na geração dos arquivos, bem como no armazenamento das informações no ambiente nacional do eSocial, informações que podem ser utilizadas em mais de um arquivo do eSocial ou que se repetem em diversas partes do leiaute serão armazenadas em tabelas.

Segundo Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) grande parte dos eventos se utiliza de informações constantes nos eventos de tabela, sendo obrigatório transmiti-los antes dos eventos periódicos e não periódicos, e é prudente transmiti-los após o envio do evento de informações do empregador. A manutenção correta das tabelas é fundamental para a recepção dos eventos do empregador e cálculo correto das bases de cálculo e dos valores devidos. A administração do período de validade das informações é muito importante, o empregador deve observar o período de vigência das informações.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) menciona que as principais informações previstas nos eventos de tabela são: tabela de rubricas, tabela de lotações, tabela de cargos, tabela de funções, tabela de horários/turno de trabalho, tabela de processos administrativos/judiciais e tabela de operadores portuários.

Segundo o Manual eSocial (2014), a transmissão dos eventos de tabela deverá obedecer aos seguintes prazos:

- Informações relativas às tabelas do empregador, que representam um conjunto de regras específicas necessárias para a validação dos eventos do eSocial, como as rubricas da folha de pagamento, informações de processos administrativos e

judiciais, lotações de trabalho, relação de cargos e funções, jornada de trabalho e outras necessárias para a verificação da integridade, deverão ser enviadas previamente à transmissão de qualquer evento que requeira essas informações;

- Informações de atualização de identificação do empregador, dos estabelecimentos e das obras de construção civil que compõem os eventos iniciais deverão ser enviadas até o dia sete do mês seguinte ao de ocorrência da alteração, ou previamente à transmissão de qualquer evento que requeira essas informações para a validação, o que ocorrer primeiro.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) menciona também que os eventos tabelas, deverão ser transmitidos logo após o envio do evento de informações do empregador. A manutenção correta dessas tabelas é fundamental para a recepção dos eventos do empregador e cálculo corretos das bases de cálculo e dos valores devidos

As tabelas que deverão ser geradas no eSocial apresentam a finalidade de informar dados que poderão ser utilizados em mais de um evento ou em mais de um mês de competência da informação, as empresas devem manter sempre atualizadas.

2.5.3 Eventos Periódicos

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014), os eventos que tem periodicidade previamente definida para sua ocorrência. Seu prazo de transmissão é de até o dia 7 do mês seguinte, antecipando o vencimento para o dia útil imediatamente anterior em caso de não haver expediente bancário, com exceção do evento de espetáculo desportivo.

Segundo o Manual do eSocial (2014), menciona que os eventos periódicos são compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias e de retenção de IRRF sobre pagamentos feitos pelo próprio contribuinte. Também estão previstas as informações de retenção das contribuições sociais incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas jurídicas.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) mencionam que um dos principais arquivos que compõem os eventos periódicos é a remuneração do trabalhador, o evento sintetiza a folha de pagamento, serve para prestar informações dos recebimentos de cada trabalhador no mês de referência.

O autor ressalta que os eventos periódicos não ficam limitados somente à folha de pagamento, abrangem informações decorrentes a contratação de empresas prestadoras de serviço em que ocorre à retenção de INSS, contratação de cooperativas de trabalho, contribuições previdenciárias incidentes sobre a comercialização da produção rural, detalhes sobre contratos de patrocínio, licenciamento, uso de marcas e espetáculos desportivos dos clubes de futebol profissional.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) reforçam que os arquivos que compõe os eventos periódicos serão enviados mensalmente ao eSocial e deverão estar consistentes com todas as informações contidas no registro de eventos trabalhista (RET).

Os principais arquivos que compõem os eventos periódicos são: abertura, remuneração do trabalhador, pagamentos diversos, serviços tomados mediante cessão de mão de obra, serviços prestados mediante cessão de mão de obra, serviços tomados de cooperativas de trabalho, serviços prestados pela cooperativa de trabalho, aquisição de produção, comercialização da produção, recursos recebidos ou repassados para associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional, informações complementares – desoneração, receita de atividades concomitantes, fechamento, bases, retenção, deduções e contribuições e espetáculo desportivo. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Nos próximos itens descreve-se os principais eventos periódicos a serem registrados no eSocial.

2.5.3.1 Abertura

No evento abertura é utilizado o início do envio dos eventos de folha de pagamento e os demais eventos que compõem a declaração mensal. O eSocial terá dois tipos de folha de pagamento, a mensal e a do 13º salário. A folha de pagamento mensal não aceitará a informação de período de apuração em datas quebradas do mês. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014, p. 176).

A folha de pagamento é obrigatória para o empregador, conforme preceitua a Lei 8.212/91 Art. 32 inciso I, na CLT. “A folha de pagamento pode ser feita a mão, por processos mecânicos ou eletrônicos”. (BRASIL, 2014).

Conforme a Receita Federal do Brasil (2014) através do Decreto 3.048 de

06/05/1999, em seu Art. 225, mostra que é uma das obrigações acessórias das empresas preparar a folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos.

A Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil 971, de 13/11/2009, que dispõe sobre as normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas a Previdência Social e as entidades ou fundos administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, em seu Art. 47, reforça que:

A empresa e o equiparado, sem prejuízo do cumprimento de outras obrigações acessórias previstas na legislação previdenciária, estão obrigados a: [...]

III - elaborar folha de pagamento mensal da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, de forma coletiva por estabelecimento, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização e resumo geral, nela constando:

- a) discriminados, o nome de cada segurado e respectivo cargo, função ou serviço prestado;
- b) agrupados, por categoria, os segurados empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual;
- c) identificados, os nomes das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- d) destacadas, as parcelas integrantes e as não integrantes da remuneração e os descontos legais;
- e) indicado, o número de cotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso; (RECEITA FEDERAL DO BRASIL/2014).

A folha de pagamento pode ser feita à mão, ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. São registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Devendo ficar a disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer as informações necessárias à continuidade da empresa. (OLIVEIRA, 2012, p. 7).

Conforme Lima (2010, p. 163) remuneração compreende o salário pago diretamente pelo empregador, mais as gorjetas que o empregado recebe. Compreendem-se no salário: a quantia fixa estipulada mais comissão mais percentagens mais gratificações ajustadas mais diárias pagas para viagens que excedam a 50% do salário mais abonos.

A folha de pagamento divide-se em proventos que são: salário, horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, noturno, salário família etc. E descontos que são os quota da previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale transporte e demais descontos previstos em lei. (OLIVEIRA, 2012, p. 7).

2.5.3.2 *Serviços Tomados Mediante Cessão de mão de obra*

O Ministério da Previdência Social (2014) a cessão de mão de obra é a colocação à disposição da empresa contratante em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade-fim, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação, inclusive por meio de trabalho temporário.

Segundo o Manual do eSocial (2014) os serviços tomados mediante cessão de mão de obra onde são prestadas as informações relativas aos serviços prestados por terceiros, mediante cessão de mão de obra ou empreitada, com as correspondentes informações sobre as retenções efetuadas pela empresa declarante. O preenchimento do evento por pessoa física é efetuado exclusivamente em caso de prestação de serviços em obra de construção civil cuja inscrição no Cadastro Nacional de Obras - CNO tenha sido efetuada pela própria pessoa física.

Este arquivo é uma inovação do eSocial, irá confrontar com muito mais qualidade as informações relativas ao instituto de retenção do INSS. Pelas regras anteriores ao eSocial as informações da retenção do INSS são prestadas na GFIP/Sefip apenas pelo prestador de serviço, com os códigos específicos, mas o tomador do serviço não presta essa informação na sua GFIP/Sefip. No eSocial ambos prestarão as informações da retenção do INSS, seja tomador de serviço e o prestador de serviço. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Conforme o Ministério da Previdência Social (2014) a empresa contratante deverá reter 11% ou 3,5% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviço e recolher à previdência social a importância retida, em documento de arrecadação identificado com a denominação social e o CNPJ da empresa contratada.

Está sujeito à retenção, os contratados mediante cessão de mão de obra ou empreitada, os serviços a seguir elencados: limpeza, conservação ou zeladoria, vigilância ou segurança, construção civil, natureza rural, digitação, preparação de dados para processamento, acabamento, embalagem, acondicionamento, cobrança, coleta e reciclagem de lixo ou de resíduos, copa, hotelaria, corte ou ligação de serviços públicos, distribuição, treinamento e ensino, entrega de contas e de documentos, ligação de medidores, leitura de medidores, manutenção e instalações, montagem, operação de máquinas, operação de

pedágio ou terminal de transporte, operação de transporte de passageiros, portaria, recepção, promoção de vendas ou de eventos, secretaria e expediente, saúde e telefonia. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

A contratante fica dispensada de efetuar a retenção e a contratada de registrar o destaque da retenção na nota fiscal, na fatura ou no recibo, quando o valor correspondente a 11% dos serviços contidos em cada nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviço for inferior ao limite mínimo estabelecido pela receita federal do Brasil para recolhimento em documento de arrecadação. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

2.5.3.3 Serviços Prestados Mediante Cessão de mão de obra

Neste evento são prestadas as informações relativas aos serviços prestados mediante cessão de mão de obra pela empresa declarante, com a identificação das empresas contratantes e das notas fiscais emitidas. Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) menciona que a empresa prestadora de serviço deverá informar os dados do tomador do serviço podendo ser pessoa jurídica e pessoa física.

Conforme o Manual do eSocial (2014), os serviços prestados mediante cessão de mão de obra onde são prestadas as informações relativas aos serviços prestados pela empresa declarante, com a identificação das empresas contratantes e das notas fiscais emitidas. O evento é de preenchimento exclusivo por PJ.

Segundo Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014, p. 258) a junção dos arquivos de serviços prestados e serviços tomados representará para a receita federal do Brasil uma excelente ferramenta de fiscalização, pois os dois polos da relação jurídica deverão prestar informações praticamente idênticas, criando o que alguns denominariam de uma arrecadação eletrônica da retenção do INSS. O eSocial exigirá que tanto o prestador de serviço como o tomador de serviço falem a mesma língua, prestem as informações com a maior riqueza de detalhes e evitem divergências de informações.

Conforme o Ministério da Previdência Social (2014) a contratante estará dispensada de efetuar a retenção quando: o valor a ser retido por nota fiscal, fatura ou recibo for inferior ao limite mínimo permitido para recolhimento em GPS – hoje de R\$ 29,00, a contratada não possuir empregados, o serviço for prestado pessoalmente pelo titular ou sócio e quando o faturamento do mês anterior for igual ou inferior a 2 (duas) vezes o limite máximo do

salário de contribuição, cumulativamente e a contratação envolver somente serviços profissionais relativos ao exercício de profissão regulamentada por legislação federal, ou serviços de treinamento e ensino, desde que prestados pessoalmente pelos sócios, sem o concurso de empregados ou outros contribuintes individuais

A retenção sempre se presumirá pela contratante, não lhe sendo lícito alegar qualquer omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pelas importâncias que deixar de reter ou tiver retido em desacordo com a legislação. Ainda que a atividade principal da contratada não seja, especificamente, de execução de serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada, a sua contratação nessa forma estará sujeita à retenção. (MINISTERIO DA PREVIDENCIA SOCIAL, 2014).

2.5.3.4 Remuneração do Trabalhador

Este evento é utilizado para prestar informações da remuneração de cada trabalhador no mês de referência, para os segurados empregados, quanto para os contribuintes individuais e avulsos. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014, p. 180).

a) Salário

Oliveira (2012, p. 8), cita que salário “é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo o empregado. Podendo ser mensal, quinzenal, semanal ou diariamente por peça ou tarefa.”.

Conforme a Constituição Federal (2014) Art. 7º, IV, “é direito do trabalhador, receber no mínimo um salário-mínimo nacional, fixado em lei, e este possa atender as necessidades vitais básicas e as de sua família”.

A CLT (2014) em seu Art. 76 conceitua que:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O cálculo do salário, destacado por Oliveira (2012, p. 08) é “obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, limite máximo, ou número inferior, dependendo do contrato”. O pagamento do salário será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário

de serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária.

O artigo 464 da CLT (2014) destaca que o pagamento deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo está possível, a seu rogo.

O comprovante de depósito em conta bancária, aberta para este fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, servindo de prova e equivale ao recibo.

Nascimento (2011) afirma que direito ao salário é fundamental. Ter salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário corresponde a uma renda mínima, tendência necessária para que uma sociedade justa e as pessoas desfavorecidas tenham o mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e da sua família.

2.5.4 Eventos não Periódicos

Segundo o Manual eSocial (2014) é um fato jurídico trabalhista entre empregador e trabalhador que não tem uma data pré-fixada para ocorrer. Vai depender dos acontecimentos na relação trabalhista na vida da empresa e do trabalhador como contratação, afastamentos, demissões, entre outras. Estes fatos influenciam na concessão de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais como, por exemplo, a admissão de um empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, desligamento, etc. Depois de confirmada a sua ocorrência, estes fatos/eventos passam a ter prazo específico de transmissão ao eSocial.

Para Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) a transmissão dos arquivos dos eventos não periódicos deverá obedecer aos seguintes prazos:

- As informações iniciais de admissão de empregados ou de contratação de trabalhador sem vínculo empregatício deverão ser enviadas até o final do dia imediatamente anterior ao do início da prestação do serviço;
- as informações de acidente de trabalho deverão ser enviadas até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato;

- as informações de desligamento deverão ser enviadas até o primeiro dia útil seguinte à data de desligamento, no caso de aviso-prévio trabalhado, ou do término de contrato por prazo determinado e até o décimo dia seguinte à data de desligamento nos demais casos;
- as informações dos demais eventos não periódicos, inclusive as atualizações do registro de empregados e demais trabalhadores, deverão ser enviadas até o sétimo dia do mês seguinte ao que se referem ou até o envio dos eventos mensais de folha de pagamento que se relacionem segundo as regras de validação constantes.

Os principais arquivos que compõem os eventos não periódicos são: admissão do trabalhador, alteração de dados cadastrais do trabalhador, alteração de contrato de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, atestado de saúde ocupacional, afastamento temporário, alteração de motivo de afastamento, retorno de afastamento temporário, estabilidade – início, estabilidade – término, condição diferenciada de trabalho – início, condição diferenciada de trabalho – término, aviso-prévio, cancelamento de aviso-prévio, trabalhador sem vínculo de trabalho – início, trabalhador sem vínculo de trabalho – alteração contratual, trabalhador sem vínculo de trabalho – término, desligamento, reintegração e exclusão de eventos. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Nos itens seguintes descrevem-se os principais eventos não periódicos a serem registrados no eSocial.

2.5.4.1 Admissão do Trabalhador

Conforme o Manual do eSocial (2014), a admissão é o primeiro evento que determina vínculo entre o empregado e a empresa. Um trabalhador pode ter mais de um vínculo com a mesma empresa, para cada vínculo deve-ser enviado evento de admissão. O vínculo inicia com a admissão e termina com o desligamento.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014, p. 331) reforça que no eSocial o evento de admissão deve ser transmitido em período anterior ao início da atividade do trabalhador. A retificação de evento de admissão é permitida quando ainda não houver sido enviado qualquer evento posterior para o mesmo vínculo e também não tenha sido enviado qualquer arquivo de folha de pagamento relativo ao período igual ou posterior à data de admissão informada no evento original.

Segundo o Manual do eSocial (2014), um mesmo trabalhador pode ter mais de um vínculo com o mesmo empregador, inclusive vínculos concomitantes. Neste caso, para cada vínculo deverá haver o envio de um evento de admissão correspondente, com atribuição, pela empresa, de diferentes matrículas para identificação de cada vínculo. A matrícula do empregado deve ser um número único que identifique um determinado vínculo trabalhista entre o empregado e o empregador. Nesse sentido, um vínculo trabalhista se inicia com a admissão e se encerra com o desligamento do trabalhador. Transferências do empregado entre departamentos ou estabelecimentos da própria empresa não encerram um vínculo trabalhista e, portanto, não alteram a matrícula do empregado.

Caso ocorrer a retificação de evento de admissão do qual já foi efetuado envio posterior de outros eventos ou de arquivos de folha de pagamento deverá ser observada a necessidade de retificação de eventos e de folhas de pagamentos de forma a manter a integridade das informações. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

A retificação deverá sempre referir-se ao mesmo trabalhador que consta no arquivo original enviado. Em caso de envio indevido o evento poderá ser cancelado, desde que não tenham sido enviados eventos posteriores para o mesmo vínculo. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

O envio de evento de admissão em períodos anteriores poderá acarretar a necessidade de retificação dos arquivos de folha de pagamento já enviados, neste caso para manter a integridade dos dados do registro eletrônico com as informações de folha de pagamento, o evento será considerado válido após a retificação dos referidos arquivos. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014, p. 332).

Segundo SEBRAE (2014), para admissão de empregados, o empregador deverá solicitar a entrega dos seguintes documentos: carteira de trabalho e previdência social – CTPS que deverá ser solicitada ao empregado para realização das anotações devidas e devolvida no prazo de 48 horas, certificado militar, certidão de casamento e de nascimento que objetivam a verificação de dados, concessão do salário-família e abatimento dos dependentes para efeito do imposto de renda, declaração de dependentes para fins de imposto de renda na fonte, atestado médico admissional, declaração de rejeição ou de requisição do vale transporte e outros documentos e informações: cédula de identidade, CPF, cartão PIS (Programa de Integração Social), comprovante de endereço e de escolaridade e fotografias para prontuário.

Após recebida a documentação, o empregador deverá anotar na CTPS a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, preencher a ficha de salário-família, incluir a admissão no CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, efetuar o cadastro no PIS, caso o empregado não possua a sua matrícula e o registro do empregado deverá ser providenciado imediatamente após a sua admissão, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O processo de admissão de empregados considera-se um dos principais eventos que as empresas irão encontrar mais dificuldades na entrega do eSocial. As informações mencionadas são de grande importância para que o processo de admissão seja efetuado correto e transparente na entrega do eSocial.

2.5.4.2 Contrato de Trabalho

Conforme Lima (2010, p. 121) “o contrato de emprego é bilateral, consensual, oneroso, comutativo, de trato sucessivo e *intuitu personae* em relação ao empregado”. É a convenção na qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção do empregador.

Segundo Nascimento (2011, p. 545) torna-se a expressão contrato de trabalho como gênero. Nem sempre é usada assim. Mas muitos preferem, indistintamente, pensar em contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregador e empregado. Todavia, já é tempo de definir o exato sentido dos termos porque se está diante de um fenômeno claramente constatável na esfera das relações trabalhistas, a abertura tipológica dos contratos de trabalho, que não mais se resumem a um único modelo. A relação de emprego multiplica-se em diversas formas contemporâneas ou não mostradas.

Conforme Art. 442 da CLT (2014) “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014, p. 340) mencionam que não existe previsão legal que determine a obrigatoriedade das partes assinarem um instrumento ou documento escrito, com cláusulas prevendo direitos e obrigações recíprocas.

O contrato pode ser de prazo indeterminado e determinado segue abaixo a descrição de cada modalidade. No indeterminado é que se faz sem fixação prévia da sua duração,

presumindo-se prolongamento indefinidamente. Constitui a regra em direito do trabalho, e só excepcionalmente admite-se o contrato por tempo determinado. (LIMA, 2010, p. 126).

Já no determinado o termo final é previamente estabelecido. Compreende várias espécies: por obra certa, de safra, de experiência, com data certa de término, de aprendiz, de atleta, de técnicos estrangeiros etc. A duração máxima do contrato por tempo determinado é de dois anos. Entretanto, pode ser estipulado por prazo inferior e prorrogado uma vez até completar os dois anos, não pode ser prorrogado mais de uma vez, sob pena de tornar-se por prazo indeterminado. (LIMA, 2010, p. 126).

Os contratos de emprego sempre têm como sujeitos o empregado e o empregador, qualquer que seja a sua especificidade. Os autores citados e as leis que constam na CLT em síntese regem todas as normas que devem ser utilizadas para efetuar o contrato de trabalho dentro das leis trabalhistas brasileiras.

2.5.4.3 Atestados de Saúde Ocupacional - ASO

Segundo Oliveira (2012) os atestados médicos para terem eficácia plena deverão conter:

- a) Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso, numericamente;
- b) Diagnóstico codificado, conforme o código internacional de doenças;
- c) Assinatura de médico ou odontólogo sobre o carimbo do qual conste nome completo e registro do respectivo conselho profissional.

O início da dispensa deverá coincidir obrigatoriamente com os registros que determinaram a incapacidade. O afastamento por incapacidade além do 15º dia é competência da Previdência.

Conforme o Art. 6º, § 2º, da Lei nº. 605/49 dispõe que:

A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição de Previdência Social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social e do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico da serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. (LEI Nº. 605/49, ART. 6º, § 2º).

Artigo 131 da CLT (2014) menciona que: “não será considerada falta ao serviço (...)

a ausência do empregado: [...] III – Por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS”.

Segundo o Manual do eSocial (2014), o evento detalha as informações relativas ao ASO efetuado para o trabalhador. Todo empregado deve submeter-se aos exames médicos ocupacionais, sendo estes obrigatórios na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício. Apenas os exames periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e de monitoração pontual é que devem ser informados neste evento. Os exames admissional e demissional são informados nos próprios eventos de admissão e desligamento.

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) apenas os exames periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e de monitoramento pontual é que devem ser informados no evento do ASO. Os exames Admissional e demissional são informados nos próprios eventos.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) afirma também o exame médico periódico dever ser realizado de acordo com os intervalos mínimos de tempo para trabalhadores expostos a riscos ou a situações que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, e aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos a cada ano com intervalos menores, a critério de médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente de inspeção do trabalho e também como resultado de negociação coletiva de trabalho, de acordo com a periodicidade especificada para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas e para os demais trabalhadores: anual, quando menores de 18 anos e maiores de 45 anos de idade; e a cada dois anos para trabalhadores entre 18 e 45 anos de idade.

O exame médico de retorno ao trabalho deve ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de natureza ocupacional e parto. Exame médico de mudanças de função deve ser realizado antes da data da mudança do empregado. A mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que impliquem a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

O atestado médico é um documento que comprova a enfermidade do empregado. Os autores citam as normas que devem ser respeitadas para a validação do mesmo.

2.5.4.4 Comunicação de Acidente de Trabalho

A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deve ser imediata. A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) o evento enviado para comunicar acidente de trabalho envolvendo o trabalhador, ainda que não haja afastamento de suas atividades laborais. Se caso não houver afastamento do trabalhador em decorrência do acidente, também deverá ser enviado em seguida o evento de afastamento temporário.

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) mencionam ainda que o acidente de trabalho ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda, redução permanente e temporária da capacidade de trabalho também sendo consideradas como acidente.

Nos períodos destinados à refeição ou ao descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este o empregado é considerado no exercício do trabalho, portanto acidentes ocorridos neste período são considerados acidentes de trabalho. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

A comunicação do acidente de trabalho passará a ser prestada por intermédio do eSocial pela inclusão dos dados diretamente no sítio oficial ou pela geração e transmissão do evento pelo sistema informatizado do empregador. Este processo substituirá a atual obrigação de preenchimento e entrega do CAT pela empresa. O prazo referente à entrega será no primeiro dia útil seguinte ao acidente, no caso de morte a entrega deve ser imediata. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) mencionam que a CAT deverá ser preenchida com todos os dados informados nos seus respectivos campos, em quatro vias, com a seguinte destinação, primeira via: ao INSS, segunda via: ao segurado ou dependente, terceira via: ao sindicato dos trabalhadores e quarta via: à empresa.

Compete ao emitente a responsabilidade pelo envio das vias dessa comunicação às pessoas e entidades indicadas. Caso a CAT seja registrada por meio da internet deverá ser

impressa, constar assinatura e carimbo de identificação do emitente e médico assistente, a qual será apresentada pelo segurado ao médico perito do INSS por ocasião da avaliação médico-pericial. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

São responsáveis pelo preenchimento e encaminhamento da CAT:

I – no caso de segurado empregado, a empresa empregadora;

II – para o segurado especial, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical da categoria, o médico assistente ou qualquer autoridade pública;

III – no caso do trabalhador avulso, a empresa tomadora de serviço e na falta dela o sindicato da categoria ou órgão gestor de mão de obra;

IV – no caso de segurado desempregado, nas situações em que a doença profissional ou do trabalho manifestou-se ou foi diagnosticada após a demissão, as pessoas ou a entidade constantes do § 1º do art. 359 da IN INSS nº. 45/2010. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

As informações sobre a data e hora do acidente ocorrido com o trabalhador, recomenda-se atenção para a empresa não incorrer em contradições em relação aos dados informados no evento de cadastro do trabalhador. Verificar o horário que ele é contratado pela empresa. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) mencionam ainda que o tipo de acidente a empresa deve informar se é típico, doença ocupacional e de trajeto. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Conforme Rodrigues, Marquesin e Henriques (2014) o acidente de trabalho ocorrido deverá ser comunicado ao INSS por meio da CAT e deve se referir às seguintes ocorrências:

I – CAT inicial: acidente de trabalho típico, trajeto, doença profissional, de trabalho ou óbito;

II – CAT de reabertura: afastamento por agravamento de lesão de acidente do trabalho ou de doença profissional ou do trabalho;

III – CAT de comunicação de óbito: falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou de trabalho após o registro da CAT inicial.

As informações sobre o exato local em que ocorreu o acidente, informando do tipo do local do acidente, sua especificação, endereço e CNPJ. Pode-se cadastrar até 50

testemunhas neste evento, informando nome completo, endereço e telefone. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

Deve-se também informar a parte do corpo diretamente atingida pelo agente causador, seja externa e internamente. Para doenças ocupacionais informar o órgão ou sistema lesionado. Informa-se também o agente diretamente relacionado ao acidente, podendo ser máquinas, equipamento ou ferramenta, como uma prensa ou uma injetora de plásticos, produtos químicos, agentes físicos ou biológicos, como benzeno, sílica, ruído ou salmonela, pode ser consignada uma situação específica de queda, choque elétrico e atropelamento. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014).

No evento da CAT deve-se informar também a data de atendimento médico e/ou odontológico, o horário, se houve internação, a duração completa do atendimento, se houve indicativo de afastamento do trabalho, a descrição e natureza da lesão, o diagnóstico provável, a classificação internacional da doença e observações. Informar também as informações do responsável pelo atendimento, nome, número de inscrição no órgão de classe e estado do órgão de classe. (RODRIGUES; MARQUESIN; HENRIQUES, 2014, p. 374).

2.5.4.5 CAGED – Portaria 768/14 e 1129/14

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (2014), o CAGED foi criado pelo Governo Federal, por meio da Lei nº4923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e desligamentos de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. As informações do CAGED são utilizadas pelo Programa de Seguro-Desemprego para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas e liberar os benefícios. É também com base nestas informações que o Governo Federal e a sociedade como um todo contam com estatísticas para elaboração de Políticas de Emprego e Salário, bem como pesquisas e estudos sobre mercado de trabalho.

Segundo a Portaria 1129/14 e 768/14 a partir de 01/10/2014 a admissão do trabalhador em percepção do Seguro desemprego somente deve ser enviada no mesmo dia da data de admissão após o trabalhador ter entrado efetivamente em atividade.

As empresas poderão optar pelo envio das demais admissões e desligamentos da mesma competência, juntamente com as admissões até o dia sete do mês subsequente.

Devendo ajustar a geração do arquivo da declaração das movimentações do CAGED de mensal para o arquivo diário, não sendo mais permitido o envio de informações já declaradas em dias anteriores.

Conforme o Boletim Ponto a Ponto Contábil – Empresarial (2014), mais uma tarefa para as empresas, trata-se da consulta imediata ao site do Ministério do Trabalho para a verificação se o empregado no momento da contratação está requerendo ou recebendo o seguro-desemprego. Se estiver é obrigatória a imediata informação ao Ministério do Trabalho, por meio do CAGED da admissão na data da contratação.

A medida é para coibir o recebimento irregular do seguro-desemprego, o empregador que deixar de atender às exigências da Portaria, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, sujeitar-se-à às multas previstas nas Leis 4.923/65 e 7.998-90. (BOLETIM PONTO A PONTO CONTÁBIL – EMPRESARIAL, 2014).

É conveniente ressaltar que o envio do CAGED no prazo gera uma multa de apenas R\$ 4,55, mas se o mesmo não for enviado e o empregado estiver em alguma situação de requerimento ou recebendo o seguro a multa poderá chegar a R\$ 40 mil.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (2010, p. 1) “a pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos”.

Para Marconi e Lakatos (2011, p. 46) a finalidade da atividade científica é a obtenção da verdade, por intermédio da comprovação de hipóteses, que, por sua vez, são pontes entre a observação da realidade e a teoria científica que explica a realidade. Os autores reforçam que, o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões.

A seguir apresenta-se a classificação da pesquisa, plano de coleta de dados, análise e interpretação dos dados, limitação do estudo e também as variáveis do estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo buscou identificar os processos e modificações adotadas nas organizações contábeis do município de Passo Fundo/RS, na preparação para a implementação do eSocial. O estudo identificou se houve uma antecipação na melhoria dos processos por parte dos contadores, principalmente na avaliação dos cadastros, registros e informações dos funcionários, e ainda como comunicaram a seus clientes os novos processos.

O estudo apresenta-se como uma pesquisa descritiva, que segundo Diehl e Paim (2002), têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população, fenômeno ou, ainda, o estabelecimento de relação entre variáveis. No qual

buscou-se avaliar os impactos do eSocial nas organizações contábeis de Passo Fundo.

Conforme Gil (2010, p. 27) as pesquisas descritivas podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis. Neste caso foi estudado o comportamento dos contadores de Passo Fundo frente à iminência de adoção do principal projeto do SPED.

A pesquisa classifica como quantitativa, para a abordagem do problema, porque conforme Diehl e Tatim (2004, p. 49) ela caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão. Tem o objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretações, possibilitando uma margem de segurança maior quanto às inferências.

A pesquisa quantitativa, conforme Diehl e Paim (2002, p. 75), é uma pesquisa que utiliza a quantificação na coleta e no tratamento das informações através de técnicas estatísticas, neste caso, análise de percentuais, a fim de obter os resultados quanto ao atendimento dos propósitos iniciais que são de apresentar as medidas e os processos que estão sendo adotados pelos contadores de Passo Fundo.

Fachin (2008, p. 78) menciona que a variável quantitativa é determinada em relação aos dados ou à proporção numérica. Em termos gerais a quantificação científica é uma forma de atribuir números a propriedades, objetos, acontecimentos, materiais de modo a proporcionar informações úteis.

Diehl e Tatim, (2004 p. 52) descrevem que os estudos qualitativos podem descrever a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de dado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Fachin (2008 p. 81) descreve que a variável qualitativa é caracterizada pelos atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente

Neste contexto é importante classificar como quantitativo e qualitativo a pesquisa devido que em parte será utilizado o estudo quantitativo para mensurar e quantificar os

dados coletados, após ter em mãos os dados coletados se faz necessário apresentar o estudo qualitativo para exemplificar com o contexto do estudo.

O delineamento dado à pesquisa consiste no embasamento bibliográfico sobre o tema e de um levantamento ou *survey* que, segundo Gil (2006), visa descrever a distribuição das características ou de fenômenos que ocorrem, naturalmente, em grupos da população.

A pesquisa de levantamento, conforme Diehl e Tatim (2004, p. 60), é aquela na qual se realiza questionamento direto das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Os autores reforçam que: procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de indivíduos acerca do problema estudado, mediante a análise quantitativa, e obtém as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Diehl e Tatim (2004) mencionam que as principais vantagens dos levantamentos são o conhecimento direto da realidade, economia e rapidez e possibilidade de quantificação.

Gil (2010, p. 35) afirma que as pesquisas de levantamento caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Procede-se à solicitação de informação a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Nesta pesquisa foram coletados os dados sobre os preparativo, processo de implementação, impactos sentidos pelos contadores de Passo Fundo, em relação a obrigatoriedade do eSocial para as organizações.

3.2 PLANO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de questionário. Como Diehl e Tatim (2004, p. 69) afirmam: “questionário é um instrumento de coleta de dados constituídos por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Os autores mencionam que quanto à forma as perguntas são classificadas em três categorias, de perguntas abertas: permite ao informante responder livremente, usando linguagem própria e emitir opiniões. E o de perguntas fechadas ou dicotômicas: o informante escolhe sua resposta entre duas opções: sim ou não. E ainda o pesquisador poderá utilizar perguntas de múltipla escolha: são perguntas fechadas, mas que apresentam

uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto.

Os autores ainda afirmam que a algumas vantagens de aplicar o questionário, a economia de tempo e de viagens, obtenção de grande número de dados, alcance maior de pessoas ao mesmo tempo, mais liberdade na hora de responder as questões decorrentes ao anonimato. Gil (2010, p. 103) menciona que a elaboração do questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa.

Conforme Marconi e Lakatos (2008, p. 86) reforçam que “junto com o questionário deve-se enviar uma nota ou carta explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, tentando despertar o interesse do recebedor para que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável”.

O questionário, com questões fechadas, foi enviado por meio de formulário eletrônico através da ferramenta Google docs, com 27 (vinte e sete) questões de múltipla escolha, baseada na pesquisa realizada por Duarte (2014) em seu blog, sendo estabelecido como parâmetro de comparação.

O questionário foi aplicado junto aos escritórios contábeis de Passo Fundo-RS, na região norte do Rio Grande do Sul, vinculados ao Sindicato dos contadores e técnicos de Passo Fundo, o qual possui, conforme dados do seu presidente aproximadamente cento e setenta contadores e empresas contábeis, que atendem a empresas de pequeno, médio e grande porte.

O e-mail com o link foi enviado 3 (três) vezes para um total de 80 (oitenta) endereços eletrônicos de profissionais de contabilidade. No período de 30/09/2014 a 31/10/2014, foram coletadas apenas 40 (quarenta) respostas, o que perfaz um percentual de retorno 50% dos respondentes. Dessa forma, com este tamanho de amostra aleatória simples, o erro amostral, ficou elevado em 11,5%.

3.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para Gil (2010) o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos, codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Após ocorrer a tabulação dos dados é necessária a interpretação que consiste em estabelecer a ligação entre os resultados obtidos com os outros dados coletados através de outros estudos e pesquisas.

Neste contexto o estudo realizado com os contadores da cidade de Passo Fundo/RS verificou a preparação para a adoção do eSocial. O projeto que faz parte do SPED terá a primeira entrega de informações provavelmente, para meados de 2015 ou início de 2016. Ele é considerado por todos os envolvidos no projeto o maior projeto da área do SPED, no qual serão informados os registros trabalhistas em tempo real.

Na análise dos dados levou-se em consideração pesquisas na área do eSocial, o objetivo é comparar os dados obtidos com os já realizados por autores do assunto.

Ficou pré-estabelecido aos pesquisados que os dados seriam divulgados de forma agregada, não permitindo identificações. Para fazer a análise e interpretação dos dados obtidos nos questionários, será utilizado o software do Excel, e as respostas serão apresentadas em tabelas.

3.4 LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Segundo Gil (2010), o procedimento técnico utilizado nesta pesquisa (levantamento) possui suas limitações, sendo as principais:

- a) o levantamento recolhe dados referentes à percepção que as pessoas têm de si e, como a percepção é subjetiva, poderá resultar em dados distorcidos;
- b) o levantamento mostra-se pouco adequado para a investigação profunda de fenômenos sociais;
- c) o levantamento proporciona uma visão estática do fenômeno estudado.

Gil (2010) menciona ainda que além das limitações do método, a própria pesquisa possui restrições, sendo que uma das principais reside no fato de depender-se da vontade do respondente em fornecer as informações.

Nesse sentido, no que diz respeito especificamente a esta pesquisa, apesar da insistência na obtenção das respostas, algumas dificuldades foram: baixo retorno dos questionários, 50% da amostra total, e o fato de a amostra não ser probabilística comprometeu a generalização dos resultados.

É possível verificar que o estudo apresentado terá limitação de pesquisa decorrente a análise dos dados, e de não ser respondido com as reais informações, não responderem e também enviarem as respostas após o prazo de análise.

Outra limitação é a pouca bibliografia disponível, o assunto é novo e poucos autores estão tratando do mesmo, tendo poucas opções de leitura, a não ser o que a Receita Federal libera.

3.5 VARIÁVEIS DO ESTUDO

A pesquisa realizada tem alguns conceitos que tem muita importância para o estudo. Estes conceitos são relacionados com a toda a pesquisa, segue abaixo:

a) Teoria da Contingência

Segundo Chiavenato (2004, p. 504) a teoria de contingência enfatiza que não há nada de absoluto nas organizações, tudo é relativo, tudo depende. A abordagem contingencial explica que existe uma relação funcional entre as condições do ambiente e as técnicas administrativas apropriadas para o alcance eficaz dos objetivos da organização. (PEREIRA et al., 2014).

b) Governo Eletrônico

Uma das principais formas de modernização do estado, o governo eletrônico está fortemente apoiado numa nova visão do uso das tecnologias para a prestação de serviços públicos, mudando a maneira pela qual o governo interage com os cidadãos, empresas e outros governos. O governo eletrônico não se restringe à simples automação dos processos e disponibilização de serviços públicos por meio de serviços *online* na internet, mas na mudança da maneira como o governo. Isso inclui a melhoria a melhoria dos processos da administração pública, aumento na eficiência, melhor governança, elaboração e monitoramento das políticas públicas, integração entre os governos e democracia eletrônica representada pelo aumento da transparência (DINIZ; BARBOSA; JUNQUEIRA, 2008).

c) SPED

A Receita Federal do Brasil (2014), menciona que o SPED consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital.

O SPED é um instrumento desenvolvido pela Receita Federal com o objetivo de

coletar informações comerciais e fiscais das empresas para análise e controle dos dados em tempo real, além de ser usado como ferramenta para os agentes tributários estaduais e federais para auditoria eletrônica fiscal.

d) eSocial

O eSocial é o ponto principal da pesquisa a ser realizada, é o objetivo do estudo entender qual a perspectiva dos contadores.

O eSocial tem por objeto estabelecer a forma única com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2014).

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se os resultados da pesquisa, sendo seu objetivo identificar se houve uma antecipação na melhoria dos processos por parte dos contadores, principalmente na avaliação dos cadastros, registros e informações dos funcionários.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

O primeiro bloco de perguntas, apresentado na Tabela 1, relata o perfil das empresas contábeis de Passo Fundo, respondentes a pesquisa. Este bloco de questões objetivou-se avaliar, o nível de escolaridade e o porte das organizações contábeis.

Para avaliação do porte das empresas questionou-se sobre o número de funcionário, faturamento anual e número de clientes atendidos. Também na tabela 1, questionou-se sobre a velocidade da conexão da internet, que segundo os autores irá influenciar no envio do eSocial.

Tabela 1 - Perfil dos Respondentes

1. Formação	Frequência relativa (%)
a) Graduação incompleta	25
b) Graduação completa	23
c) Pós-graduação	52
2. Principal atividade da organização	
a) Escritório contábil	65
b) Outros serviços	35
3. Faturamento Anual	
a) 0,00 a R\$ 60.000,00	30
b) R\$ 61.000,00 a R\$ 360.000,00	38
c) R\$ 360.001,00 a R\$ 1 milhão	17
d) Não informou	15
4. Número de Funcionários	
a) 1 a 10	73
b) 11 a 25	17
c) 26 a 50	10
5. Número de empresas atendidas	
a) 1 a 10	13
b) 11 a 20	13
c) 21 a 50	25
d) 51 a 100	25
e) 101 a 200	17
f) 201 a 500	-
g) 501 a 1000	7
6. Conexão de internet	
a) mais de 1 Mbps a 2 Mbps	8
b) mais de 2 Mbps a 5 Mbps	15
c) mais de 5 Mbps a 10 Mbps	65
d) não sei	12

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação ao grau de formação dos contadores de Passo Fundo, verifica-se que 75% dos profissionais possuem graduação, e destes ainda 25% relatam possuírem, pós-graduação, e 25% ainda não completou a graduação.

Também se perguntou se além dos serviços contábeis prestavam outros serviços obtendo as respostas de 65% de escritórios contábeis e 35% que prestam outros serviços.

Em relação ao faturamento anual, verificou-se que 68% dos escritórios respondentes possuem faturamento anual estimado entre R\$ 0 e R\$ 360.000, ou seja, são considerados microempresas. Já entre R\$ 360,001 a R\$ 1 milhão, apenas 17% dos respondentes, ou seja, sete escritórios. E 15% dos participantes não informaram o valor do faturamento anual.

Um dado significativo é de que 73% dos escritórios contábeis que responderam a pesquisa possuem entre 1 a 10 funcionários apenas. E os demais 27% tem entre 11 a 50 funcionários, sendo que destes apenas 10% possuem entre 26 a 50 funcionários.

Questionados sobre o número de empresas atendidas os resultados obtidos foram que 26% dos escritórios atendem até 20 empresas. Já 25% atendem entre 21 a 50 empresas, e. Outros 25% dos pesquisados atendem de 51 a 100 empresas. Segundo o questionário, 17% dos contadores de Passo Fundo relataram atender entre 101 a 200 empresas, e apenas 7%, ou seja, 3 escritórios atendem a mais de quinhentas empresas.

É possível perceber com as informações que a maioria trata-se de pequenos escritórios, com faturamento anual na média de R\$ 61.000,00 a R\$ 360.000,00, de 1 a 10 funcionários, prestando serviços para até 100 empresas.

Uma questão que está sendo discutida pelos estudiosos do projeto eSocial é quanto a necessidade de possuir redes adequadas. Segundo Duarte (2014) a questão é mais abrangente do que as organizações contábeis, em função do volume de dados a ser transmitidos no período de fechamento da folha será muito maior que os atuais envios de obrigações acessórias digitais. Portanto, estrutura de redes, servidores, internet rápida e procedimentos de segurança precisarão ser preparados para a nova realidade. Dessa forma os três escritórios que atendem a mais de quinhentas empresas deverão organizar-se no sentido de evitar multas por atraso no envio das informações e mesmo informações incoerentes.

Conforme Duarte (2014) o eSocial exigirá das empresas e dos escritórios de contabilidade grande número de informações, sendo necessário uma conexão de internet que possa suprir com as exigências para a entrega dos eventos do eSocial, para o autor a conexão ideal é de 10 Mbps a 15 Mbps, foi questionado sobre este item sendo possível verificar que a maioria 65% tem uma conexão de internet de 5 Mbps a 10 Mbps, 15% 2 Mbps a 5 Mbps, 7,5% de 1 Mbps a 2 Mbps e 12,5% não sabem qual a conexão de internet que possuem.

Duarte (2014) relata que de acordo com sua vivência empresarial, os escritórios utilizam-se de diversas formas de comunicação com suas empresas clientes, tais como: telefonemas, recados, documentos e anotações em papel, e-mails, planilhas, mensagens instantâneas e até mesmo redes sociais são meios utilizados para informar dados relativos a folha de pagamento e a vida dos empregados, entre outros vinculados a contratação de serviços. Para o autor, não será viável trabalhar com métodos precários de troca de informações.

O Conselho Federal de Contabilidade juntamente com a Secretaria da Receita

Federal estão criando uma comissão para elaboração de uma cartilha sobre todos os subprojetos do SPED, para que os contadores distribuam a seus clientes, porém ainda sem previsão para conclusão e entrega.

4.2 CONHECIMENTO SOBRE O ESOCIAL

Devido à complexidade desta obrigação acessória, procurou-se identificar qual o nível de conhecimento que os contadores que atuam nas organizações contábeis de Passo Fundo, possuem em relação a este projeto do SPED.

A Tabela 2 apresenta dados relativos ao tempo de conhecimento do projeto eSocial, cursos realizados e a metodologia utilizada para obtenção de informações

Tabela 2 - Conhecimentos sobre o eSocial

7. Quando tomou conhecimento da eSocial pela primeira vez	Frequência relativa (%)
a) Entre 6 meses e 1 ano	27
b) Entre 1 e 2 anos	40
c) Mais de 2 anos	33
8. De quantos eventos (palestras/cursos/treinamentos/seminários) já participou sobre o eSocial.	
a) Um apenas	33
b) 2 a 5	57
c) 6 a 10s	10
9. Carga horária de participação em eventos sobre a eSocial	
a) 3 a 6 horas	53
b) 7 a 10 horas	17
c) 11 a 20 horas	12
d) 21 a 50 horas	15
e) mais de 100 horas	3
10. Entidades que promoveram os eventos sobre o eSocial	
a) Conselho Regional de Contabilidade	17
b) Sindicato de profissionais da contabilidade	42
c) Associação Comercial	3
d) Empresa produtora de software	5
e) Outros (Empresa de Consultoria)	15
f) Minha própria organização	10
g) SESCOB ou SESCOB	3
h) Receita Federal	5
i) Fecomércio	-
11. Meios utilizados para obter informações sobre o eSocial	
a) Site do eSocial /Sped	42
b) Participação em palestras	28
c) Consultorias	5
d) Participação em treinamentos	7
e) Jornais	-
f) Revistas	3
g) Blogs	3
h) Fóruns na internet	7
i) Sites de empresas	5

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Pela Tabela 2 verifica-se que 67% dos profissionais de Passo Fundo que responderam ao questionário, teve conhecimento do eSocial, entre 6 meses a 2 anos, sendo que destes ainda 27% que representa aproximadamente 10 escritórios, entre 6 meses e 1 ano. E 33% dos escritórios tem conhecimento sobre o assunto a mais de 2 anos. É importante destacar que o projeto começou a ser divulgado em março de 2012.

Quanto a participação em eventos sobre o eSocial, destaca-se que 33% dos respondentes, informaram que participaram apenas de um evento, e isto corresponde a 13 dos 40 escritórios pesquisados. Já 57% dos respondentes declararam que participaram de 2 a 5 eventos e apenas 10% informaram terem participado entre 6 a 10 eventos.

Foi questionado também sobre a carga horária de participação dos eventos, a maioria 53% dos profissionais responderam ter participado de 3 a 6 horas. Sobre as entidades promotoras dos eventos, 42% responderam terem participado de eventos promovidos pelo Sindicato de Profissionais da Contabilidade,

Os contadores foram solicitados a informar sobre os meios utilizados para obter informações sobre o eSocial, os resultados demonstram que a maioria 42% utilizaram o portal oficial do eSocial para obter informações e 28% responderam ter participado de palestras.

É possível afirmar que a maioria tomou conhecimento sobre o eSocial entre 1 a 2 anos, participou entre 2 a 5 eventos, com carga horária de 3 a 6 horas, a entidade que promoveu os eventos na maioria das vezes é o sindicato de profissionais de contabilidade e o meio mais utilizado para obter informações é o portal oficial do eSocial.

A Tabela 3 buscou avaliar como os profissionais contábeis de Passo Fundo, sentem-se em relação ao eSocial, especialmente no tocante a sua preparação, mudanças necessárias e ainda para explicar aos seus clientes esta nova metodologia de envio de dados da folha de pagamento.

Tabela 3 - O profissional X eSocial

12. Em relação a e Social, você se sente:	Nada	Pouco	Suficiente	Muito
a) Preparado para planejar as mudanças necessárias	10%	53%	37%	-
b) Preparado para executar as mudanças necessárias	7%	58%	35%	-
c) Preparado para explicar aos diretores/ empresários os impactos do eSocial	20%	37%	40%	3%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quanto ao fato de estarem preparados para planejar as mudanças necessárias para eSocial, 63% respondem que estão entre nada e pouco preparados, já 37% sentem-se suficientemente preparados. Entretanto nenhum respondeu que está muito preparado. Dessa forma, pode-se inferir que os contadores passo-fundenses estão inseguros com relação ao eSocial.

Questionados sobre o nível de preparação para executar as mudanças necessárias 65% respondem que estão pouco ou nada preparados, 37% sentem-se suficientemente preparados e neste item também não teve nenhuma resposta que está muito preparado.

Sobre estar preparado para explicar para os diretores/empresários os impactos do E-Social apenas 3% relata que está muito preparado, 40% está suficientemente preparado, e 57% está pouco e ou nada preparado para explicar para seus cliente os impactos do eSocial.

Constata-se pela maioria das respostas nos itens desta seção que os participantes não estão preparados para cumprir com as exigências do eSocial. Nestes dados é possível perceber também que não foi dada importância ao assunto. Verifica-se pelas informações nas tabelas 2 e 4, que os investimentos em qualificação para obter a preparação e conhecimento necessário para o assunto, são pequenos.

4.3 PERCEPÇÕES SOBRE A ESOCIAL

Por tratar-se de um projeto amplo, que envolve desde as multinacionais até o pequeno produtor rural e o empregador doméstico, neste bloco de perguntas, procurou-se compreender a percepção dos profissionais da contabilidade com relação aos desafios e oportunidades decorrentes da eSocial.

Na Tabela 4, foram questionadas as organizações contábeis em relação a que investimentos estavam dispostos a realizar para sua adaptação e implementação do eSocial.

Tabela 4 - Percepções sobre o eSocial

13. Investimentos para se adequar ao eSocial	nada	até R\$2mil	de R\$2mil a R\$5mil	de R\$5mil a R\$10mil	R\$10mil a R\$50mil
a) Em capacitação	20%	32%	32%	13%	3%
b) Em tecnologia da informação	25%	35%	25%	5%	10%
c) Em consultorias	30%	40%	17%	8%	5%
d) Em mudanças de processo	28%	47%	12%	8%	5%

14. Economia anual em decorrência da implantação do eSocial					
a) Na substituição dos procedimentos atuais (GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, etc.)	40%	33%	17%	5%	5%
b) Na redução de processos trabalhistas (na justiça)	53%	10%	17%	8%	12%
c) Em tecnologia da informação	55%	20%	17%	5%	3%
d) Em redução de pessoal	70%	15%	10%	2%	3%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Pela Tabela 4, verifica-se que 64% dos escritórios de contabilidade Passo Fundo estariam dispostos a investir entre R\$ 2.000 a R\$ 5.000. Outro dado importante e também alarmante é que 20% dos participantes informaram que não investiram ou não irão investir nada em capacitação, dado este que deixa muita preocupação, devido ao nível de exigências que o eSocial irá necessitar das pessoas e organizações contábeis.

Questionados sobre o valor de investimentos em tecnologia da informação 50% afirmaram que investiram o valor de R\$ 2.000 até R\$ 5.000, o que é pouco em se tratando deste assunto.

Em relação às consultorias 57% declararam que podem investir ou investiram de R\$ 2.000 a R\$ 5.000. O valor do investimento em mudança de processos entre R\$ 2.000 até R\$ 5.000 é o que 59% dos contadores, afirmam poder investir.

Foi questionado também sobre economia anual em decorrência da implantação do eSocial, nesta questão havia 4 perguntas a serem respondidas, economia na substituição dos procedimentos atuais (GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, etc.), na redução de processos trabalhistas (na justiça), em tecnologia da informação e em redução de pessoal, todas as respostas na maioria afirmaram que não irá mudar nada, em nenhuma das situações questionadas.

Verifica-se que o nível de investimentos em melhorias e qualificação, que os contadores estão dispostos a arcar para adequação ao eSocial é muito baixo, e fica entre R\$ 2.000 e R\$ 5.000. Na questão de economia em decorrência ao eSocial, a grande maioria afirmou que não irá mudar nada.

Conclui-se que o investimento é muito pouco pelo nível de exigências que as organizações contábeis terão que assumir no eSocial, sabe-se que pouco coisa é nova mas o que irá mudar é a maneira de informar os eventos trabalhistas e os escritórios contábeis terão que estar prontos para isso. Entretanto, os estudiosos do assunto, como Negrini

(2014), entre reformar o RH e robustecer a infraestrutura de atendimento, inevitavelmente, as empresas contábeis terão de investir.

Conforme o jornal Estadão (2014), o eSocial não altera nenhuma legislação, e sim muda a forma de envio e apresentação dos dados aos agentes do governo. Se hoje a empresa só sofre fiscalização quando um fiscal da Receita Federal ou do Ministério do Trabalho pede para ver os registros dos trabalhadores, com o eSocial a fiscalização será automática. A empresa que não se adequar ao eSocial poderá sofrer as punições já previstas nas legislações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

A Tabela 5 apresenta a percepção dos contadores das organizações contábeis de Passo Fundo em relação à burocracia, imposto e melhorias de aplicação dos direitos dos trabalhadores.

Tabela 5 - Pós implantação da eSocial

15. Com a implantação do eSocial haverá	grande redução	pequena redução	não muda nada	pequeno aumento	grande aumento
a) Burocracia	23%	15%	12%	18%	32%
b) Cumprimento dos direitos dos trabalhadores	-	8%	12%	23%	57%
c) Arrecadação de tributos	-	5%	37%	5%	53%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme as respostas dos profissionais 32% dos respondentes acreditam que haverá um aumento na burocracia, ao contrário do que entendem os legisladores. Já 57% dos contadores admitem que haverá aumento ou melhorias no cumprimento dos direitos dos trabalhadores, e os mesmos 57% acreditam que haverá significativo aumento na arrecadação de tributos.

O que pode-se verificar é que os participantes acreditam que a arrecadação de tributos irá aumentar ainda mais seu valor de arrecadação, o cumprimento dos direitos dos trabalhadores também, assim como a burocracia dos processos trabalhistas.

Duarte (2014) afirma que tudo indica que a eSocial será um importante fator de aumento da arrecadação. Mas há sérias dúvidas quanto ao seu real potencial para reduzir a burocracia brasileira, uma vez que, após esses anos todos de existência, o SPED ainda não conseguiu mostrar resultados efetivos nesse quesito. Sem lei autêntica definitiva, sem regulamentação publicada, os envolvidos no processo vivem um verdadeiro terrorismo

informativa cujo objetivo é compelir as empresas a um processo de adaptação baseado em apresentações e notícias oficiais.

A Tabela 6 apresenta dados relacionados com as dificuldades que já podem ser percebidas pelas organizações contábeis de Passo Fundo.

Tabela 6 - Dificuldades da eSocial

16. As maiores dificuldades para adequação ao eSocial.	Frequência relativa (%)
a) Sensibilizar os gestores e empresários	50
b) Adequar os procedimentos e processos internos	17
c) Cumprir a legislação em vigor	3
d) Cumprir os prazos	3
e) Adequar o sistema da organização	10
f) Obter informações técnicas oficiais	7
g) Estabelecer uma comunicação eficaz dos eventos entre departamentos/empresas	10
h) Utilizar o sistema através do portal oficial	-
i) Adequar a segurança da informação	-
17. Eventos mais difíceis de serem registrados no eSocial	
a) Admissão de empregado	13
b) Outros (ainda não há como saber)	53
c) Afastamento	13
d) Desoneração	-
e) ASO - Atestado de Saúde Ocupacional	10
f) Aviso prévio	2
g) Alteração de dados cadastrais do trabalhador	2
h) Afastamento temporário	-
i) Desligamento	-
j) Pagamentos diversos	-
k) Serviços prestados (cessão de mão de obra)	-
l) Receita de atividades concomitantes	-
m) Bases, retenção, dedução e contribuições	7

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Os participantes foram questionados sobre qual seria no entendimento deles as maiores dificuldades para a adequação ao eSocial, e 50% das respostas obtidas é o processo de sensibilização dos gestores e empresários sobre o tema. Este dado é importante e condiz com o que se verifica na literatura. Sendo que de acordo com Oliveira (2011, p. 11), o maior e principal problema para o escritório contábil será a conscientização dos clientes. Ressalta-se ainda que em outra questão na qual se questionou se estavam preparados para informar aos seus clientes, diretores a grande maioria afirmou que esta pouco preparada pra isso.

Constata-se que em relação aos eventos mais difíceis de 53% dos respondentes afirmaram que outros (ainda não a como saber) como item que apresentará as maiores dificuldades, 13% disseram que o processo de admissão também apresentará dificuldades, e 13% afirmam que é o afastamento.

O atestado de saúde ocupacional teve um percentual de 10% de pessoas que identificam como o mais difícil, bases, retenção, dedução e contribuições teve um percentual de 7%, os demais 4% dividiram-se nos eventos de avio prévio e alteração de dados cadastrais do trabalhador.

Tabela 7 - Beneficiários do eSocial

18. Quem será mais beneficiado com a implantação do eSocial	Frequência relativa (%)
a) Governo	67
b) Empregados	10
c) Produtores de Software	5
d) Consultoria de Recursos Humanos	
e) Consultoria Tributário/Fiscal	3
f) Consultoria de software	-
g) Empregadores	10
h) Consultoria Jurídicas	-
i) Contadores	5
j) Sindicatos	-
k) Outros	-

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na tabela 7 os participantes foram questionados sobre quem seria os principais beneficiários do eSocial a grande maioria, ou seja, 67% dos que responderam afirmam que o governo será o principal beneficiado com o eSocial, 10% responderam serem os empregados. Para 10% dos escritórios, seriam os empregadores os mais beneficiados. Duarte (2014) menciona que o eSocial irá atuar fortemente no combate à sonegação.

Tabela 8 - Procedimentos da eSocial

19. Você já iniciou algum tipo de processo dentro do seu escritório, tais como revisão de cadastro, preenchimento de dados faltantes, elaboração de cartilhas, manuais, relativo ao eSocial?	Frequência relativa (%)
a) Sim	54
b) Não	46

20. Você já fez alguma comunicação com seus clientes com relação ao eSocial?	
a) Sim	74
b) Não	26
21. Se sim, como foi feita esta comunicação:	
a) Informal	59
b) Por e-mail	32
c) Por protocolo	9
22. Pretende alterar o seu contrato de prestação de serviços em função do eSocial	
a) Sim	59
b) Não	41
23. Pretende encerrar contrato de prestação de serviços com alguns clientes	
a) Sim	18
b) Não	82
24. Você já arcou com alguma multa relativa a obrigações acessórias do projeto SPED	
a) Sim	26
b) Não	74
25. O valor desta (s) multa (s) era em relação ao seu faturamento	
a) Irrelevante	81
b) Médio	5
c) Significativo	14
26. Acha que o (s) valor (es) das multas irão aumentar com o eSocial	
a) Sim	87
b) Não	13
27. Acha justo que o contador tenha que pagar estas multas	
a) Sim	5
b) Não	95

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na tabela 8 os participantes foram questionados sobre os procedimentos do eSocial, e já iniciaram algum tipo de processo dentro do seu escritório, tais como revisão de cadastro, preenchimento de dados faltantes, elaboração de cartilhas, manuais, relativo ao eSocial, 54% respondem que sim já realizaram e 46%, ou seja, quase metade dos entrevistados, não realizou nenhum procedimento. Quando questionados sobre se notificaram ou informaram seus clientes sobre o eSocial, 74% afirmaram que sim já comunicaram, questionados de como foi está informação 59% disseram que foi informal, 32% informaram por e-mail e 9% comunicaram por meio de protocolo, 26% disseram que até o momento não informaram nada.

Sabe-se que o eSocial irá exigir muitas informações das empresas que repercute no

dia a dia dos escritórios contábeis, os participantes da pesquisa foram questionados referente ao cadastro de novos clientes 59% afirmaram que pretendem alterar o contrato de prestação de serviço e 18% disseram que vai encerrar contratos com clientes devido as exigências do eSocial, neste mesmo ponto 82% afirmam que vão continuar atendendo todos os contratos de serviços que dispõem hoje.

Foi questionado também sobre multa relativa a obrigações acessórias do projeto SPED, se os escritórios tiveram que arcar com essas despesas 74% responderam que não, arcaram com pagamento de multas e 26% disseram que sim teve que pagar multas por atraso, erros, preenchimento incorreto. Destes contadores 81% informaram que o valor destas multas era irrelevante no seu faturamento.

Neste ponto também foi questionado se na opinião deles as multas iriam aumentar no eSocial na maioria, ou seja, 87% afirmou que sim vai aumentar, disseram ainda quando questionados sobre ser justo o contador pagar essas multas 95% afirmam que não é justo fazer que o contador assumira essas despesas.

4.4 COMPARATIVO DA PESQUISA SOBRE ESOCIAL DE PASSO FUNDO COM A PESQUISA EM NÍVEL DE BRASIL

No período entre 27 de abril e 30 de maio de 2014, Roberto Dias Duarte realizou em seu blog uma pesquisa sobre a percepção dos profissionais da contabilidade em relação ao eSocial, e o seu questionário foi tomado como base para a realização do presente trabalho, com o propósito de se fazer um comparativo dos profissionais da contabilidade na Cidade de Passo Fundo e os mesmos profissionais no Brasil, os dados estão apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 - Comparativo da pesquisa em Passo Fundo com pesquisa no Brasil

NÚMERO DE ORGANIZAÇÕES RESPONDENTES		Passo Fundo	Brasil
Profissional	Graduação incompleta	25%	24,1%
Organizações	c/até 10 funcionários	72,5%	74,2%
	c/menos de 100 clientes	75%	71,8%
	Receita inferior a 360mil	67,5%	74,1%
	Internet acima de 5Mbps	65%	Maioria
Conhecimento s/eSocial	A mais de 1 ano	40%	54,6%
Participação em eventos	Menos de 5 eventos	57,5%	64,8%
	Menos de 6 horas	52,5%	25,4%
	Eventos promovidos pelo CRC	17,5%	38,5%
Usam o portal	Manual do eSocial	42,5%	65%
Profissionais	Preparados p/o eSocial	32%	25%
Investimentos (capacitação, tecnologia, consultoria e processos)	Até R\$ 2mil	38,75%	50%
Economia	Não haverá	55%	66%
Burocracia	Terá redução	37,5%	44,8%
Dificuldade	Sensibilizar gestores/empresários	50%	57,3%
Dificuldade nos registros	ASO - Atestado de saúde	10%	36,8%
	Admissão de empregados	13%	35,6%

Fonte: Autor (2014).

Neste comparativo apresentado na Tabela 9, é visível a semelhança na estrutura da organização contábil. A maioria dos respondentes possui, até 10 funcionários, presta serviços a menos de 100 clientes e sua receita é até 360 mil ao ano, podendo ser classificadas como pequenas empresas. É possível verificar também que a conexão de internet em Passo Fundo como na pesquisa de Duarte é acima de 5 Mbps.

Quanto ao conhecimento, verifica-se que em Passo Fundo 40% dos escritórios contábeis tomaram conhecimento do eSocial a mais de um ano, no Brasil, 55%. A maioria dos profissionais participaram de menos de 5 eventos sobre a eSocial, e a maiorias desses eventos foram promovidos pelo sindicato dos contadores da cidade, já na pesquisa nacional é o CRC que está mais presente nestes eventos.

Os profissionais de Passo Fundo, como os demais profissionais do Brasil utilizam-se do site oficial do eSocial para se manter atualizado.

Dos profissionais de Passo Fundo que sentem-se preparados para o eSocial 38%, enquanto na pesquisa de Duarte 25% sentem-se preparados. Dados da Receita Federal

indicam que o eSocial abrangerá aproximadamente 10 milhões de empregadores, o que significa dizer que as consequências do eSocial não serão desprezíveis para as organizações contábeis, pois a maioria dos empregadores tem sua folha de pagamento processada por uma organização contábil.

Quando o assunto é investimento, mais de 38,75% pretende investir até R\$ 2 mil, valor esse que pode ser considerado baixo se levar em conta as reais adaptações que serão necessárias ao eSocial, como estrutura de rede, internet, segurança na comunicação com clientes e envio dos dados.

Mais de 50% dos profissionais não acreditam que haverá economia com o eSocial, em quanto um grande número acredita que haverá redução da burocracia.

Na percepção desses mesmos profissionais, uma das maiores dificuldades para a adequação ao eSocial será sensibilizar os gestores, ou seja, o envolvimento e o comprometimento devem ultrapassar as fronteiras do setor de Recursos Humanos.

As dificuldades em registrar os eventos do eSocial, na realidade ainda não estão bem claras, pois elas realmente surgiram no momento em que começar o envio dos arquivos, porém os profissionais acreditam que será o ASO Atestado de Saúde Ocupacional e a Admissão do empregado na pesquisa de Duarte, os profissionais de Passo Fundo ainda em sua maioria não sabe identificar exatamente qual é o evento que trará mais dificuldades.

É possível verificar que em relação à pesquisa de Passo Fundo e a pesquisa de Duarte, os itens que possuem diferenças são onde são realizados os eventos promovidos na busca de esclarecimentos sobre o eSocial, os profissionais de contabilidade de Passo Fundo participaram com a carga horária maior que em nível nacional. O valor de investimentos em Passo Fundo é menor, mas os profissionais sentem-se mais preparados. Em relação aos eventos que trarão mais dificuldades na pesquisa de Duarte o ASO e Admissão, os participantes de Passo Fundo ainda não sabem ao certo qual evento trará mais dificuldades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do eSocial não ser uma novidade, pois em março de 2012 a Receita Federal já falava dele. A análise do resultado da pesquisa indica que somente 40% dos profissionais tem conhecimento do projeto a mais de um ano.

O estudo teve como objetivo geral, avaliar o nível de preparação e adequação dos contadores de Passo Fundo/RS para a implementação do eSocial. O que se percebe é pouca mudança acontecendo para a adequação das organizações contábeis ao eSocial, é possível que os constantes adiamentos do cronograma do eSocial, que foi recentemente adiado pela quinta vez, possam estar retardando essas mudanças, mas na verdade, segundo os estudiosos este tempo deveria estar sendo aproveitado para aperfeiçoamento e adequação ao novo sistema.

Apesar da qualidade/velocidade da internet poder a vir gerar inúmeros problemas, de falta ou atraso de entrega dos eventos, devido ao volume de dados que serão transmitidos no período de fechamento da folha, no quesito investimentos, a pretensão é o mínimo, seja em tecnologia, capacitação ou mudança de processos situação essa que preocupa muito.

Mudança de processo entre organização contábil e seus clientes, que torna-se clara pela dificuldade apontada na pesquisa “sensibilizar os gestores”, será necessário deixá-los cientes quanto aos impactos do projeto em suas empresas. Independentemente de prazos, o primeiro desafio de qualquer organização continua sendo o de sensibilizar seus líderes sobre a importância do tema e das mudanças necessárias para a adaptação ao paradigma do "*Big Brother*" trabalhista.

Enviar e-mails, memorandos e comunicados até ajudam, mas não resolvem essa questão, pois nada substitui uma reunião breve que seja. Assim, para mudar a cultura de sua empresa, crie grupos de estudo, encontros, minicursos, palestras e debates com a participação de seus clientes e seus funcionários.

O segundo passo é fazer um diagnóstico de conformidade. Sem ter plena ciência de como estão às coisas, não é possível saber o que deve ser alterado. Isto é, cada empresa deve se submeter aos “exames” trabalhistas, previdenciários, tributários e tecnológicos. Há ainda a análise da situação dos programas de medicina e segurança no trabalho. (DUARTE, 2014).

Com os resultados dos diagnósticos em mãos, o terceiro desafio é dar prioridade para cada “não conformidade” em função de riscos, impactos, custos e prazos. Há quatro possíveis estratégias básicas a adotar frente a tais ocorrências: aceitar, eliminar, reduzir ou transferir o risco. Por fim, definido o que precisa ser realizado e também qual a estratégia de atuação a seguir, a próxima etapa será estabelecer um plano de ação contendo uma lista de atividades a serem executadas, bem como os seus respectivos responsáveis, prazos e custos. (NEGRUNI, 2014).

É possível perceber que a maioria dos contadores de Passo Fundo ainda não conseguiram identificar o evento que terá mais dificuldade, o processo de admissão e o afastamento também trarão dificuldades conforme os dados da pesquisa. As dificuldades serão mais claras quando o eSocial entrar com data certa para a primeira entrega, onde as empresas e escritórios contábeis terão a obrigação de entregá-lo em dia e correto, sendo passíveis a multas se não for realizado corretamente.

Os benefícios do eSocial na opinião dos profissionais de contabilidade ainda não são visíveis, para eles o governo será o maior beneficiado, o empregado e o empregador aparecem na minoria das respostas. É provável que os benefícios ocorram a longo prazo, o início será conturbado, devido que as pessoas não estão dando a devida importância para o assunto, mas acredita-se que trará benefícios para todos os entes envolvidos, conforme Kerkhoff (2014) afirma que os benefícios serão de médio prazo, tendo a ver com a segurança das informações e a alta taxa de disponibilidade do sistema.

Há ainda algumas ações que as organização contábeis terão que fazer, melhorar os contratos de prestação de serviço, deixando claro prazos, informações e responsabilidades. Definir responsáveis pelas informações dos eventos do eSocial; estabelecer processos de obtenção dos dados desses eventos; implantar uma tecnologia eficaz para integrar a comunicação entre empresas e escritório contábil; atualizar cadastro dos trabalhadores, rubricas da folha de pagamentos e programas de medicina e segurança do trabalho; formalizar planos de cargos e salários; atualizar e revisar contratos com prestadores de serviços; definir procedimentos de segurança da informação; estabelecer rotinas de

contingência tecnológica.

Mesmo para aqueles que têm a folha de pagamentos processada internamente, o fluxo de informações entre os departamentos deverá passar por uma revisão, e claro, por sua automatização. Sem isso, o risco de dados incompletos ou errados na hora da transmissão dos eventos trabalhistas será muito alto.

Enfim, os especialistas entendem que com a prorrogação as organizações contábeis ainda podem se adaptar às demandas da eSocial, mas ressaltam que devem começar, o planejamento e as mudanças o quanto antes, de preferência começar hoje mesmo.

REFERÊNCIAS

- AKUTSU, Luiz; PINHO, José Antonio Gomes de. **Sociedade da informação, accountability e democracia delegativa**: investigação em portais de governo no Brasil. Revista de Administração Pública. 2003. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/sociedade_da_informacao_democracia_delegativa.pdf>. Acesso em: 08 out. 2014.
- BRASIL JUNIOR, Vicente. **Guia Prático do SPED**. Manual de Consulta Indispensável para os Operadores da Matéria Fiscal. São Paulo: Ônix Jur, 2011.
- BRASIL. **Lei, 12.766 de 27 de Dezembro de 2012** em seu Art. 8 que alterou o Art. 57 da Medida Provisória n. 2.158-35/2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12766.htm>. Acesso em: 15 maio 2014.
- _____. **Lei, 605, de 5 de Janeiro de 1949**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.
- CAIXA Econômica Federal. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/Voce/fgts/index.asp>>. Acesso em: 03 abr. 2014.
- COELHO, Espartaco Madureira. **Governo Eletrônico e seus impactos na estrutura e na força de trabalho das organizações públicas**. Revista do Serviço Público, 2001. Disponível em: <http://www.livrosgratis.com.br/arquivos_livros/en000001.pdf>. Acesso em: 08 out. 2014.
- CONJUR; Compliance. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/>>. Acesso em: 05 out. 2014.
- CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE. – CRC. Grupo de Trabalho Confederativo – Reunião do eSocial. Disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=16511>>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana (Colab.). **Consolidação das leis do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- DE OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos Trabalhistas**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DIAS, Manoel. **Governo adia pela quinta vez o eSocial**. Disponível em: <<http://www.alterdata.com.br/eSocial/noticias/2014/05/26/governo-adia-pela-quinta-vez-in%C3%ADcio-do-eSocial>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

DICIONÁRIO ONLINE. **Contingência**. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/>>. Acesso em: 15 out. 2014.

DIEHL, Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DINIZ, Eduardo Henrique et al. **O governo eletrônico no Brasil: Perspectiva histórica a partir de um modelo estruturado de análise**. Revista de Administração Pública, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v43n1/a03v43n1.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2014.

DUARTE, Roberto Dias. **Big Brother Fiscal na Era do Conhecimento**. Belo Horizonte: Quanta Editora e Empreendimentos, 2008.

_____. **Manual de Sobrevivência no Mundo Pós-SPED**. Belo Horizonte: Ideas@Work, 2011.

_____. **eSocial**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/>>. Acesso em: 05 maio 2014.

_____. **Esocial exige que as empresas façam seu Big Data Fiscal**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/o-eSocial-exige-que-as-empresas-facam-seu-big-data-fiscal/>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>>. Acesso em: 05 mar. 2014.

ESOCIAL. **Manual de Orientação do eSocial**. Versão 1.1 06/01/2014.

ESTADAO. **Treze respostas sobre o eSocial**. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,treze-respostas-sobre-o-eSocial,1565046>>. Acesso em: 01 nov. 2014.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva 2006.

FAGUNDES, Jair Antonio et al. **Estrutura Organizacional e Gestão sob ótica da Teoria da Contingência**. Gestão & Regionalidade, 2010. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/viewFile/792/842>. Acesso em: 08 out. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOVERNO Eletrônico. **Conheça o programa de Governo Eletrônico Brasileiro**. Disponível em: <<http://www.governoeletronico.gov.br/o-gov.br>>. Acesso em: 24 set. 2014.

GURGEL, Tânia. **Resumo das penalidades ligados a área trabalhista e previdenciária.** Disponível em: <<http://taniagurgel.com.br/?p=14241>>. Acesso em: 08 out. 2014.

KERKHOFF, Ricardo. **O SPED é ampliado abrange informações dos empregados SPED Social ou eSocial.** Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. n° 18, p. 13 ? 16, Fevereiro de 2014.

LEFISC, Legislação Fiscal. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.** 2014.

LIMA, Francisco Meton Marque de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processos Trabalhistas.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MANUAL DE CTE. **Informações sobre o Conhecimento de Transporte Eletrônico – CTe.** Disponível em: <https://www.fazenda.sp.gov.br/cte/Manual_CTe_v2.00a.pdf>. Acesso em: 15 set. 2014.

MANUAL de orientação do eSocial. Versão 1.1 de janeiro de 2014. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/MOS_V_1_1_Publicacao.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, Paulo Henrique Ramos; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **Contribuições do Governo Eletrônico para a reforma administrativa e a governança no Brasil.** Revista do Serviço Público, 2005. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2586>. Acesso em: 08 out. 2014.

MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego. **CAGED.** Disponível em: <<https://granulito.mte.gov.br/portalcaged/paginas/home/home.xhtml>>. Acesso em: 28 out. 2014.

_____. **Informações sobre o eSocial.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/ctps/historico.htm>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Geuma C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas.** São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

NEGRUNI, Mauro. **ESocial.** Disponível em: <<http://www.mauronegruni.com.br/sobre/>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

_____. **ESocial: Instrumento Virtuoso ou Vicioso.** Disponível em: <<http://www.mauronegruni.com.br/2014/09/17/eSocial-um-instrumento-virtuoso-ou-vicioso/>>. Acesso em: 24 set. 2014.

OLIVEIRA, Antonio Sérgio. **SPED no Escritório Contábil: Manual do Contador.** São Paulo: ÔnixJur, 2011.

PEREIRA, Dany Santos; RODRIGUES, Marcos Rogério; GESSI, Nedisson Luis. **Teoria Contingencial: uma abordagem teórica sobre sua evolução.** 2014. Disponível em: <http://redcidir.org/multimedia/pdf/trabajos_seleccionados/Seleccionados-V-Simposio/Asociativismo-empresas-e-innovaci%C3%B3n/78-pdf>. Acesso em: 08 out. 2014.

PINHO, José Antonio Gomes de. **Investigando portais de governo eletrônico de estados no Brasil: muita tecnologia, pouca democracia.** Revista de Administração Pública. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n3/a03v42n3.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2014.

RECEITA, Federal do Brasil. **SPED.** Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 10 mar. 2014.

_____. **Conheça o SPED.** Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/sped/>>. Acesso em: 16 maio 2014.

_____. **Projetos SPED.** Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/sobre-o-projeto/apresentacao.htm>>. Acesso em: 15 maio 2014.

RODRIGUES, João Fabio; MARCHEZIN, Glauco; HENRIQUES, Rogério Andrade. **eSocial Aspectos Teóricos e Práticos.** 1. Ed. IOB Folhamatic, 2014.

SEBRAE. **Documentos para Admissão.** Disponível em: <<http://www.sebraesp.com.br/index.php/233-produtos-online/gestao-de-pessoas/perguntas-frequentes/9729-quais-sao-os-procedimentos-para-se-contratar-um-empregado>>. Acesso em: 04 maio 2014.

SPED, Brasil. **ESocial.** Disponível em: <<http://www.spedbrasil.net/forum/topics/eSocial-6>>. Acesso em: 03 jun. 2014.

ANEXOS

ANEXO A - CIRCULAR Nº 657/2014 DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

Publicada no Diário Oficial da União, 5/6/2014, a Circular nº. 657/2014 da Caixa Econômica Federal, que trata do Projeto eSocial.

Conforme já divulgado pelo Ministro do Trabalho e Emprego em evento especial do eSocial com os empresários, a referida Circular destaca que o marco inicial do cronograma do projeto se dará com a divulgação do Manual de Orientação do eSocial (MOS) - versão 1.2, acompanhado do controle de alterações, e o Manual de Especificação Técnica do XML - versão 1.0, os quais estão em fase final de elaboração pelo Comitê Gestor.

A Caixa Econômica Federal - CAIXA, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei 8.036/90, de 11/05/1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº99.684/90, de 08/11/1990, alterado pelo Decreto nº. 1.522/95, de13/06/1995, em consonância com a Lei nº. 9.012/95, de 11/03/1995,publica a presente Circular.

1. Referente aos eventos aplicáveis ao FGTS, declara aprovado o leiaute dos arquivos que compõem o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), e que deve o empregador, no que couber, observar as disposições deste leiaute.

2. A transmissão dos eventos se dará por meio eletrônico pelo empregador, por outros obrigados a ele equiparado ou por seu representante legal, com previsão, inclusive, de uso de módulo web personalizado, de acordo com categoria de enquadramento do empregador.

3. O padrão e a transmissão dos eventos são decorrentes da publicação do pacote de manuais do eSocial abaixo identificados:

- Manual de Orientação do eSocial versão 1.2 (MOS) acompanhado do controle de alterações;
- Manual de especificação técnica do XML versão 1.0.

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

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

4.2 Após 6 (seis) meses contados do mês da disponibilização do ambiente de testes contemplando os Eventos Iniciais, Eventos Não Periódicos e Tabelas, será obrigatória a

transmissão dos eventos aplicáveis ao FGTS, para as empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R\$ 3.600.000,00 no ano de 2014)

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

5. A prestação das informações ao FGTS, atualmente realizada por meio do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - SEFIP, será substituída pela transmissão dos eventos aplicáveis ao FGTS por meio do leiaute dos arquivos que compõem eSocial, a partir da data em que se iniciar a obrigatoriedade para os grupos de empregadores.

5.1 As informações contidas nos eventos aplicáveis ao FGTS serão utilizadas pela CAIXA para consolidar os dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores, no uso de suas atribuições legais.

5.1.1 Por consequência, são de total responsabilidade do empregador quaisquer repercussões, no âmbito do FGTS, decorrentes de informações omitidas ou prestadas, direta ou indiretamente, por meio do eSocial.

5.2 As informações por meio deste leiaute deverão ser transmitidas até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao que se referem.

5.3 Antecipa-se o prazo final de transmissão para o dia útil imediatamente anterior, quando não houver expediente bancário no dia 7 (sete).

ANEXO B - INFRAÇÕES REFERENTE ÀS OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

NATUREZA	INFRAÇÃO	BASE LEGAL	R\$	OBSERVAÇÕES	
Falta registro de empregado	CLT artigo 41	CLT artigo 47	402,53	Por empregado, dobrado na reincidência	
Férias	CLT artigo 129/152	CLT artigo 153	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência, embaraço ou resistência	
Contrato Individual de Trabalho	CLT artigo 442/508	CLT artigo 510	402,53	Dobrado na reincidência	
13º Salário	Lei 4.090/62	Lei 7.855/89, artigo 3º	170,26	Por empregado, dobrado na reincidência	
Entrega de Caged c/atraso até 30 dias	Lei 4.923/65	Lei 4.923/65, artigo 10, parágrafo único	4,47	Por empregado	
Entrega de Caged c/atraso de 31 a 60 dias	Lei 4.923/65	Lei 4.923/45, artigo 10, parágrafo único	6,70	Por empregado	
Falta de Caged/entrega c/atraso acima de 60 dias	Lei 4.923/65	Lei 4.923/65, artigo 10	13,41	Por empregado	
Segurança do Trabalho	CLT artigo 154/200	CLT artigo 201	Mínimo	Máximo	Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação
			670,89	6.708,88	
Medicina do Trabalho	CLT artigo 154/200	CLT artigo 201	402,53	4.025,33	Valor máximo na reincidência, embaraço, resistência, artifício, simulação
FGTS: falta de depósito	Lei 8.036/90 artigo 23, I	Lei 8.036/90 artigo 23, § 2º, "b"	10,64	106,41	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS: omitir informações sobre a conta vinculada do trabalhador	Lei 8.036/90 artigo 23, II	Lei 8.036/90 artigo 23, § 2º, "a"	2,13	5,32	
FGTS: apresentar informações com erro/omissão	Lei 8.036/90 artigo 23, III	Lei 8.036/90 artigo 23, § 2º, "a"	2,13	5,32	

FGTS: deixar de computar parcela de remuneração	Lei 8.036/90 artigo 23, IV	Lei 8.036/90 artigo 23, § 2º, "b"	10,64	106,41	
FGTS: deixar de efetuar depósito após notificação	Lei 8.036/90 artigo 23, V	Lei 8.036/90 artigo 23, § 2º, "b"	10,64	106,41	
Rais	Dec. 76.900/75 artigo 7º c/ Lei 7.998/90 artigo 24	Lei 7.998/90 artigo 25	425,64, acrescido de R\$ 106,40 por bimestre de atraso	42.564,00	Multa por Falta de Entrega ou Entrega após o Prazo

Obrigações Previdenciárias

Já as multas por infração à legislação previdenciária, aplicadas pela RFB, desde 1-1-2014 até 31-12-2014, variam de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, conforme a gravidade da infração. A seguir relacionamos algumas infrações relativas às obrigações previdenciárias com as respectivas multas aplicáveis:

DESCRIÇÃO DA INFRAÇÃO	Valor da Multa
Deixar a empresa de preparar folha de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidas pelo INSS.	a partir de R\$ 1.812,87
Deixar a empresa de lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos.	a partir de R\$ 18.128,43
Deixar a empresa de prestar ao INSS e à RFB todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse do mesmo, na forma por ele estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização.	a partir de R\$ 18.128,43
Deixar a empresa cedente de mão de obra de destacar na nota fiscal/fatura a retenção prevista no caput do artigo 31 da Lei 8.212/91.	a partir de R\$ 1.812,87
Deixar a empresa de arrecadar, mediante desconto das remunerações, as contribuições dos segurados a seu serviço.	a partir de R\$ 1.812,87
Deixar a empresa de apresentar mensalmente à RFB e ao Conselho Curador do FGTS, por intermédio da GFIP e da GRRF, os dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS ou que a apresentar com incorreções ou omissões.	2%, ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante das contribuições informadas, ainda que, integralmente pagas, limitada a 20%, reduzida à metade se apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 500,00, ou, R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores de contribuição previdenciária.

Deixar a empresa cedente de mão de obra de elaborar folhas de pagamento e GFIP distintas para cada estabelecimento ou obra de construção civil, por empresa contratante de serviço.	a partir de R\$ 1.812,87
Deixar a empresa de comunicar acidente de trabalho ao INSS, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.	multa variável entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição
Deixar a empresa de inscrever o segurado empregado.	a partir de R\$ 1.812,87
Deixar a empresa de elaborar e manter atualizado PPP abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e de fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento.	a partir de R\$ 1.812,87

Os valores das multas previdenciárias são reajustados nas mesmas épocas em que forem reajustados os benefícios previdenciários.