

IMPACTO DO ESOCIAL NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS¹

Guilherme Godoy da Silva²

Eduardo Gomes Plastina³

RESUMO

Nos últimos anos, o governo informatizou o método de envio das informações tributárias e trabalhistas para o fisco. Uma das mudanças mais recentes é a criação do eSocial, que pretende unificar e centralizar o processo de envio. O presente estudo tem como objetivo responder à seguinte questão: quais as mudanças na rotina com a implantação do eSocial e de que forma essas mudanças vão facilitar o cumprimento da legislação? Pretende-se demonstrar as mudanças nas rotinas dos departamentos pessoais, a fim de descobrir se a implantação do eSocial facilitará o cumprimento da legislação dos escritórios de contabilidade. Para tanto, foi realizada uma pesquisa participante, com abordagem qualitativa e objetivo exploratório. Com relação aos procedimentos metodológicos, utilizou-se a estratégia de entrevistar responsáveis pelo departamento pessoal das empresas, com o propósito de acrescentar sua experiência diária de trabalho à procura literária realizada. Os resultados apontam uma negação por parte dos escritórios à implantação do eSocial, os quais terão de modificar processos para adaptar-se à nova realidade. No entanto, do ponto de vista trabalhista e tributário, a unificação das informações facilitará o cumprimento da legislação por parte dos escritórios. Conclui-se que a implantação do eSocial reduzirá erros e processos ilícitos, os quais as empresas estavam acostumadas a cometer devido à falta de fiscalização. Ao mesmo tempo, facilitará o cumprimento da legislação em razão da unificação de envio de informações.

Palavras-chave: Esocial. Contabilidade Tributária. Departamento Pessoal.

ESOCIAL IMPACT IN THE TAX LEGISLATION COMPLIANCE OF ACCOUNTING OFFICES

ABSTRACT

In recent years, the government computerized the method of providing tax and labor information to the treasury. One of the most recent changes is the creation of eSocial, which intend to unify and to centralize the sending process of the information. This study aims to answer the following question: what are the changes in the routine with the eSocial

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no primeiro semestre de 2016, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

² Graduando do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (guilhermegodoy@msn.com).

³ Orientador: Doutor e Mestre em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP) com especialização em Direito da Economia e da Empresa pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atualmente Professor do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. (plastina@sbsp.com.br).

implementation and how these modifications will facilitate the legislation compliance? The intention is to demonstrate the changes in the routine of personal departments, in order to find out if the implementation of eSocial will facilitate the legislation compliance at accounting offices. For this purpose, a participative research was performed, with a qualitative approach and an exploratory object. Related to the methodological procedures, the means chosen was to interview the managers of the personal departments inside companies, with the purpose to add their daily work experience to the literary research that had been done. The results point to the denial from the offices to the eSocial implementation, because they will have to modify processes to make adaptations to this new reality. However, from the labor and taxation point of view, the unifying of information will facilitate the legislation compliance by accounting offices. It is concluded that eSocial implementation will reduce mistakes and illegal processes, which companies were used to commit due to the lack of controlling. At the same time, it will help the legislation compliance because of the unification for shipping the information.

Keywords: Esocial. Tax Accounting. Personal Department.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2005, segundo o *site* do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)⁴, foi realizado, em São Paulo, o segundo Encontro Nacional de Administradores Tributários (ENAT), que reuniu o Secretário da Receita Federal, os Secretários de Fazenda dos Estados, Distrito Federal e Municípios com o objetivo de desenvolver e implantar o SPED, para integrar as informações das empresas com as do fisco. Instituído pelo Decreto nº 6. 022 (BRASIL, 2007), o SPED faz parte das implantações de modernização do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal. Segundo o *site* do SPED⁵, seu objetivo é a aceleração do crescimento econômico do País, e o aumento do emprego e da qualidade de vida da população. Essa modernização deu origem a diversas plataformas de envio de informações ao fisco.

Dando ênfase ao setor de departamento pessoal dos escritórios contábeis, atualmente, são usadas pelo menos quatro declarações diferentes, instituídas por diferentes órgãos e transmitidas periodicamente pelos empregadores e empregados. Percebe-se a descentralização existente no envio de informações ao governo quando são necessários quatro programas diferentes para transmitir todas as obrigações trabalhistas e tributárias aos diferentes órgãos.

Com o objetivo de unificar e padronizar a transmissão dessas informações, foi instituído, através do Decreto nº 8. 373 (BRASIL, 2014), o Sistema de Escrituração Digital

⁴ Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/>> Acesso em: 01 out. 2015.

⁵ Idem.

das Obrigações Trabalhistas (eSocial). Integrante do SPED, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS), em conjunto com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Receita Federal do Brasil (RFB) e a Caixa Econômica Federal (CEF) - para substituir a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF), o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O artigo 2º do Decreto nº 8.373 define o eSocial como um instrumento de unificação de envio de informações referentes à escrituração das obrigações tributárias e trabalhistas, com a finalidade de padronizar os processos de transmissão, validação, armazenamento e distribuição. (BRASIL, 2014).

Para o portal da *Price Waterhouse Coopers Brasil – PwC* ([201-?]), além de facilitar a fiscalização das obrigações trabalhistas, o eSocial também simplifica o envio das informações aos órgãos do governo.

Os escritórios contábeis e as empresas terão que adaptar-se à nova legislação e às novas rotinas. O eSocial pretende melhorar a fiscalização e diminuir práticas ilegais, as quais são recorrentes com o modelo atual, principalmente no que diz respeito aos prazos. O fisco busca aumentar sua arrecadação e melhorar a qualidade do trabalho no Brasil.

Diante disso, os departamentos pessoais deparam-se com diversas dúvidas a respeito da legislação vigente, dentre as quais o estudo busca responder a seguinte: **quais as mudanças na rotina com a implantação do eSocial e de que forma elas influenciarão o cumprimento da legislação?**

O objetivo desta pesquisa é demonstrar as mudanças nas rotinas dos departamentos pessoais, a fim de descobrir se a implantação do eSocial facilitará o cumprimento da legislação dos escritórios de contabilidade. Especificamente, os objetivos são: estudar os impactos na rotina dos departamentos pessoais, apresentar os vícios e erros dos empregados que o eSocial vai extinguir, verificar as mudanças no método de envio de informações e analisar a melhoria da qualidade das informações.

Sendo assim, a preparação nos departamentos pessoais para a implantação do novo sistema deverá ser feita com antecedência. Será necessário um levantamento complexo dos dados atuais para alimentar o novo sistema, bem como uma adaptação lenta à nova cultura. Para Aristeu de Oliveira (2014), mudanças precisam ser adotadas nas empresas, e a complexidade do eSocial exigirá profissionais iniciados e competentes para entendê-lo e

praticá-lo. Logo, o conhecimento da legislação previdenciária, trabalhista e tributária será mais exigido.

Este trabalho está assim estruturado: além desta introdução, a primeira seção traz o referencial teórico, com a apresentação das declarações obrigatórias abrangidas pelo eSocial e mais detalhes sobre o mesmo; na sequência são expostos os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração deste estudo; a quarta seção tem como base a análise dos dados, explicando-se o impacto da implantação do novo sistema na rotina dos escritórios e o reflexo no cumprimento da legislação; encerra-se esta pesquisa com a última seção, onde são feitas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Pode-se supor que a missão do eSocial é padronizar o envio das informações trabalhistas e tributárias das organizações, com o intuito de facilitar o cumprimento das obrigações dos contribuintes.

Um projeto do governo federal que tem por objetivo a unificação da captação de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, em substituição a diversas declarações e outras obrigações acessórias instituídas ao longo das últimas décadas aos empregadores e contribuintes (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015, p. 3).

Ampliando o conceito de informação, Pacheco Filho e Kruger (2015) dividem as informações em originárias e decorrentes. As originárias referem-se às informações trabalhistas, das quais surgem as decorrentes, que são divididas pela natureza: previdenciária e tributária. As previdenciárias surgem do fato que todo trabalhador é segurado obrigatório da Previdência Social e as tributárias procedem das remunerações pagas e englobam também as previdenciárias.

O conteúdo do eSocial visa disponibilizar para os órgãos participantes uma folha de pagamento que reflita integralmente as relações de trabalho apuradas mensalmente em cada empregador do País. Para alcançar esse fim, requer que todas as informações dos empregadores e trabalhadores sejam enviadas a um ambiente consorciado que os disponibiliza aos entes partícipes para que cada um, no seu ambiente, dê tratamento a essas informações e cumpram seus objetivos institucionais (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015, p. 17).

As constantes mudanças nas legislações previdenciária, trabalhista e fiscal das últimas décadas, junto com o avanço tecnológico dos órgãos públicos, resultou na criação de diversos *softwares* pelo governo, com a finalidade de facilitar a comunicação da iniciativa privada com

a União. Embora já existam há alguns anos, ainda vive-se um processo de adaptação nos escritórios de contabilidade. O eSocial implicará em mais mudanças e refletirá, principalmente, no trabalho de quem é responsável pela folha de pagamento.

Por tratar-se de uma mudança envolvendo muitos órgãos federais, o governo acaba postergando o lançamento do eSocial com alcance às empresas do SIMPLES, lucro real e lucro presumido. Inicialmente previsto para 2013, atualmente abrange apenas empregados e empregadores domésticos. O Comitê Diretivo do eSocial, segundo o Grupo Fortes (GOVERNO LANÇA ..., 2014), composto por RFB, CEF, INSS, MTPS, anunciou, através da Resolução do Comitê Diretor (CD) nº 001, um novo prazo para a obrigação se estender a todas as empresas do País até 2017.

- II - A transmissão dos eventos para os demais obrigados ao eSocial deverá ocorrer
- a) A partir da competência janeiro de 2017, obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial, exceto as relacionadas na alínea (b);
 - b) A partir da competência julho de 2017, obrigatoriedade da prestação de informação referente à tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho. (BRASIL, 2015d)

Tal atraso deve-se à burocracia envolvendo as autarquias e os órgãos federais e à complexidade da implantação do novo sistema. Em busca de apressar o processo, RFB, CEF, MTPS e INSS trabalham juntos para acatar o prazo previsto.

Atualmente, o envio de dados é feito da seguinte maneira: as informações referentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) das empresas são enviadas à RFB pelo programa da DIRF. Os dados que dizem respeito ao pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e contribuição social ao INSS são enviados, respectivamente, à CEF e à Previdência Social pelo programa da SEFIP. Os informes relativos à movimentação de empregados, admissões e demissões ou qualquer outro dado para fins estatísticos do nível de emprego pelo governo, são enviados ao MTPS através dos programas da RAIS e CAGED.

Para melhor compreensão, é fundamental entender o conceito de cada declaração, que tipo de informação carrega e para que serve. Pretende-se dar uma visão geral das obrigações, sem o objetivo de aprofundamento nas respectivas legislações.

2.1 DECLARAÇÃO DO IMPOSTO SOBRE A RENDA RETIDO NA FONTE - DIRF

A DIRF, segundo o livro de perguntas e respostas da DIRF (2016, p. 9), deverá ser feita pela fonte pagadora com o objetivo de informar à Secretaria da Receita Federal:

- Os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no País, inclusive os isentos e não tributáveis nas condições em que a legislação específica;
- O valor do imposto sobre a renda e/ou contribuições retidos na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários;
- O pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior, ainda que não tenha havido a retenção do imposto, inclusive nos casos de isenção ou alíquota zero;
- Os pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial.

Em outras palavras, estão obrigadas a enviar a DIRF praticamente todas as pessoas jurídicas ou físicas que creditaram ou pagaram rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção de IRRF, mesmo que em um único mês do ano. Essas informações são transmitidas anualmente e a RFB utiliza-se delas para cruzar dados com as declarações de imposto de renda de pessoas físicas. A Figura 1 exemplifica o modelo de comprovante enviado pelo programa da DIRF.

Figura 1- Comprovante de rendimentos do trabalhador

Ministério da Fazenda Secretaria da Receita Federal do Brasil Imposto sobre a Renda da Pessoa Física Exercício de 2015		Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte Ano-calendário de 2014	
Verifique as condições e o prazo para apresentação da Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para este ano-calendário no site da Secretária da Receita Federal do Brasil na Internet, no endereço <www.receita.fazenda.gov.br>.			
1. Fonte Pagadora Pessoa Jurídica			
CNPJ 39.554.605/0001-60	Nome empresarial PREFEITURA MUNICIPAL DE AREAL		
2. Pessoa Física Beneficiária dos Rendimentos			
CPF	Nome completo		
Natureza do Rendimento Rendimento do Trabalho Assalariado			
3. Rendimentos Tributáveis, Deduções e Imposto sobre a Renda Retido na Fonte			Valores em reais
1. Total dos rendimentos (inclusive férias)			
2. Contribuição previdenciária oficial			
3. Contribuição a entidades de previdência complementar e a fundos de aposentadoria prog. individual (Fapi) (preencher também o quadro 7)			
4. Pensão alimentícia (preencher também o quadro 7)			
5. Imposto sobre a renda retido na fonte			
4. Rendimentos isentos e Não Tributáveis			Valores em reais
1. Parcela isenta dos proventos de aposentadorias, reserva remunerada, reforma e pensão (65 anos ou mais)			
2. Diárias e ajudas de custo			
3. Pensão e proventos de aposentadoria ou reforma por moléstia grave; proventos de aposentadoria ou reforma por acidente em serviço			
4. Lucros e dividendos, apurados a partir de 1996, pagos por pessoa jurídica (lucro real, presumido ou arbitrado)			
5. Valores pagos ao titular ou sócio da microempresa ou empresa de pequeno porte, exceto pro labore, aluguéis ou serviços prestados			
6. Indenizações por rescisão de contrato de trabalho, inclusive a título de PDV, e por acidente de trabalho			
7. Outros (especificar)			
5. Rendimentos sujeitos à Tributação Exclusiva (rendimento líquido)			Valores em reais
1. Décimo terceiro salário			
2. Imposto sobre a renda retido na fonte sobre 13º salário			
3. Outros			

Fonte: Elaborada pelo autor (2016).

No comprovante, constam dados básicos da fonte pagadora e do empregado. Os rendimentos são separados por categorias, basicamente entre tributáveis e deduções, isentos e não tributáveis e de tributação exclusiva.

2.2 RECOLHIMENTO DO FGTS E INFORMAÇÕES À PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Lei nº 9. 528, (BRASIL, 1997) tornou obrigatória a apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP). Na atualidade, essa apresentação é feita por meio eletrônico através do programa SEFIP. Pela lei, desde janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS e às contribuições e informações à Previdência Social estão obrigadas ao cumprimento dessa obrigação.

No arquivo enviado ao governo, deverão constar, segundo orientações gerais da GFIP, do *site* da RFB (2014), os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e os valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e o valor a ser recolhido ao FGTS. As Figuras 2 e 3 mostram, respectivamente, o relatório de comprovante de declaração da GFIP, disponível através do programa SEFIP e a guia a ser recolhida para o pagamento do FGTS.

Figura 2- GFIP Contribuições Previdenciárias

MINISTÉRIO DA FAZENDA - MF						DATA: 26/06/2016
GFIP - SEFIP 8.40 (20/08/2014) TABELAS 31.0 (25/01/2012)						HORA: 16:45:19
COMPROVANTE DE DECLARAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES A RECOLHER À PREVIDÊNCIA SOCIAL E A OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS POR FPAS						PÁG : 0001
EMPRESA						Nº ARQUIVO:
EMPRESA: [REDACTED]	Nº CONTROLE:				INSCRIÇÃO: [REDACTED]	
COMP: 01/2015	COD REC: 115	COD GPS: 2003	FPAS: 507	OUTRAS ENT:	SIMPLES: 2	ALIQ RAT: 0,0
TOMADOR/OBRA:						FAP: 1,00
LOGRADOURO: RUA HERMANN HERING 788						RAT AJUSTADO: 0,00
CIDADE: BLUMENAU						INSCRIÇÃO:
UF: SC						CNAE PREPONDERANTE: 4322303
CEP: 89010-600						CNAE: 4322303
BAIRRO: BOM RETIRO						TELEFONE: [REDACTED]
APURAÇÃO DO VALOR A RECOLHER:						TOTAL
-----						-----
SEGUARADO						
Empregados/Avulsos	168,52	0,00	0,00	0,00	0,00	168,52
Contribuintes Individuais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EMPRESA						
Empregados/Avulsos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contribuintes Individuais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RAT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RAT - Agentes Nocivos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Valores Pagos a Cooperativas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Adicional Cooperativas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Comercialização Produção	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Evento Desportivo/Patrocínio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RECOLHIMENTO COMP ANT - VALOR INSS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(-) Retenção Lei 9.711/98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(-) Sal. Família/Sal. Maternidade	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(-) Compensação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALOR A RECOLHER - PREVIDÊNCIA SOCIAL	168,52	0,00	0,00	0,00	0,00	168,52
-----						-----
OUTRAS ENTIDADES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RECOLH COMP ANT - VALOR OUT ENTID	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALOR A RECOLHER - OUTRAS ENTIDADES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
-----						-----
TOTAL A RECOLHER	168,52	0,00	0,00	0,00	0,00	168,52

Fonte: Elaborado pelo autor no programa SEFIP (2016).

Segundo a figura 2, no relatório declarado à Previdência, os valores são separados entre segurados, empresa e outras entidades, bem como seus respectivos descontos. Esses valores somados dão origem à guia para pagamento. A figura 3 mostra a guia a ser paga apenas com os valores de fundo de garantia de todos os empregados.

Figura 3- GFIP Informações FGTS

GRF / GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS)				
		GRF - GUIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS GERADA EM 05/07/2010 - 12:51:46		
GFIP - SEFIP 8.40				
01-RAZÃO SOCIAL/NOME				02-DDD/TELEFONE (0021)21060300
03-FPAS 507	04-SIMPLES 1	05-REMUNERAÇÃO 541.509,83	06-QTDE TRABALHADORES 233	07-ALÍQUOTA FGTS 8
08-CÓD RECOLHIMENTO 150	09-ID RECOLHIMENTO 018080-1	10-INSCRIÇÃO/TIPO (8)	11-COMPETÊNCIA 06/2010	12-DATA DE VALIDADE 07/07/2010
13-DEPÓSITO + CONTRIB SOCIAL 43.320,78		14-ENCARGOS 0,00	15-TOTAL A RECOLHER 43.320,78	
VALOR FGTS A RECOLHER ATÉ O DIA 07/07/2010				
858400004332 207801801001 707522180843 251376200011			AUTENTICAÇÃO MECÂNICA	

Fonte: Elaborada pelo autor (2016).

Percebe-se que, na figura 2, o objetivo é enviar as informações dos segurados à Previdência Social. Já na figura 3, o intuito é o recolhimento efetivo do valor de FGTS.

2.3 CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

A lei nº 4.923 (BRASIL, 1965) instituiu o registro permanente de admissões e desligamentos de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse registro, que os estabelecimentos informam mensalmente ao MTPS, é base de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), informado por meio eletrônico através do *site* do CAGED na internet.

Além das informações básicas do empregador, o relatório apresenta os tipos de admissões e demissões bem detalhados. E, igualmente, serve como ferramenta de controle dentro da empresa, auxiliando na tomada de decisão.

2.4 RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS

Instituída pelo Decreto nº 76.900 (BRASIL, 1975), a RAIS é uma declaração anual realizada por meio eletrônico que, de acordo com o art. 2º da CLT, dentre os obrigados a declarar estão os empregadores urbanos e rurais (BRASIL, 1943). O *site* do MTPS (BRASIL, 2015c) descreve que a RAIS tem por objetivo a satisfação das necessidades de controle da atividade trabalhista no País, além do “[...] provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.”.

Dentre outros benefícios, os dados coletados através da RAIS são utilizados, segundo o portal da RAIS no *site* do MTPS (BRASIL, 2015c), para controle dos registros do fundo de garantia e dos sistemas de arrecadação e concessão de benefícios previdenciários, bem como para estudos técnicos de natureza estatística e atuarial.

De acordo com o art. 1º do Decreto 76.900 (BRASIL, 1975), todos os empregadores são obrigados a entregar, dentro prazo estipulado, a RAIS devidamente preenchida com informações referentes a cada um de seus empregados. Caso o empregador não mantenha empregados ou os mesmos permaneceram inativos durante o ano base, será obrigatória a entrega da chamada RAIS negativa. Deste modo, o *site* do MTPS (BRASIL, 2015c) define a RAIS negativa como “a declaração da RAIS, na qual são fornecidos somente os dados cadastrais do estabelecimento, cadastrados com CNPJ, quando o mesmo não teve empregado durante o ano-base.”.

A Figura 5 mostra um dos relatórios de conferência da RAIS. Embora traga apenas um empregado, é importante reparar na quantidade de informações geradas apenas para ele. Dessa forma, dependendo da magnitude da empresa, os relatórios podem chegar à marca das centenas de páginas, originando muito trabalho para conferência manual dos responsáveis.

Figura 5- Relatório da RAIS

Relação Anual de Informações Sociais – RAIS – Ano-Base: 2000									
GDRAIS – Gerador de Declaração RAIS – Versão: 2000.0									
Relatório completo do estabelecimento									
Classificação: código PIS/PASEP									
Majores esclarecimentos:					Favor contatar a Central de Atendimento do SERPRO Fone: 0800-782323				
ESTABELECIMENTO									
Inscrição no CGC/CNPJ/CEI	Prefixo	CEI Vinculado	Para uso da empresa	Ano das Informações					
10.000.837/0002-06	00			2000					
Nome/Firma/Razão Social									
POLI SERVIÇOS									
Logradouro (rua, avenida, praça...)									
RUA 3									
Número									
50									
Complemento									
Bairro									
CENTRO									
CEP									
29600-000									
Código									
32-00102									
Município									
AFONSO CLÁUDIO									
UF									
ES									
Telefone									
(27) 123-6745									
Atividade Econômica									
72.50-8									
Natureza Jurídica									
206-2									
Data-Base									
05									
Participa do PAT									
Microempresa									
Pequeno Porte									
Optante Simples									
Não									
Sim									
Total de Vínculos									
2									
VÍNCULOS									
Cód. PIS/PASEP		Nome do empregado			Para uso da empresa				
125.23171.48.3		EDUARDO ABIB							
Data Nascimento	Carteira de Trabalho	Raça/Cor	Deficiente	Nacionalidade	Ano de Chegada	Instrução CPF			
1º.09.66	8	N	10		6	097.867.321-20 00181700017			
Data Admissão	T. Adm	Sal. Contratual		T.S. Contr.	Horas	CBO	Vínculo		
1º.07.98	1	180,00	1	36	03410	10			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	180,00	180,00	180,00	
Outubro	Novembro	Dezembro	13. Salário Adiantamento		13. Salário Parcela Final				
180,00	180,00	180,00	11	45,00	12	45,00			

Fonte: Elaborada pelo autor (2016).

O relatório é dividido entre as informações do empregador e dos empregados, detalhando-os um a um. Nota-se que, ao comparar o relatório da RAIS com as outras declarações, muitos dados tornam-se repetitivos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nessa seção são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no estudo. A metodologia, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 14), “examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação”. A pesquisa realizada neste estudo é classificada quanto aos seguintes aspectos:

- a) pela forma de abordagem do problema;
- b) de acordo com seus objetivos; e

c) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

Em relação à abordagem do problema, pode-se classificá-la como qualitativa, por investigar um fenômeno que modifica a realidade. Para Prodanov e Freitas (2013, p. 70), “na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados”. O impacto do eSocial nos escritórios e empresas, por ser um fato complexo, exige o estudo de fenômenos aplicados ao dia a dia e necessita de uma análise profunda para melhor compreensão do leitor. A abordagem qualitativa permite exatamente isso.

Quanto aos objetivos da pesquisa, foi feita uma pesquisa exploratória pelo fato do problema ser muito recente e por não se ter certeza sobre quais os acontecimentos estarão ocorrendo no momento em que for implementado. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 52), “a pesquisa exploratória possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos”. As informações encontradas para complementar certas partes do estudo são limitadas e repetitivas, dessa forma, é preciso entender e explorar o ambiente que está sendo analisado. Assim, o público alvo da pesquisa são os funcionários e responsáveis dos departamentos pessoais dos escritórios de contabilidade.

A pesquisa participante é o procedimento técnico utilizado na elaboração desta pesquisa. Segundo Raupp e Beuren (2013, p. 90), “a pesquisa participativa valoriza muito a experiência profissional, tanto dos pesquisadores como dos pesquisados. Isso lhe confere uma característica interessante, que é a possibilidade de aplicação prática da temática que está sendo investigada”.

Devido à novidade envolvendo a questão problema, não existem muitas pesquisas acadêmicas relacionadas ao assunto e os livros encontrados nas bibliotecas são, em sua maioria, limitados. Dessa forma, a legislação, a internet, as revistas e os periódicos são a principal fonte de coleta de dados. Soma-se a isso a interação com os escritórios e suas rotinas como fonte de conhecimento. A intenção da pesquisa não é saber como cada indivíduo será impactado com o eSocial, mas como este afetará a cultura do ambiente que está sendo alvo desta análise.

Para tanto, a coleta de dados foi realizada por meio de amostragem não probabilística. Foram escolhidos 5 escritórios de contabilidade da região metropolitana de Porto Alegre, sendo 2 grandes escritórios e 3 pequenos. A classificação baseou-se no número de funcionários das empresas, os pequenos escritórios apresentam até 5 funcionários, enquanto os grandes trabalham com mais de 20 pessoas.

A partir da amostra, foram selecionados os responsáveis pelo setor de departamento pessoal para uma entrevista do tipo não estruturada, a fim de dar maior liberdade aos entrevistados e acrescentar à pesquisa a visão prática do problema. Além disso, o pesquisador trabalha no ramo e também contribuiu com o estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção será realizada a análise dos dados. Essa análise consiste no estudo dos dados obtidos através de visitas realizadas em diversos escritórios, experiência profissional e em referências teóricas. Baseia-se em verificar o que alterará nos processos dos escritórios e como essa mudança será realizada, a fim de responder à questão problema proposta.

4.1 IMPLANTAÇÃO E MUDANÇAS NA CULTURA DA LEGISLAÇÃO.

A organização dos processos de trabalho e a continuidade do cumprimento da legislação estão diretamente ligados à magnitude do processo de adaptação dos escritórios ao novo modelo. Assim que o eSocial tornar-se obrigatório a todas as empresas, os escritórios terão de fazer um envio inicial de informações dos seus clientes.

Por isso, é importante que estejam com os dados atualizados e completos desde já, para evitar multas e autuações futuras. Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015), as obrigações objeto do eSocial podem ser classificadas quanto ao tipo de evento e quanto ao seu conteúdo. Os mesmos autores descrevem que evento é considerado qualquer fato jurídico ocorrido na relação de emprego e todos devem ser comunicados ao novo sistema.

Quanto ao tipo, Pacheco Filho e Kruger (2015) classificam as informações como: eventos iniciais, eventos não periódicos e eventos periódicos. Finalmente, quanto ao conteúdo, Pacheco Filho e Kruger categorizam como: informações relativas aos empregadores, relativas aos trabalhadores, informações tributárias e remunerações.

No decorrer das seções, pretendem-se mostrar quais dados a empresa estará obrigada a enviar ao governo e como isso difere do processo atual de envio. Para tal fim, será apresentada como a implantação do eSocial deverá ser feita gradualmente. O primeiro passo é o envio das informações cadastrais iniciais dos trabalhadores e das rubricas da folha.

Logo após, analisam-se os eventos trabalhistas mensais e seus prazos. Feito isso, são explorados os vícios na rotina dos escritórios, juntamente com as mudanças no envio de

informações tributárias. Por fim, faz-se uma sondagem do impacto dessa implantação nos softwares contábeis atuais. Na última seção, mostram-se as mudanças na legislação do trabalhador doméstico e como funciona o único módulo do eSocial ativo, o do doméstico.

4.1.1 Informações cadastrais

No que diz respeito ao cadastro inicial, percebe-se maior queixa dos entrevistados em relação à quantidade de dados apenas para iniciar o processo. Entre os escritórios visitados, os maiores possuem mais facilidade em conseguir os dados cadastrais com seus clientes. Entretanto, os menores reclamam que muitos de seus clientes não compreendem a importância da captação dessas informações e acabam não as enviando.

O primeiro contato com o novo sistema do governo, de acordo com o manual do eSocial⁷, exigirá um cadastro inicial de trabalhadores e empregadores. Para tanto, serão obrigatórias informações desde dados mais comuns, como os números de Cadastro de Pessoa Física (CPF), Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Número de Identificação do Trabalhador (NIT) e Programa de Integração Social (PIS) dos trabalhadores, até informações mais complexas, como quem possui residência própria e quem a comprou com dinheiro do FGTS. O eSocial não tolera inconsistências. Pacheco Filho e Kruger (2015, p. 40) deixam claro que “[...] se houver erros na identificação do empregador, como número do CNPJ e número de CPF, bem como as complementares, como a relação de estabelecimentos, [...], entre outras, as informações não são validadas”.

Inicialmente, pode-se listar os eventos que deverão ser informados para fazer o cadastro básico das empresas e seus colaboradores junto ao governo, bem como seus prazos para serem transmitidos ao ambiente nacional. O artigo 3 da Resolução do Comitê Gestor (CG) nº 001 dispõe sobre os prazos desses eventos (BRASIL, 2015e). O inciso I, alínea a, estabelece que informações relativas à identificação do empregador, de seus estabelecimentos e obras de construção civil (como endereço físico da matriz e das filiais) deverão ser enviadas previamente à transmissão de outros dados.

Ainda, de acordo com a resolução CG nº 001, alínea b, serão enviadas previamente à transmissão de qualquer evento que requeira tais informações “[...] as rubricas da folha de pagamento, informações de processos administrativos e judiciais, lotações, relação de cargos,

⁷ Portal eSocial, Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em: 01 out. 2015.

carreiras, patentes e funções, jornada de trabalho, horário contratual e ambientes de trabalho” (BRASIL, 2015e).

Por fim, segundo a alínea c, deverão ser transmitidas antes do envio de qualquer evento periódico ou não periódico e até o final do primeiro mês de sua obrigatoriedade “[...] as informações relativas aos vínculos trabalhistas e funcionais mantidos no momento do início da obrigatoriedade da utilização do eSocial” (BRASIL, 2015e).

Vale ressaltar que o cadastro do autônomo não está previsto na carga inicial de informações. Contudo, uma vez que há uma vasta quantidade de dados, percebe-se que o trabalho será muito maior para aqueles escritórios que não estiverem com todas as informações em mãos e atualizadas.

4.1.2 Prazos e eventos mensais trabalhistas

Após a carga inicial, os escritórios contábeis estarão aptos a enviar os Registros de Eventos Trabalhistas (RET) e os eventos mensais da folha de pagamento. Alguns eventos abrangidos pelo RET, assim como seus prazos de transmissão, são regulamentados pela Resolução do CG nº 001, artigo 3º, inciso II, dentre eles:

- a) as informações do registro preliminar de admissão deverão ser enviadas até o final do dia imediatamente anterior ao do início da prestação de serviço.
- d) as informações da comunicação de acidente de trabalho devem ser enviadas até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato;
- e) as informações de desligamento devem ser enviadas até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data do desligamento, no caso de aviso prévio trabalhado ou do término de contrato por prazo determinado;
- g) as informações do aviso prévio devem ser enviadas em até 10 dias de sua comunicação ao empregado
- h) as informações do afastamento temporário ocasionado por acidente do trabalho, agravo de saúde ou doença decorrentes do trabalho com duração de até 30 (trinta) dias devem ser enviadas até o dia 7 (sete) do mês subsequente. (BRASIL, 2015e)

Conhecidos alguns dos eventos do RET, pode-se citar, de forma exemplificativa, alguns casos e prazos mensais da folha presentes no mesmo artigo da Resolução CG nº 001, inciso III, como:

- a) as informações das folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais (...), contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda devem ser enviadas até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao que se refiram;

b) as informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte devem ser transmitidas até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao do pagamento (BRASIL, 2015e).

No caso de segurado especial e produtor rural pessoa física, segundo a alínea c, as informações relacionadas à comercialização da produção rural também deverá ser transmitida até o dia 7 do mês subsequente ao que se refere (BRASIL, 2015e).

O conhecimento e o cumprimento desses prazos são fundamentais para evitar prejuízos futuros. Atualmente, eles já devem ser respeitados, contudo, é inviável para o governo realizar uma fiscalização eficaz apenas com o atual quadro de servidores auditores do trabalho e da Receita Federal. A maioria dos entrevistados concorda que a implantação do eSocial aumentará o controle dos prazos por parte das empresas, tudo para evitar a aplicação de multas por atraso.

4.1.3 Mudanças na rotina dos departamentos pessoais

Apesar da legislação não ser muito clara, existe uma cultura impregnada nos escritórios contábeis e empresas no que diz respeito às legislações trabalhista e tributária. São atos e fatos cometidos ilegalmente por alguns funcionários, muitas vezes sem a intenção de agir de má fé, mas por culpa da lei que não é clara o suficiente.

Sendo assim, o conhecimento será fundamental para reduzir as sanções aplicadas pela administração pública. Segundo o *site* da Alterdata⁸, o eSocial exigirá mais do departamento pessoal, principalmente com relação à incidência de contribuição previdenciária, férias, rescisão, décimo terceiro salário e contratos de trabalho. Ou seja, não basta gerar informações, elas precisam ter qualidade e consistência.

A legislação permanecerá a mesma, o eSocial exigirá as mesmas obrigações de agora, porém, a fiscalização deverá ser mais fácil de ser realizada. Uma situação muito recorrente no dia a dia dos escritórios, que trará mudanças na cultura das rotinas do departamento pessoal, é com relação ao aviso de férias. Segundo o Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), a concessão das férias deve ser feita por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 dias para férias individuais ou 15 dias no caso de férias coletivas. Todavia, é comum o desrespeito a esses

⁸ ALTERDATA SOFTWARE. **eSocial**. Disponível em: <<http://www.alterdata.com.br/esocial>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

prazos, principalmente em empresas pequenas, que comunicam aos escritórios de contabilidade a concessão de férias poucos dias antes do período de gozo.

Atualmente, quando ocorrem casos da notificação não estar dentro do prazo legal, para regularizar a situação é emitido o documento de aviso de férias com data retroativa. No eSocial, essa prática acabará, pois está prevista a comunicação do aviso de férias ao sistema e, se feita fora do seu devido prazo, ficará evidenciada e resultará em multa.

O mesmo acontece com as rescisões, que, segundo o Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), devem ter um aviso prévio de 30 dias da parte que deseja rescindir à outra parte (empregado e empregador). Delgado (2015) destaca que aviso é o comunicado à outra parte a fim de não surpreendê-la, podendo ser indenizado ou trabalhado. Da mesma forma do aviso de férias, esses prazos não são cumpridos pela falta de ferramentas de controle por parte do governo. O eSocial terminará com essa conduta e exigirá cuidado com o cancelamento do aviso prévio, feito de forma tácita hoje em dia. Tudo deverá ser informado nas datas corretas.

Para o eSocial não importa se o empregado foi dispensado do cumprimento do aviso ou se, depois de iniciado o cumprimento o empregador achou melhor indenizá-lo. A legislação permanece a mesma e todas as obrigações já estabelecidas continuam em vigor. Aqui se tem uma nova forma de evidenciar um fato, não mais dependente de uma visita fiscal, mas visível a todos que tem algum interesse no evento e que estejam autorizados a vê-lo (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015, p. 169).

Evidentemente, os erros nos cumprimentos dos prazos não se restringem apenas a esses casos, pois outras irregularidades comuns são percebidas nas organizações, como o excesso de jornada e a falta de incidência de contribuição previdenciária em algumas verbas pagas aos funcionários. O eSocial obrigará as empresas a enviarem suas folhas de pagamento de maneira aberta e detalhada. Deste modo, o governo será capaz de verificar a incidência de tributos e a regularidade da jornada de trabalho.

O excesso de jornada é caracterizado como o excedente de horas extras trabalhadas permitidas por lei. Martins (2009) conceitua horas extras como aquelas prestadas além do horário contratual, as quais devem ser remuneradas com respectivo adicional. Além disso, podem ser realizadas tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

O artigo 59 da CLT (BRASIL, 1943) permite que empregado e empregador façam um acordo da prorrogação da duração normal da jornada de trabalho, limitando em mais duas horas por dia, totalizando dez horas de trabalho ao dia. Acontece que a realização de horas

extras se dá de forma eventual, tornando-se não eventual fica caracterizado excesso de jornada, muito comum no dia a dia das empresas.

A incidência de contribuição previdenciária é discussão recorrente nos escritórios contábeis, muitos acabam obedecendo à convenção coletiva dos sindicatos, quando deveriam respeitar a Lei nº 8.212 (BRASIL, 1991), a qual relaciona as parcelas não integrantes de contribuição previdenciária. Segundo Góes (2015, p. 443):

Integram o salário de contribuição todas as parcelas de natureza remuneratória, ou seja, aquelas pagas em retribuição aos serviços prestados pelo trabalhador. As parcelas relativas à indenização e ao ressarcimento, em geral, não estão incluídas nos conceitos de salário de contribuição e de remuneração.

Sendo assim, de acordo com Correa (2015), é comum verbas como auxílio alimentação, pago em pecúnia, não serem tributadas. Quando na verdade deveriam ser, pois fazem parte da remuneração.

4.1.4 Mudança no envio de informações tributárias

Uma das principais dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade refere-se ao regime utilizado no cálculo do imposto de renda (IR): caixa ou competência. Segundo o Manual sobre o Imposto de Renda Retido na Fonte (BRASIL, 2015b), a apuração e retenção do imposto de renda de rendimentos do trabalho são feitas pelo regime de caixa, uma vez que seu fato gerador é o pagamento de remuneração, já a da contribuição previdenciária, pelo regime de competência.

O empregador deve ter o cuidado de tratar os efeitos dessa diferença na preparação da folha de pagamento, se o efetivo pagamento não ocorrer na data prevista, os cálculos que determinaram o valor de IR poderão estar errados. Verificou-se que tal processo é comum no programa da DIRF. Vale ressaltar que a substituição da DIRF não se submete apenas ao eSocial, outros módulos do SPED também receberão informações oriundas do programa.

Nada no eSocial é isolado nem deve ser lido fora de todo o seu contexto. Essas informações serão entrelaçadas com outras, principalmente com relação a informações cadastrais de trabalhadores e de seus vínculos com seus empregadores. (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015, p. 261).

Segundo a fundadora da empresa ValuConcept - Consultoria e Avaliações, Emanuele de Oliveira (2015, p. 1):

[...] para o Fisco haverá um avanço na sistemática de obrigações acessórias, permitindo o cruzamento de todas as informações contábeis e fiscais de folhas de pagamentos, além de maior celeridade na identificação de erros e problemas tributários e consequente autuação.

Oliveira (2015) ressalta que o eSocial pretende facilitar o trabalho da fiscalização, possibilitando a aplicação de multas já previstas na legislação. Diferentemente do que aconteceu com a implantação do SPED e a consequente criação de novas sanções.

4.1.5 A adaptação dos *softwares* contábeis.

Por trás do desenvolvimento e da programação do eSocial, estão as empresas de sistemas contábeis. Elas são fundamentais para o envio das informações das grandes empresas ao fisco, afinal, são as responsáveis pela organização e repasse de dados aos *softwares* públicos. Já foi publicado um manual com o *layout* exigido na geração de arquivos para o envio ao sistema eSocial que deverá ser seguido pelos *softwares* contábeis. Esse manual certamente sofrerá muitas mudanças até sua implantação. Entende-se por *layout* a forma de programação a ser seguida pelo setor de programação.

O setor de programação e qualidade analisará o *layout* e construirá seus programas com base nele. Será uma tarefa difícil, pois, tem-se hoje pelo menos quatro *layouts* diferentes de *softwares* federais. De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), esse número aumentará em torno de dez vezes. O eSocial contará com mais de quarenta *layouts*, um para cada evento. Tais números acabam gerando uma impressão de complexidade do novo sistema.

Ao menos uma vez por ano, todos os *layouts* são atualizados para correção de erros. A Figura 6 mostra os sistemas federais utilizados para o envio de dados, cada sistema contém um *layout* diferente. No sentido horário, a figura 6 ilustra a DIRF, o CAGED, a SEFIP e a RAIS. As empresas de software contábil devem trabalhar no *layout* de cada um deles para que seus *softwares* sejam compatíveis com todos esses sistemas.

Figura 6 – Sistemas federais de envio de informações



Fonte: Elaborada pelo autor (2015).

Pelo fato da DIRF e da RAIS serem utilizadas apenas no início do ano, normalmente o governo disponibiliza os *layouts* para consulta em janeiro. Entretanto, o CAGED e a SEFIP, por serem utilizadas mensalmente, estão mais suscetíveis a erros e é normal que os atualizem mais de uma vez por ano.

Em números absolutos, esses parecem, de fato, conspirar contra a simplicidade proposta pelo eSocial. Porém, uma análise por esse ângulo pode enganar. A fragmentação tem justamente efeito contrário, pois permite integração com os processos do contribuinte.

Os sistemas dos empregadores não são alimentados com uma única informação num único dia do mês. São alimentados a cada fato ocorrido, por diversas vezes no mês ou dia, ou até mesmo numa única hora. [...] A ideia do eSocial é que, a cada informação inserida, estas já possam ser transmitidas sem a necessidade de represas-las (PACHECO FILHO; KRÜGER, 2015, p. 315).

Oliveira (2014) descreve que, com a implantação do modelo unificado, é possível eliminar quase que de imediato o envio de algumas das declarações existentes. A SEFIP deve ser a primeira obrigação acessória extinta, em seguida, deve ser eliminada a obrigação de informar isoladamente dados que compõe a DIRF, o CAGED e a RAIS.

Dessa forma, o governo mensura alguns resultados esperados com a chegada do eSocial, dentre eles, segundo o Manual do eSocial⁹, a segurança na transmissão dos dados, a melhoria da qualidade da informação recebida pelo fisco e, principalmente, a redução de fraudes e erros.

Contudo, de nada adianta essa inovação se faltar estrutura física e tecnológica. Existe preocupação por parte dos empresários sobre a estrutura da internet no Brasil e sua capacidade de atender às demandas advindas do serviço, principalmente em pequenas cidades e zonas rurais.

Na visão interna dos escritórios, a centralização tende a facilitar os processos internos. Os programas do governo são instáveis e tendem a erros e travamentos, que acabam aumentando o tempo de trabalho e o nível de estresse dos empregados. Nesse sentido, o novo modelo agrada aos que são responsáveis por essas tarefas.

4.2 EMPREGADO DOMÉSTICO

Até o momento, o único módulo do eSocial disponível para uso é o do empregado doméstico. O ano de 2015 foi marcado por mudanças nos direitos dos domésticos devido à Lei complementar nº 150. As principais mudanças na legislação estendem aos domésticos o direito ao adicional noturno, a intervalos para descanso e alimentação, ao FGTS, ao seguro-desemprego e ao salário família. Logo de início, a Lei Complementar nº 150 (BRASIL, 2015a) traz um conceito restrito para o trabalhador doméstico:

Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Em seguida, a mesma Lei institui o Simples Doméstico, método unificado de envio de informações tributárias e trabalhistas por meio do portal eSocial através do Documento de Arrecadação do eSocial (DAE). Dois artigos da Lei Complementar nº 150 (BRASIL, 2015a) ainda são pertinentes.

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá

⁹ Portal eSocial. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 01 out. 2015.

ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Por fim, é importante destacar que a mudança na contribuição do empregado e do empregador doméstico, mediante recolhimento mensal, demonstrados nos incisos I a VI do Art. 34 da Lei complementar nº 150 (BRASIL, 2015a)

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8. 212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8. 212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7o da Lei no 7. 713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

A lei complementar nº 150 passou a vigorar em outubro de 2015. Desde esse mês, todos empregadores domésticos estão obrigados a cadastrar seus empregados no Portal do eSocial, bem como a informar os eventos trabalhistas, calcular folha de pagamento e emitir a guia DAE para a quitação dos tributos (BRASIL, 2015a). O processo cadastral pode ser visualizado na Figura 7 e é composto por 7 etapas: identificação, dados pessoais, endereço de residência, dependentes, dados do contrato, local de trabalho e jornada de trabalho. Assim, para seguir à próxima etapa é necessário que a anterior esteja preenchida corretamente.

O resumo da folha mostra as bases de cálculo e os valores a recolher. Finalmente, após conferência dos valores, a DAE estará pronta para ser emitida e paga, conforme demonstra a Figura 9.

Percebe-se os valores a serem pagos bem discriminados na guia. Essas são apenas as principais funcionalidades que o eSocial possui atualmente, há, equitativamente, a informação de eventos trabalhistas.

Figura 9 – DAE

Código	Denominação	Principal	Multa	Juros	Total
1138	CONTRIB PREVIDENCIARIA EMPRESA/EMPREGADO 08 CP PATRONAL - EMPREGADO DOMÉSTICO	80,00			80,00
1646	CONTRIB PREV RISCO AMBIENTAL/APOSENT ESP 09 CP PATRONAL - GILRAT - EMP DOMÉSTICO	8,00			8,00
1682	CP DESCONTADA DE SEGURADOS - EMPREGADO/A 03 CP SEGURADOS - EMPREGADO DOMÉSTICO	80,00			80,00
1251	FGTS -INDENIZAÇÃO PERDA DE EMPREGO- DOMÉ 01 FGTS - DEP COMPENSATORIO MENSAL	32,00			32,00
1718	FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - 01 FGTS - DEPÓSITO MENSAL	80,00			80,00
	Totais	280,00			280,00

Fonte: Portal eSocial (2015)¹²

Embora pareçam procedimentos simples, o mês de outubro de 2015 foi bastante conturbado para os escritórios em razão do aumento da demanda de empregadores domésticos requisitando seus serviços. Esse início serve como referência para projetar como será futuramente com a extensão do eSocial à todas as empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar o impacto do eSocial no cumprimento da legislação tributária dos escritórios contábeis, para demonstrar as mudanças decorrentes de sua implantação e como ela facilitará o cumprimento da legislação. Para tanto, além da pesquisa

¹² Portal eSocial. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 01 out. 2015.

em leis, livros, sites do governo, palestras e etc., observou-se, em diversos escritórios, a opinião dos responsáveis pelo departamento pessoal através de entrevistas informais.

No decorrer do estudo, percebeu-se uma negação ao novo sistema por parte dos entrevistados devido à quantidade de dados exigidos. Eles alegam que as empresas brasileiras não estão aptas a receber o eSocial, pois ele exige que os empresários tenham um nível de conhecimento da legislação e a maioria deles não tem, o que faz com que o escritório absorva a responsabilidade pelo novo sistema, o que acaba por sobrecarregá-lo.

Ficou constatado que, após a implantação do eSocial, o foco no cumprimento dos prazos deverá ser prioridade das empresas, diferentemente do que acontece hoje, que os escritórios acabam encontrando uma brecha na lei e entregando documentos com datas retroativas. Os responsáveis pelos departamentos pessoais entendem que todas as mudanças analisadas na seção 4 resultam em uma principal: o aumento da frequência de comunicação com os clientes. Essa comunicação, dependendo do nível da empresa, poderá ser até diária. Haja vista a importância do envio correto da informação.

Contudo, apesar de não ser unanimidade entre os entrevistados, entende-se que a implantação do eSocial ajudará os escritórios a acatar a legislação tributária e trabalhista, já que reduzirá a quantidade de programas que o governo exige atualmente. O maior trabalho ficará a cargo das empresas criadoras de softwares contábeis, pelo excessivo número de layouts, a contrapartida é que o resultado nos escritórios será positivo. Estima-se que até o tempo de trabalho diminua, em consequência da diminuição da grande perda de tempo com erros e travamentos dos programas atuais.

Conclui-se, portanto, que a implantação do eSocial reduzirá erros e processos ilícitos, os quais eram costume serem cometidos pelas empresas por falta de fiscalização e conhecimento. Ao mesmo tempo, facilitará o cumprimento da legislação por causa da unificação de envio, por meio online, de informações ao governo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6. 022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, jan. 2007.

_____. **Decreto nº 8. 373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, dez. 2014.

_____. **Decreto nº 76. 900, de 23 de dezembro de 1975.** Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, dez. 1975.

_____. **Decreto-lei n.º 5. 452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, maio 1943.

_____. **Lei nº 9. 528, de 10 de dezembro de 1997.** Altera dispositivos das Leis nºs 8. 212 e 8. 213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, dez. 1997.

_____. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, jul. 1991.

_____. **Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965.** Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, dez. 1965.

_____. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8. 212, de 24 de julho de 1991, nº 8. 213, de 24 de julho de 1991, e nº 11. 196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8. 009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8. 213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5. 859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9. 250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, jun. 2015a.

_____. Ministério da Fazenda – MF. **GEFIP e SEFIP – Orientações gerais.** Brasília: MF, 2014. Disponível em <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Ministério da Fazenda – MF. **Manual do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (MAFON).** Brasília: Receita Federal, 2015b. Disponível em <<http://www.receita.fazenda.gov.br/publico/dirf/Mafondirf2015/Mafon2015.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Ministério da Fazenda – MF. **Perguntas e respostas: DIRF.** Brasília: Receita Federal, 2016. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/dirf2016-perguntas-e-respostas-20151228.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2016

_____. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Manual de Orientação do CAGED.** Brasília: MTE, 2013. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814BCC383D014C5259681E6B14/Manual_CAGED_2015.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e da Previdência Social – MTPS. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília: MTPS, set. 2015c. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/rais>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. **Resolução Comitê Diretor (CD) nº 001, de 24 de junho de 2015**. Dispõe sobre o cronograma do eSocial. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, jun. 2015d.

_____. **Resolução Comitê Gestor (CG) nº 001, de 20 de fevereiro de 2015**. Dispõe sobre a regulamentação do eSocial como instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Brasília: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, fev. 2015e.

CORREA, Alexandre. **eSocial**. Palestra realizada no Auditório do CRC de Porto Alegre. Porto Alegre: CRCRS, abr. 2015.

DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. 10. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2015.

GOVERNO LANÇA eSocial para unificar dados dos trabalhadores. **Blog da Fortes**. Grupo Fortes, dez. 2014. Disponível em: <<http://grupofortes.com.br/esocial/noticias/governo-lanca-esocial-para-unificar-dados-dos-trabalhadores/#more-480>>. Acesso em: 01 out. 2015.

MARTINS, Sérgio. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Emanuele. Esocial: chegou a hora e não tem volta. **Artigos**. [s.l.], jun. 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/esocial-chegou-a-hora-e-nao-tem-volta/88019>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

PRICE WATER HOUSE COOPERS - PWC. **eSocial**. São Paulo: PWC, [201-?]. Disponível em: <<http://www.pwc.com.br/pt/desafios/esocial.html>>. Acesso em: 01 maio 2015.

PRODANOV, Cleber; FREITAS, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

RAUPP, Fabiano; BEUREN, Ilse. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, Ilse. (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.