

Vol 6 Issue 2 November 2016

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Manichander Thammishetty
Ph.d Research Scholar, Faculty of Education IASE, Osmania University, Hyderabad.

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinteau Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....



A REESTRUTURAÇÃO DAS MICROEMPRESAS COM O eSOCIAL

Joyce Monteiro¹ and Antonio Claudio Kieling²

¹Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade Metropolitana de Manaus – FAMETRO e MBA Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário do Norte – UNINORTE

²Graduado em Engenharia Mecânica pela Universidade de Caxias do Sul – UCS e Administração pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci – UNIASSELVI, Mestre em Economia Industrial pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC e Doutor em Administração de Empresas pela Universidad de la Empresa – UDE, Professor de MBA do Centro Universitário do Norte - UNINORTE

RESUMO:

O eSocial é uma evolução no cumprimento das exigências da legislação trabalhista brasileira, haja vista que, desde sua constituição não houveram reformas significativas, como as do código civil, lei do consumo, leis fiscais, entre outras. Esta pesquisa se propõe a efetuar um estudo no eSocial e de como a implantação deste sistema irá afetar as microempresas. Para a consecução da pesquisa foi efetuada preliminarmente, uma revisão bibliográfica sobre o tema e em seguida foi aplicado um questionário com perguntas fechadas aos clientes de um determinado escritório contábil. As informações foram ordenadas com a finalidade de identificar a convergência das microempresas, com isso descobrindo-se as dificuldades na implantação do eSocial. Na análise final buscou-se relacionar os resultados obtidos junto aos respondentes às mudanças colocadas pela nova legislação. Concluiu-se que

as informações serão centralizadas e transmitidas via Internet ao Governo Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência, Instituto Nacional do Seguro Social por uma única transmissão de dados que ocorrerá em tempo real. Nesse contexto, as empresas brasileiras devem se adequar ao processo de

convergência que o cenário nacional está apresentando, exigindo qualificação e capacitação dos escritórios contábeis e de seus funcionários internos, para garantir uma linguagem de forma universal e objetiva que atenda a integração entre os setores da empresa, governo federal e sociedade. Através deste trabalho evidencia-se a reestruturação das empresas de pequeno na adequação do eSocial.

PALAVRAS-CHAVE: Processos Burocráticos, Harmonização, Microempresas.

1. INTRODUÇÃO

Desde a constituição das Leis Trabalhistas, não houve alterações expressivas nos procedimentos ou adequação dos direitos e deveres das empresas e seus



empregados. Com isso o eSocial é o instrumento mais importante criado pelo governo após Getúlio Vargas, pois simplificará e facilitará a comunicação entre funcionários, empregadores e governo. A viabilização desta ferramenta dar-se-á pela ação conjunta da Secretaria da Receita Federal, do Ministério da Previdência Social e do



Ministério do Trabalho, do Instituto Nacional do Seguro Social e da Caixa Econômica Federal.

As entidades societárias enfrentarão diversas mudanças nos setores e nas rotinas, devido os impactos com a nova estrutura governamental requerida. Assim como os SPED'S Fiscal e Contábil trouxeram grandes inovações nos cumprimentos das obrigações acessórias das empresas, o eSocial também vem na esteira destas inovações, pois abrange todas as rotinas de uma empresa, seja na trabalhista, previdenciária ou social, independentemente do tipo de sociedade ou do enquadramento. Assim Gurgel (2013) expressa que o SPED e o eSocial não são trabalhos ou responsabilidades de um

único setor ou pessoa, e sim, o trabalho de uma equipe reunida, capacitada e eficiente, buscando a excelência no cumprimento das exigências legais.

As informações serão centralizadas em arquivos digitais e transmitidas para Receita Federal via internet, com isso, tem-se uma redução no que diz respeito ao tempo utilizado no cumprimento das obrigações principais e acessórias. O eSocial vem simplificar estas obrigações em um único programa, abrangendo todas as rotinas trabalhistas, sejam elas: admissão e demissão de empregados, folha de pagamento, alterações de cargos e salários, horários, férias, ações trabalhistas, contrato de prestação de serviço, cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED), entre outros. Após a devida assinatura digital e o envio do arquivo eletrônico para a Receita Federal, ocorrerá o compartilhamento de dados entre os órgãos envolvidos no programa. Com isso o governo espera reduzir a burocracia para as empresas e seus empregados, agilizando processos e recursos administrativos, solicitações de aposentadoria, auxílios doença e maternidade, entre outros.

Outro aspecto importante a ser destacado é que possibilitará um controle mais eficaz na folha de pagamento, diminuindo a sonegação dos tributos previdenciários, bem como a incidência de erros e reduções de fraudes. Tais controles trarão um aumento de receita aos cofres públicos e significativas reduções de despesas e tempo aos empregadores, devido a redução de emissão das declarações acessórias relativas aos aspectos



previdenciários, tais como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GFIP), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) entre outras, que hoje são enviadas em período diferentes com informações redundantes.

A implantação do eSocial abrangerá todos os tipos de entidades, desde órgãos governamentais e empresas privadas, independente de seu enquadramento, ao microempreendedor individual, a doméstica (em vigor deste outubro de 2015), ao trabalhador autônomo, ao trabalhador rural, acarretando assim uma grande modificação estrutural nas entidades e também na vida

do trabalhador, sendo ele o beneficiado diretamente com as mudanças implantadas pelo governo. Em consequência destas mudanças, prazos, e impactos que cada categoria terá, se faz necessário verificar como as microempresas se adequarão à nova realidade.

Fantoni (2014) expressa que o eSocial exige profissionais muito mais preparados e conhecedores

profundas das normas e requer um relacionamento maior entre os profissionais dos diversos subsetores de gestão de pessoas. Portanto cabe o questionamento, as microempresas estão qualificadas pra iniciar a implantação do programa?

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é investigar como o eSocial afetará positivamente e negativamente as microempresas. Identificar as dificuldades na sua implantação, custos e qualificação de profissionais.

Espera-se, então, que este artigo auxilie as microempresas a reduzirem as dúvidas sobre o eSocial, bem como planejar o seu dia a dia a partir do programa.

2. O QUE É O ESOCIAL

O eSocial, foi iniciado em 2010 pelo Governo Federal, com intuito de monitorar a folha de pagamento e as obrigações trabalhistas das empresas. Durante o desenvolvimento do programa, foram acrescentadas memórias e abrangências de informações, passando este a ter o objetivo de garantir direitos trabalhistas e previdenciários, simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, aumentar a arrecadação, padronizar as folhas de pagamento e as tabelas de rubricas e eventos, e permitir agilidade no acesso às informações e no atendimento a diversos órgãos do governo com uma única escrituração e declaração.

Atualmente o número de informações que são especuladas sobre o eSocial, vem aumentando exponencialmente. Cabem aos empresários, trabalhadores, profissionais liberais entre outros buscarem informações corretas. Pois este conhecimento será aliado no cumprimento da nova obrigação e será o diferencial no primeiro momento. No site oficial do eSocial, está expresso que este: É um projeto do Governo do Federal cujo objetivo é unificar, integrar e padronizar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados.

Pode-se então afirmar que o eSocial não cria uma nova obrigação trabalhista ou previdenciária, apenas consolida as obrigações existentes. Segundo Gurgel (2013) o eSocial é um projeto que visa o fornecimento de informações trabalhistas, previdências, tributárias e fiscais relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa com ou sem vínculo empregatício, e também de outras informações previdenciárias e fiscais na legislação.

Atendendo art. 19 da Lei 123 foi publicada a Resolução 3ª, de 27 de julho de 2015. As ME's (Microempresas) e as EPP's (Empresas de Pequeno Porte) terão à disposição no âmbito do eSocial um sistema eletrônico online gratuito em caráter experimental durante 6 meses para a inserção dos dados, geração e transmissão dos arquivos referentes aos eventos e tabelas. Já o Microempreendedor Individual terá um modulo específico que: I – não exigirá informações que possam ser obtidas em bases de dados disponíveis aos órgãos públicos; II - terá ocultação de campos não aplicáveis à situação específica do usuário; III – preenchimento automático de campos que resultem da combinação de dados já inseridos no sistema ou destes com informações que constam em cadastros de propriedade de órgãos públicos

As demais entidades devem ter sistema próprio, que facilite a transmissão das informações das mesmas. Ao analisar a situação, Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014) expressam que o eSocial, em sua totalidade, traz inicialmente os dados de identificação do empregador/contribuinte, mais especificamente o código que o identificará.

Far-se-á necessário que as empresas adquiram novas ferramentas de trabalho ou atualizem suas seções. Ou seja, tenham uma tecnologia adequada, pois o processo envolve quantidades massivas de dados.

As empresas precisam se adequar a esta realidade, investindo na compra de software que gere e transmita os arquivos para o ambiente do eSocial ou programas de mensageiros instantâneos. Caso a empresa já possua software, os gestores ou empresários devem verificarse este está de acordo com as exigências que abrangem a folha de pagamento, medicina do trabalho e os setores financeiro, contábil e jurídico, para ter o menor impacto possível nas atividades diárias dos seus empregados e não modificar inicialmente a sua rotina, não exigindo esforços adicionais além da capacitação da mão-de-obra. A ideia central é garantir a execução e transmissão dos arquivos dentro do prazo condizente com a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal em vigor, de acordo com evento ocorrido. Exemplo 1: A admissão deve ser informada até um dia antes do

funcionário iniciar as atividades (como previsto na legislação trabalhista). Assim Fantoni (2014, p 100), expressa: Praticamente, todas as NRs exigem treinamentos a cargo das empresas, capacitando os profissionais para o exercício de suas respectivas atividades. Com a implantação do eSocial, algumas capacitações começam a ser cobradas e serão fiscalizadas por meio de declaração do empregador.

Com os ajustes nos processos internos das atividades realizadas pela empresa, haverá um maior controle das informações dos contratos de prestação de serviços, pagamentos entre outros. Assim Neves e Viceconte(2009, p 235) estabelecem que “a informação deve ser confiável, ou seja, deve estar livre de erros ou vícios relevantes e representar adequadamente aquilo que se propõe a representar” e, se isso não ficar esclarecido, ou seja, informado, a empresa será penalizada. As penalidades são validas para todos os eventos, gerando a incidência de multas por atrasos que estão prevista na legislação como o do FGTS e outras. Fantoni (2014 p 97) afirma que “deve-se atentar para as multas já existentes, pois serão utilizadas nas irregularidades ao eSocial”.

Haverá uma substituição gradativa dos códigos e de suas obrigações acessórias do departamento pessoal com a unificação das informações para os órgãos competentes. Com a implantação do eSocial se potencializa o seguinte cenário nas empresas:

Quadro 1 – Antes X Depois da Lei

ANTES	DEPOIS
A empresa gera e envia várias obrigações trabalhistas separadamente para cada entidade responsável.	A empresa terá apenas uma Única Fonte de informação o eSocial.
Antes as informações eram transmitidas mensalmente ou até o dia 7 do mês subsequente, e outras não informadas.	Os fatos ocorridos serão informados imediatamente, ou seja, quando ocorrem.
Dificuldade nas fiscalizações tributárias, previdenciárias e trabalhistas.	Uma fiscalização mais eficaz nas áreas tributária, previdenciária e trabalhista.
Filias das empresas tinham autonomia na geração das folhas de pagamento.	Centralização das informações da folha de pagamento na matriz.

Fonte: Elaboração própria.

2.1 Os Setores Impactados

O eSocial não impactará apenas no departamento pessoal, como muito se imagina, pois são cerca de 1700 informações, preenchidas nos eventos, sendo imprescindível o envolvimento no mínimo de um profissional dos seguintes setores: departamentos pessoal, financeiro, tecnologia da Informação, segurança e medicina do trabalho, contábil/fiscal e Jurídico. Para atender as particularidades das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte optantes pelo Simples Nacional, será disponibilizado um Webservice para inserção dos dados, geração e transmissão dos arquivos. No caso dos microempreendedores existirá um módulo voltado para suas especificidades e terá regulamentação própria.

Assim expressam Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p 105) que o “eSocial envolverá informações por trabalhador, algumas iniciais, outras periódicas por evento. Envolverão informações dos Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Jurídico, Medicina do Trabalho, Tecnologia de Informação, Fiscal”.

Citar-se-á alguns:

S 1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho (informa-se todos os horários e intervalos da empresa);

S 1060 – Tabela do Ambiente de Trabalho (informar-se apenas os ambientes de trabalho que possuem exposição aos fatores de riscos conforme PPP);

S 1020 – Tabela de Lotação Tributária (identifica a classificação da atividade econômica para classificação do FPAS, obra de construção civil, contratante de prestação de serviço ou uma condição diferenciada da tributação);

S 1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalhador (informar-se todos os rendimentos recebidos pelo trabalhador tendo ele vínculo empregatício ou não).

As informações serão preenchidas separadamente, porém enviadas em conjunto em um único arquivo, fazendo-se necessário definir claramente as responsabilidades e prazos de cada envolvido no processo, seja entre setores ou com terceiros.

Este novo cenário exigirá do empregador um ambiente bem homogêneo, com uma comunicação rápida, transparente e integrada dos fatos. A seguir detalhar-se-á o impacto nos setores: Departamento Pessoal, Tecnologia da Informação, Segurança e Medicina do Trabalho, Jurídico e Contábil/Fiscal/Financeiro.

2.1.1 Departamento Pessoal**No site oficial do eSocial, em Qualificação Cadastral, esta informa que:**

Ressalta-se que a qualificação cadastral desses dados no eSocial objetiva garantir a identificação inequívoca do trabalhador na previdência social e a validação das informações a serem transmitidas e, conseqüentemente, a devida apropriação destas no cadastro de cada cidadão.

Mediante a qualificação cadastral o Departamento Pessoal se tornará a área mais afetada no processo de adaptação e implantação ao eSocial, que está em vigor desde julho de 2013 com o Ato Declaratório Executivo SUFIS nº 05. O funcionário deste setor terá em suas obrigações diárias a transmissão das informações para o ambiente do eSocial, que ocorreram durante o dia de trabalho.

Está será a maior alteração na estrutura e didática do trabalhador.

Acompanhará todos os eventos, classificados como:

- Os Eventos Iniciais: incluirá apenas uma vez no sistema, como: Rubricas, Funções, Cadastramento Inicial de Vínculos e outros.
- Registros de Eventos Trabalhistas Aleatórios (RET): incluirá no momento em que ocorrem, como: Admissão, Atividades Desempenhadas, Comunicação de Acidente de Trabalho e outros;
- Os Eventos Mensais – folha: informar uma vez ao mês, como: Remuneração, Fechamento da Folha e outros.

Toda e qualquer informação do trabalhador será informada em tempo real aos órgãos trabalhistas e previdenciários, com isso existirá mais agilidade na solicitação da aposentadoria, licenças, consulta de tempo de serviço e do FGTS.

Assim afirma, no Ato Declaratório Executivo nº 05, de 17 de Julho de 2013, em seu Art.2º:

A Escrituração de que trata o Art. 1º é composta pelos eventos decorrentes das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, cujos arquivos deverão ser transmitidos em meio eletrônico pela empresa, pelo trabalhador ou por outros obrigados a eles equiparados, [...]

2.1.2 Tecnologia da Informação

Como será necessária uma unificação das informações, ocorrerão mudanças importantíssimas neste setor, nos processos e nos sistemas internos utilizados pelas empresas, pois envolve conceitos avançados de tecnologia.

Num primeiro momento haverá um investimento relativamente alto com aquisição de software específico de nova tecnologia, sendo esse relacionado com a atividade desenvolvida para se adequar a nova estrutura governamental.

Gurgel (2013, p. 28), afirma que:

O contribuinte irá gerar um arquivo eletrônico contendo as informações previstas nos leiautes, assina-o digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico [...] o arquivo será transmitido pela internet para o ambiente nacional do eSocial.

Quando estiver no período de transição, as empresas devem se preparar com um custo adicional, sendo ele o envio das informações em duplicidade, devido a utilização de mais de um sistema. Após este período, poderá ser possível acessar o site do eSocial para enviar os dados ou fazer uma conexão entre o software usado com o sistema do eSocial.

As empresas que ainda não compraram um sistema operacional que atenda a legislação vigente poderão encontrar preços elevados.

2.1.3 Segurança e Medicina do Trabalho

Pode-se afirmar que o setor de segurança e medicina do trabalho contribuirá com 6% das mudanças, a partir da execução dos procedimentos e controles que permitem maior fiscalização.

Assim consta na Consolidação das Leis do Trabalho no Artigo 157º inciso 1º e 2º:

I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II. Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto as precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

O Setor agirá em parceria com o Departamento Pessoal em várias obrigações, adequando os riscos que cada trabalhador estará exposto em grau e espécie, sendo eles ambientais, mecânicos ou ergonômicos.

Os seguintes laudos e eventos passarão a ser informados ao eSocial:

- + Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho: Este laudo informa quem tem o direito a aposentadoria especial. Não possui vínculo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e deverá ser informado ao eSocial.
- + Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: Este laudo deve estar de acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) no que diz respeito aos riscos identificados.
- + Análise de Risco Ergonômico: É um estudo feito entre o homem e o ambiente que o cerca, gerados por movimentos repetitivos, associados à tração, impulso, força e peso, postura inadequadas e compressão mecânica, induzindo a quebra da homeostasia e conseqüentemente instalação das morbidades ou agravamento das pré-existentes. Esta análise é de supra importância para cada atividade desenvolvida na empresa, identificando os riscos de segurança e os equipamentos necessários a evitá-lo. A Constituição das Leis do Trabalho (Art. 166) comenta que “a empresa [...] é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento [...]”.
- + Atestado de Saúde Ocupacional: São os exames realizados na admissão, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p. 383) informam que é o “registro que detalha os exames complementares proventura realizados pelo trabalhador e referente ao ASO, [...]. O não preenchimento significa a não realização de exames complementares”.
- + Informará todos os trabalhadores com estabilidade, tais como: trabalhadores que sofreram acidentes em membros da CIPA. Segundo Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p. 398), “a estabilidade, qualquer que seja, representa uma das maiores conquistas dos trabalhadores ao longo do tempo e consiste no direito de permanecer no emprego, [...]”.

No que diz respeito à CIPA, a Consolidação das Leis do Trabalho no Artigo 163º, afirma que “será obrigatória a constituição Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, de conformidade com instruções expedidas pelo ministério do trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas”.

2.1.4 Contábil/ Fiscal/ Financeiro.

No que diz respeito à escrituração fiscal e lançamentos contábeis, existirão mudanças significativas em relação às Notas Fiscais. Assim consta na Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras, artigo 551:

Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas pelos registros contábeis das entidades [...] sob a responsabilidade de contabilistas legalmente habilitado, em conformidade com o plano de contas e as instruções baixada pelo ministério do trabalho.

Com a nova estrutura no caso de aquisição de serviços tomados de terceiros esta escrituração será transmitida ao eSocial, mediante os eventos: S1310 – eSocial periódico – serviços tomados (cessão de mão-de-obra); S1330 – eSocial periódico – serviços tomados de cooperativa de trabalho; S1350 – eSocial periódico – aquisição de produção, utilizando ambos os regimes de Competência e de Caixa.

Ao se realizar pagamentos de qualquer natureza, será utilizado o regime de caixa. Segundo Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p. 205) “os pagamentos ocorridos durante o mês devem ser agrupados por beneficiário e por código de rendimento, sendo gerado apenas um evento para cada código de rendimento”. Aqui será usado o evento S1300 e assim transmitido.

Com relação à DIRF – Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte, somente a retenção na prestação e o INSS não serão incluídos neste evento, pois terão registros específicos, e os documentos relacionados serão transmitidos pelo regime de competência.

Neves e Viceconte (2009, p. 279) afirmam claramente que “as receitas e despesas devem ser incluídas na apuração do período em que ocorrem, sempre simultaneamente quando se correlacionarem, independentemente de recebimento ou pagamento”.

Pode-se dizer que para cada contratação, haverá uma nota de faturamento a cada período e seus devidos pagamentos. A seguir um exemplo para melhor esclarecimento: Numa contratação de Serviço Mensal de Segurança existirão dois momentos: o faturamento do serviço e o pagamento. Estes eventos no eSocial ocorrerão da seguinte forma: teremos o envio de arquivo XML do evento de contratação pelo regime de competência e o evento de pagamento no regime de caixa.

Gurgel (2013, p. 79) pondera que “[...] haja vista que as informações serão prestadas tanto por quem presta o serviço quanto por quem é o tomador e, assim, haverá o cruzamento de informações, facilitando ao fisco a verificação de possível fraude”.

2.1.5 Jurídico.

O Departamento Jurídico terá uma pequena participação no eSocial. Quando ocorrem casos de processos trabalhistas abertos, em andamento ou encerrados, será obrigado a transmitir as informações do processo.

A adequação deste setor será através da aquisição de um software compatível com transmissão em XML. Atualmente os softwares disponíveis possuem funções voltadas para perspectiva de um escritório ou de um departamento jurídico, atendendo algumas funções administrativas, como o faturamento de honorários, horas, processos e outros.

Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p. 160) com relação a estes afirmam que:

[...] deverão ser eventualmente preenchidos (caso exista ação administrativa ou judicial a ser informada) pela empresa/ contribuinte, indicando o momento em que o processo se encontra (se já houve decisão definitiva, se está em fase de contestação, ou se encontra em outro momento) e se ocorreu o depósito dos valores que eventualmente estejam em discussão administrativa ou judicial.

Uma vez que, para o seu cumprimento, é necessário seguir os preceitos encontrados, Gurgel (2013, p. 72) assim expressa como ficarão as Notas Fiscais:

Se a empresa que prestou o serviço possuir decisão/sentença judicial determinado a suspensão da retenção ou o depósito judicial das contribuições previdenciárias incidentes sobre o valor dos serviços contidos na nota emitida pelo prestador de serviços deverá preencher o registro com o número do processo judicial, valor da retenção que deixou de ser efetuada pelo contratante ou que foi depositada em juízo.

2.2 Trabalhadores sem Vínculos Empregatícios

Rodrigues, Marchezin e Henriques (2014, p. 421) caracterizam trabalhador avulso como “é aquele, sindicalizado ou não, que presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas [...]”.

Até hoje não existia a informação destes trabalhadores, apenas em alguns casos as empresas faziam um registro restrito em seus departamentos pessoais e fiscais. Todavia, com o intuito de modernizar e uniformizar o tratamento, do envio das obrigações acessórias, o eSocial abrangerá todas as informações fiscais, previdenciárias e tributárias, desta categoria de trabalhadores que ficaram fora do CAGED. Sendo estes um número significativo na economia, com este controle passar-se-á a ter uma estatística real de quem são estes trabalhadores, sua remuneração, qualificação e atuação.

Assim descreve o Manual de Orientação do eSocial:

De acordo com os novos leiautes do eSocial, estas informações estarão alocadas em um evento específico – o S2600, que terá como principal função listar as informações específicas de trabalhadores avulsos, diretores não empregados, servidores públicos que foram indicados para conselhos ou órgãos representativos, dirigentes sindicais, cooperados em geral e os estagiários.

No caso dos estagiários que estão presentes nas empresas privadas e órgãos públicos, uma grande massa de trabalhadores nesta situação, independente da sua remuneração também contribuem na formação do Produto Interno Bruto da nação, passando a ser obrigatória a inclusão destes eventos.

3. O ESOCIAL PARA AS MICROEMPRESAS.

Segundo o Sebrae Nacional, no Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPEs). No Amazonas, conforme levantamento da JUCEA-AM, somente no ano de 2012 foram 5.204 novos empreendimentos.

Conforme previsto na Constituição Federal as micro e pequenas empresas possuem tratamento diferenciado. Pelo fato do país ter inúmeras MPE, o governo federal no início de 2014, criou um grupo de trabalho com a finalidade de aperfeiçoar o eSocial pra atender suas peculiaridades, que mais tarde passa a ser a Secretaria da Micro e Pequena Empresa (SMPE), obtendo participação do SEBRAE Nacional, Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas - Fenacon, junto com Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal (CEF), Ministério da Previdência Social (MPS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com objetivo de criar um módulo específico do eSocial para as micro e pequenas empresas MPEs.

A Secretaria da Micro e Pequena Empresa está adaptando o layout do eSocial, devidos a vários eventos que não acontecem nas MPEs, devido a suas peculiaridades. A secretaria propôs que no modulo exista uma alimentação automática de algumas informações já preenchidas com a base de dados do governo.

Segundo o ministro Guilherme Afif Domingos (Portal Brasil, 2014), da SMPE em 30/07/2014:

As mudanças precisam acontecer de acordo com as necessidades das MPEs. Precisamos conhecer, de fato, o Brasil real para entender o que precisa ser mudado. A Caravana da Simplificação é importante para que as pessoas conheçam o que está mudando e a gente conheça aquilo que precisa mudar.

As MPEs precisam de campos relativos a eventos de sua realidade, com preenchimento simples, que possa reduzir as obrigações conforme a constituição. Considerando que a maioria, não possui nem sistema e nem pessoal dedicados ao cumprimento de rotinas administrativas, é de supra importância o apoio do governo e uma mudança cultural no ambiente empresarial das microempresas.

Entender o que é o eSocial e suas particularidades, realizar um checklist das adaptações necessárias, possibilitando saber quais são as divergências e corrigi-las em função dos prazos estabelecidos pelo governo federal e verificar os eventuais custos, segundo Silva (2014). Estabelecer também uma comunicação eficaz entre os setores da MPE, ou com o escritório contábil no que diz respeito aos cadastros dos funcionários, rubricas da folha de pagamento, contratos de prestadores de serviços, medicina do trabalho, e outros.

Assim Fantoni (2014, p 126) expressa que “obviamente, pelo volume de informações, será extremamente importante que os sistemas de folha de pagamento e gestão de pessoas de forma eficaz, auxiliem os usuários”.

A organização da empresa será primordial para que todas as etapas sejam preenchidas corretamente. Assim ter-se-á:

Quadro 2: Efeitos Positivosx Negativos do eSocial

POSITIVOS	NEGATIVOS
Sistemas administrativos e operacionais adequados	Custo com aquisição ouatualização de software
Controle das atividades administrativas interna da empresa.	Custo na capacitação de mão de obra
Mudança na gestão empresarial	Investimento financeiro alto

Fonte: Elaboração própria.

Uma questão que sobressai neste ambiente de mudança é sobre como as Micro e Pequenas Empresas serão afetadas. Neste sentido será realizada uma pesquisa em base a clientes de uma assessoria contábil na cidade de Manaus, no estado do Amazonas, com o intuito de avaliação como estas mudanças impactarão as microempresas locais.

4.METODOLOGIA

Para a consecução da pesquisa, foi elaborado um formulário contendo oito (oito) questões diretamente relacionadas aos vínculos empregatícios, estrutura organizacional e conhecimentos das obrigações trabalhistas e execuções orçamentárias. Este formulário foi aplicado com sucesso no referido estudo de caso, e está em anexo ao final deste trabalho. As respostas resultaram de contatos com empresários que possuem assessoria contábil.

O critério de seleção dos sujeitos deste estudo de caso foi o conjunto de microempresas assessoradas pelo Escritório Millenium localizado na cidade de Manaus.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e estudo de caso, segundo Cervo, Bervian e Silva (2007).

Bibliográfica, porque recorreu aos estudos do maior número possível de informações por meio de decretos, normativas, livros, circulares e site dos órgãos participantes da unificação dos dados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), CEF (Caixa Econômica Federal), MET (Ministério do Trabalho e Emprego), MPS (Ministério da Previdência Social) e RFB (Receita Federal do Brasil) na divulgação do eSocial.

Estudo de caso por que se objetivou pesquisar instituições, pois conforme Gil (2009) o estudo de caso consiste em estudo aprofundado de determinados objetos, de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento. O método utilizado visa orientar a realização da pesquisa nos aspectos referentes à adequação para a implantação do eSocial.

4.1 Coleta de Dados

A pesquisa aplicada junto as Microempresas apresentou como objetivos principais:

- verificar o cumprimento das exigências constitucionais trabalhistas;
- identificar o grau de conhecimento que os empresários possuem dos cumprimentos das obrigações que as empresas possuem.

4.2 Análise dos Dados

As 8 (oito) perguntas constantes no formulário foram agrupadas em duas categorias: a) atividades internas da empresa e b) gestão empresarial, onde cada pergunta corresponde às dimensões institucional-legal, cultural da empresa e o conhecimento do empresário da burocracia e obrigações mensais que a empresa possui. Cada item contém uma questão sobre uma situação específica praticada no cotidiano das empresas e do empresário.

As questões relatam a realidade das Microempresas. Na aplicação da pesquisa, criou-se a uma escala de avaliação do item graduada em cinco segmentos, ou seja:

1. "sim" – significa que a microempresa desenvolve ações no sentido de atender o conteúdo do item proposto.
2. "não" – significa não atender ao conteúdo do item proposto.
3. "não tem" – significa que a empresa não possui mão de obra descrita no item proposto.
4. "Possui de 1 a 10" – significa que a empresa possui entre 1 a 10 vínculos com mão de obra descrita no item proposto.
5. "Possui acima de 10" – significa que a empresa possui acima de 10 vínculos com mão de obra descrita no item proposto.

4.3 Tabulação dos dados

Como resultado da aplicação do estudo visando avaliar as mudanças necessárias na estrutura das microempresas na implantação do eSocial, foram obtidas as respostas consolidadas e apresentadas nos quadros 3 a 5 a seguir:

Quadro 3 – Resultados estatísticos das assertivas: Estrutural e Organizacional da Empresa

ESPECIFICAÇÕES DAS ASSERTIVAS	Não		Sim	
	Qtde	(%)	Qtde	(%)
1. Possui assessoria contábil.	0	0%	10	100%
2. Possui assessoria jurídica.	7	70%	3	30%
3. Possui sistema corporativo, financeiro, departamento pessoal que controlam ou efetuam atividades administrativas.	4	40%	6	60%
4. As atividades internas são divididas em setores/departamentos.	6	60%	4	40%
5. Emissão de Notas Fiscais Eletrônica.	5	50%	5	50%
6. Controle de pontos dos funcionários.	4	40%	6	60%
7. Controle das despesas e receitas.	1	10%	9	90%

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 4 – Resultados estatísticos das assertivas dos controles das Despesas X Receitas

ESPECIFICAÇÕES DAS ASSERTIVAS	Não		Sim	
	Qtde	(%)	Qtde	(%)
1. Caderno.	0	0%	6	60%
2. Planilhas eletrônicas.	7	70%	1	10%
3. Sistema Financeiro (contas a pagar).	4	40%	3	30%

Fonte: Elaboração própria.

Com base nas informações contidas nos quadros 3 e 4, no resultado da tabulação dos dados coletados junto às microempresas pesquisadas pôde-se observar que a grande maioria: 70% têm uma estrutura organizacional “família”, ou seja não há ações gerenciais, apenas uma visão simplificada de lucro e reduzir os impostos a serem pagos. E surpreendentemente 60% alegaram que o controlam as despesas em cadernos em

pleno século XXI.

Essas empresas possuem dificuldade em informatizar seus procedimentos. Muitas ainda fazem utilização de planilhas eletrônicas para armazenar informações cadastrais, efetuar cálculos de horas extras e fazerem seus contracheques.

Observou-se pela resposta no quadro 5 dos pesquisados que 90% das microempresas possuem trabalhadores de carteira assinada e dentro deste 90% há 60% que também possuem trabalhadores sem vínculo empregatício.

Quadro 5 – Resultados estatísticos do assertivo quadro de funcionários

ESPECIFICAÇÕES DAS ASSERTIVAS	Não		possui entre 1 a 10		possui acima de 10	
	Qtde	(%)	Qtde	(%)	Qtde	(%)
1. Profissionais com vínculo empregatício.	0	0	9	90%	1	10%
2. Profissionais sem vínculo empregatício.	6	60%	4	40%	0	0
3. Prestadores de serviços.	6	60%	4	40%	0	0
4. Profissionais Liberais.	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria.

Das 10 empresas que participaram deste estudo nenhuma tinha informações e tampouco sabiam da existência do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que é um documento legal e obrigatório exigido até hoje, mais o Atestado de Saúde Ocupacional. Com o eSocial esta realidade mudará, pois todos os laudos de riscos que anteriormente não eram exigidos agora passarão a serem informados, sendo necessária adequação imediata das empresas e do microempreendedor na prática e na nomenclatura do eSocial.

As microempresas, em sua maioria, terão dificuldade com a implantação do eSocial, devido a forma de gestão adotada usualmente pelos empresários ou gestores. Com a implantação do eSocial espera-se que as empresas irão obedecer ao cumprimento das leis trabalhistas e previdenciais e com isto melhorar suas gestões empresariais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse trabalho foi desenvolver um entendimento que permita, de maneira distribuída, avaliar os pontos positivos e negativos do eSocial a partir das bases textuais e legais que afetaram a estrutura da Micro e Pequena Empresa e no Microempreendedor, no seu dia a dia.

O estudo desenvolvido atendeu as expectativas gerando resultados satisfatórios e permitindo levantamentos importantes para análises do impacto que afetou os setores citados através da nova legislação. A integração das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias em apenas um arquivo eletrônico, demonstra um maior controle do governo e diminui a flexibilidade e possibilidade para fraudes.

Outro ponto importante é demonstrar a sociedade que o eSocial vai facilitar a vida tanto do trabalhador quanto do empregador. Quando estiver em pleno funcionamento, irá eliminar nove obrigações que estão em vigor atualmente, deixando o departamento pessoal menos sobrecarregado. Os trabalhadores poderão acompanhar seus registros pela internet. Existirá uma maior arrecadação financeira nos cofres públicos, uma maior transparência nos encargos trabalhistas e impostos pagos a previdência, tornando a vida mais fácil para as empresas que participam em licitações públicas.

O eSocial não vem para penalizar os empresários, mas para fazer cumprir a legislação trabalhista. Se os mesmos iniciarem as atualizações imediatamente, não existirão tantas dificuldades no cumprimento das obrigações. Com medidas simples: revisar o cadastro dos funcionários, procedimentos internos e software, laudos ambientais e de risco, verbas trabalhistas, contrato de terceiros, processos administrativos e judiciais, mão de obra e estagiários. Existirão apenas alguns ajustes para serem feitos quando do layout definitivo do eSocial, sem custo elevado com estas medidas.

Ao longo deste trabalho surgiram novas possibilidades de ação de adaptação que não foram

desenvolvidas, pois tornariam este trabalho muito extenso. As duas principais alternativas foram: a) a descrição dos eventos registrados no RET (Registro de Eventos Trabalhistas), e b) a adaptação no cotidiano da empresa, desde a implantação de um sistema operacional. Apesar destes conceitos não terem sido introduzidos no estudo sugere-se futuras melhorias que as empresas poderão desenvolver em seus sistemas administrativos.

REFERÊNCIAS

1. BRASIL. ATO DECLARATORIO EXECUTIVO N° 05, de 17 de Julho de 2013, Diário Oficial da União – seção 1 N° 137, quinta-feira 18 de julho de 2013. Disponível no site: <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>. Acesso em 17/10/2014.
2. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.
3. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.
4. BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nos 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Diário Oficial da União 31 jan. 2009.
5. CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto Da. Metodologia Científica. 6ª edição – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
6. CIRCULAR N° 642, Caixa Econômica Federal de 06 de Janeiro de 2014.
7. ESOCIAL. Manual de Orientação do eSocial – versão 1.0 eSocial. Disponibilizado em: www.esocial.gov.br/leiaute.aspx. Acesso em: 20/06/2014.
8. ESOCIAL. Modelo específico para as Micro e Pequenas - <http://portal.ouvidoria.fazenda.gov.br/mnoticias/e-social-tera-modelo-especifico-paraas-micro-e-pequenas-empresas>. Acesso em 29/09/2014.
9. FANTONI, Odair Rocha. eSOCIAL Fácil Implantação 1ª edição – São Paulo: LTr, 2014.
10. GURGEL, Tânia. ESOCIAL Você e sua empresa estão preparados? 1ª edição – São Paulo: Leader, 2013. Disponível em <http://informacoestributarias.blogspot.com.br/2014/10/esocial-modulo-especifico-para-mpes-tem.html>. Acesso em: 10/10/2014.
11. JUCEA/AM: Microempresas lideram abertura de novos negócios no AM, aponta Jucea, publicado em 13/01/2013; disponível no site: <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/01/microempresas-lideram-abertura-de-novos-negocios-no-am-aponta-jucea.html>. Acesso em: 16/10/2014.
12. NEVES, Silvério das; VICECONTE, Paulo Eduardo V. CONTABILIDADE BÁSICA. 14ª edição – São Paulo: Frase Editora, 2009.
13. PORTAL BRASIL. Ministro participa de encontro com conselheiros do Sebrae. 3007/2014. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/05/ministro-participa-de-encontro-com-conselheiros-do-sebrae>. Acesso em 16/10/2014.
14. RESOLUÇÃO N° 03, de 27 de Julho de 2015, Diário Oficial da União – seção 1 N° 145, sexta-feira 31 de julho de 2015, disponível no site: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index>.
15. RODRIGUES, Fábio; MARCHERZIN, Glauco; HENRIQUES, Rogério. ESOCIAL: Aspectos Teóricos e Práticos. 1ª edição – São Paulo: IOB Folhamatic, 2014.
16. SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Site Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/>. Acesso em: 20/06/2014.
17. SILVA, Lucas Marques da; publicado em 07 de Outubro de 2014; eSocial: Módulo específico para MPEs tem consulta pública; disponível no site: SUBSÍDIOS: para o desenvolvimento de módulo específico do eSocial para Micro e Pequenas Empresas; disponível no site: <http://www.consultas.governoeletronico.gov.br/ConsultasPublicas/andamento.do?acao=confirmarPesquisaAndamento>. Acesso em: 15/10/2014.

ANEXO: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA APLICADO PARA ESTUDO DE CASO

1) Enquadramento: MEI () EPP () MICRO ()

2) Ramo de Atividade: Comércio () Serviço ()

3) A empresa possui trabalhadores:

Categoria	Não tem	Possui de 0 a 10	Possui acima de 10
Com vínculo empregatício			
Sem vínculo empregatício			
Prestador de Serviços			
Profissionais Liberais			

4) Utilização da mão de obra ao tempo de serviço:

Tempo de Serviço	1 ano	Até 3 anos	Acima 3 anos
Com Vínculo Empregatício			
Sem Vínculo Empregatício			
Prestadores de Serviços			
Profissionais Liberais			

5) Estrutura Organizacional e Física da Empresa.

a) Possui algum sistema operacional: Sim () Não ()

b) Controla as contas a receber e a pagar: Sim () Não ()

Através de planilhas () Sistema () Caderno ()

c) Possui assessoria contábil ou jurídica: Sim () Não ()

d) As atividades desenvolvidas são divididas por setores: Sim () Não ()

e) Faz emissão de Notas Fiscais: Sim () Não ()

6) Você conhece e sabe para que servem estes laudos?

Laudos/ Análise	Sim	Não	Dúvida para que serve
PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais			
LTCAT Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho			
PCMSO Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional			
Análise Ergonômica			

7) A empresa solicita o ASO dos funcionários?

ASO	Nunca	Às vezes	Sempre
Admissão			
Periódico			
Afastamento			
Mudança de Setor			
Demissão			

Caso a resposta for nunca:

Desconhece a obrigatoriedade () Conhece mas não faz () Alto Custo () Tempo ()

8) Sabe quais obrigações acessórias que sua empresa é obrigada a declarar e para o que servem?

Obrigações	Conheço		Sei para que serve	
	Sim	Não	Sim	Não
RAIS				
DIPS				
DIPJ				
DEFIS				
GIA				
SEFIP				
Conectividade Social				
ISSQN				

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal

For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.ror.isrj.org