

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA – UESB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – DCSA  
CURSO DE CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**BRENO BATISTA SILVA**

**A implantação do eSocial no departamento de recursos humanos: Um estudo  
de caso entre os anos 2018 e 2019 na COOPMAC em Vitória da Conquista –  
BA.**

VITÓRIA DA CONQUISTA

2021

**BRENO BATISTA SILVA**

**A implantação do eSocial no departamento de recursos humanos: Um estudo de caso entre os anos 2018 e 2019 na COOPMAC em Vitória da Conquista – BA.**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Tributária.

Orientador: Prof. Me. Jorge Luiz Santos Fernandes.

VITÓRIA DA CONQUISTA

2021

**BRENO BATISTA SILVA**

**A implantação do eSocial no departamento de recursos humanos: Um estudo de caso entre os anos 2018 e 2019 na COOPMAC em Vitória da Conquista – BA.**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Tributária.

Vitória da Conquista, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Jorge Luiz Santos Fernandes  
Mestre em Contabilidade pela Fundação Visconde de Cairu  
Professor Assistente da UESB – Orientador

---

Alexssandro Campanha Rocha  
Doutor em Educação pela UFBA  
Professor Titular da UESB

---

Mario Augusto Carvalho Viana  
Mestre em Ciências Sociais pela PUC/SP  
Professor Assistente da UESB

S579i

Silva, Breno Batista.

A implantação do eSocial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso entre os anos de 2018 e 2019 na COOPMAC em Vitória da Conquista - BA. / Breno Batista Silva, 2021.

76f.

Orientador (a): Me. Jorge Luiz Santos Fernandes.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação), Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2021.

Inclui referências. F. 72 - 76.

1. Contabilidade tributária. 2. eSocial. 3. Departamento pessoal. I. Fernandes, Jorge Luiz Santos. II. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. III. T.

CDD. 657.46

Esta pesquisa é dedica em primeiro plano a todos que me auxiliaram durante o processo de graduação. Em seguida a minha família pelo apoio e por acreditar em mim. Dedico também em especial à todos os colaboradores envolvidos no processo de produção desse trabalho, pela dedicação e atenção despendida.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao final de um curso de graduação, é esperável que cada discente em anseio de aspiração em tornar-se egresso, elabore um trabalho de conclusão de curso. Todavia, a experiência de um curso de bacharelado não deve ser expressa somente na responsabilidade de um único compromisso.

Foram anos da minha vida designados à vivência academia, momentos de felicidade, reviravolta, descoberta, contratempo e aprendizado. Anos que quando me deparei passaram sem o peso do tempo. Todo o processo se fez necessário para que hoje eu possa estar gozando dos frutos plantados, e cada participação, por mais singela que seja, eu reconheço, valorizo e agradeço.

Agradeço a empresa Cooperativa Mista Agropecuária Conquistense LTDA por abrir as portas para a realização desta pesquisa.

E por fim, agradeço as pessoas memoráveis, marcantes e admiráveis que conheci, e para estas dedico em especial este trabalho. A minha família, aos meus amigos pessoais, da UESB e das experiências profissionais que tive no decorrer dos anos de graduação.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado.”

Roberto Shinyashiki

## RESUMO

Este trabalho apresenta os impactos da implantação do Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) no estudo de caso da Cooperativa Mista Agropecuária Conquistense LTDA (COOPMAC) no período de junho de 2018 a janeiro de 2019. Para tanto, foi abordado os conceitos da Contabilidade, Contabilidade Tributária, SPED, eSocial e Departamento pessoal. Empregamos no desenvolvimento do estudo a metodologia qualitativa, aliada ao método indutivo de natureza descritiva. Um questionário foi aplicado ao profissional responsável pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH) da empresa, a fim de evidenciar os impactos gerados pela implantação das três fases do eSocial na COOPMAC, além de atender aos objetivos propostos: demonstrar os efeitos da implantação do eSocial na rotina do DRH, discriminando suas fases de adesão, conceituando-o; informar as possíveis adversidades com a implantação, relatando o posicionamento do responsável pelo processo e as alterações necessárias à consumação na cooperativa. Para mais, buscou-se satisfazer a hipótese levantada de que, mesmo a cooperativa sendo uma entidade de terceiro setor, isenta de algumas obrigações acessórias, o nível de dificuldade em atender ao eSocial é igual ao das empresas que visam lucro em sua operacionalidade. Como resultado obteve-se que, até o momento, os impactos gerados pelo eSocial foram desfavoráveis a execução das rotinas do DRH, e o grau de dificuldade em atender a obrigatoriedade se faz igual a das demais organizações empresariais que objetivam lucro.

**Palavras-chave:** Contabilidade. Contabilidade Tributária. eSocial. Departamento Pessoal.

## **ABSTRACT**

This paper presents the impacts of the tax system Bookkeeping implementation, Social Security and Labor Obligations (eSocial) in the case study of the Cooperativa Mista Agropecuária Conquistense LTDA (COOPMAC) from June 2018 to January 2019. Thus, the concepts of Accounting, Tax Accounting, SPED, eSocial and Personnel Department were approached. A qualitative methodology was used in the development of the study, combined with the inductive method with a descriptive nature. A questionnaire was applied to the professional responsible for the company's Human Resources Department (DRH), in order to highlight the impacts generated by the implementation of the three phases of eSocial at COOPMAC, in addition to contemplating the proposed objectives: i- demonstrate the effects of the implementation of eSocial in the DRH routine, detailing its adherence stages, conceptualizing it; ii- inform the possible adversities with the implementation, reporting the position of the person responsible for the process and the necessary changes for the consummation in the cooperative. Furthermore, we sought to satisfy the hypothesis raised that, even though the cooperative is a third sector entity, exempt from some ancillary obligations, the level of difficulty in serve the eSocial is equal to that of companies that seek profit in their operation. As a result, it was found that, so far, the impacts generated by eSocial have been unfavorable to the execution of DRH routines, and the level of difficulty in answer the obligations with esocial is equal to others business organizations that aim at profit.

Keywords: Accounting; Tax Accounting; eSocial; Personal department.

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 01</b> – Estado da arte sobre a temática em Outubro de 2021.....	28
<b>QUADRO 02</b> – Detalhamento do cronograma de implantação do eSocial.....	40
<b>QUADRO 03</b> – Perguntas do formulário aplicado.....	56
<b>QUADRO 04</b> – Qualificação do responsável.....	57
<b>QUADRO 05</b> – Quais as rotinas antes do eSocial.....	57
<b>QUADRO 06</b> – Conceituação do eSocial.....	59
<b>QUADRO 07</b> – Mudanças para atender ao eSocial.....	60
<b>QUADRO 08</b> – Folha de pagamento e passivo trabalhista no eSocial.....	61
<b>QUADRO 09</b> – Produtividade com o eSocial.....	62
<b>QUADRO 10</b> – Efetivação do eSocial.....	63
<b>QUADRO 11</b> – Quadro comparativo de rotinas.....	64

## LISTA DE IMAGENS

<b>IMAGEM 01</b> – Fases de implantação do eSocial.....	49
---	----

## LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

- ABRASF** – Associação Brasileira das Secretarias de Finanças.
- CAEPF** – Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física.
- CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.
- CBO** – Classificação Brasileira de Ocupações.
- CDeS** – Comitê Diretivo do eSocial.
- CF** – Constituição Federal de 1998.
- CNAE** – Classificação Nacional de Atividades Econômicas.
- CNPJ** – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.
- CNT** – Código Tributário Nacional.
- COFINS** – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social.
- COOPMAC** – Cooperativa Mista Agropecuária Conquistense LTDA.
- CPF** – Cadastro da Pessoa Física.
- CSLL** – Contribuição Social sobre o Lucro.
- CT-e** – Conhecimento de Transporte Eletrônico.
- DAS** – Documento de Arrecadação do Simples Nacional.
- DIRF** – Declaração de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte.
- DRH** – Departamento de Recurso Humanos.
- ECD** – Escrituração Contábil Digital.
- ECF** – Escrituração Contábil Fiscal.
- EFD** – Escrituração Fiscal Digital.
- ESOCIAL** – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.
- FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
- FAP** – Fator Acidentário de Prevenção.
- FPAS** – Fundo de Previdência e Assistência Social.
- GFIP** - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social.
- GILRAT** – Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos do Ambiente de Trabalho.
- GRRF** – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS.
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- ICMS** – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços.
- IPI** – Imposto sobre Produtos Industrializados.

**IN** – Instrução Normativa.

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social.

**IRPJ** – Imposto de Renda Pessoa Jurídica.

**IRRF** – Imposto de Renda Retido na Fonte.

**ISS** – Imposto Sobre Serviço.

**MDF-e** – Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais.

**ME** – Ministério da Economia.

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego.

**NF-e** – Nota Fiscal Eletrônica.

**NFC-e** – Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica.

**NFS-e** – Nota Fiscal de Serviço Eletrônica.

**OGMO** – Órgão Gestor de Mão de Obra.

**PAC** – Programa de Crescimento e Aceleração.

**PIS** – Programa de Integração Social.

**PLR** – Participação nos Lucros ou Resultados.

**RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais.

**RFB** – República Federal do Brasil.

**RGPS** – Regimes Geral de Previdência Social

**RPPS** – Regimes Próprios de Previdência Social.

**SAL** – Sistema de Acréscimos Legais.

**SEBRAE** – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

**SEFAZ** – Secretaria da Fazenda.

**SEFIP** – Sistema de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social.

**SERPT** – Secretária Especial da Previdência e Trabalho.

**SICALC** – Sistema de Cálculos de Acréscimos Legais.

**SIMPLES NACIONAL** – Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

**SINCORDIV SP** – Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado de São Paulo.

**SINIEF** – Sistema Nacional de Informações Econômicas e Fiscais.

**SPED** – Sistema Público de Escrituração Digital.

**SST** – Segurança e Saúde do Trabalho.

**UFSC** – Universidade Federal de Santa Catarina.

**UNISUL** – Universidade do Sul de Santa Catarina.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	14
<b>1.1 TEMA</b>	17
<b>1.2 OBJETIVO</b>	18
1.2.1 OBJETIVO GERAL	18
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
<b>1.3 PROBLEMATIZAÇÃO</b>	19
1.3.1 QUESTÃO - PROBLEMA	19
1.3.2 QUESTÕES - SECUNDÁRIAS	19
<b>1.4 HIPOTESE</b>	20
<b>1.5 JUSTIFICATIVA</b>	21
<b>1.6 RESUMO METODOLOGICO</b>	23
<b>1.7 VISÃO GERAL</b>	24
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	25
<b>2.1 MARCO CONCEITUAL</b>	25
<b>2.2 ESTADO DA ARTE</b>	27
<b>2.3 MARCO TEÓRICO</b>	30
2.3.1 CONTABILIDADE	30
2.3.2 CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA	31
2.3.2.1 TRIBUTOS	32
2.3.2.2 REGIMES TRIBUTÁRIOS	33
2.3.2.2.1 SIMPLES NACIONAL	33
2.3.2.2.2 LUCRO PRESUMIDO	35
2.3.2.2.3 LUCRO REAL	36
2.3.3 SPED	36
2.3.4 ESOCIAL	40
2.3.4.1 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL	48
2.3.5 DEPARTAMENTO PESSOAL	51
<b>3 METODOLOGIA</b>	52
<b>4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DOS DADOS</b>	55
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	69
<b>6 REFERÊNCIAS</b>	71

## 1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a Contabilidade emerge no século XVI atrelada às necessidades de controlar e administrar as atividades comerciais da colônia pela coroa portuguesa. Desenvolvendo-se à medida que o mercantilismo, a globalização e por efeito, a contabilidade internacional ganha espaço no mercado mundial, gerando consigo a necessidade de se padronizar as normas contábeis para o entendimento universal. Conforme Agostini (2012, p.1):

No Brasil a contabilidade foi se desenvolvendo à medida que o mercantilismo se proliferava país a fora. Com a chegada da globalização e a consequente expansão da contabilidade internacional emergiu a necessidade de uniformizar as normas contábeis numa maneira mais compreensiva para os usuários não só do Brasil como de outros países.

Com o tempo, a atuação da Contabilidade foi sendo ampliada e aprimorada, alcançando posição de destaque nos processos decisórios dentro das organizações comerciais e entidades. Marion, (2009, p.25) discorre:

A contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões. Na verdade, ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os e resumindo-os em forma de relatórios ou de comunicados, que contribuem sobremaneira para a tomada de decisões.

Ao se adentrar na era tecnocientífica contemporânea, um aspecto que ecoa junto à Contabilidade na tomada de decisão é sua integração em meio às tecnologias existentes. O profissional contábil utiliza a tecnologia computacional para desempenhar suas funções em diversas dimensões. Hoje, relatórios, declarações e demonstrativos são criados em meio a plataformas digitais, bem como, toda obrigação tributária, trabalhista e fiscal e, através dessas, sua divulgação é difundida para todos os usuários das informações contábeis.

Consolidando os progressos alcançados pela Contabilidade, sobretudo, no campo da tecnologia da informação, surge o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Instituído pelo Decreto Nº 8.373/2014, esse sistema é criado como uma proposta à registros imediatos de novas informações, situações e eventos, bem como, a integração e simplificação de processos.

Nesta perspectiva, o eSocial consiste em padronizar e unificar todas as declarações de naturezas fiscais, previdenciárias e trabalhistas das empresas no país, por meio de uma única plataforma eletrônica. Sendo esta uma nova ferramenta utilizada para declarar aos entes governamentais as informações do trabalhador em uma empresa; uma ferramenta que repercute na rotina de mais de 19,2 milhões de organizações empresariais brasileiras<sup>1</sup> e de 82,4 milhões de trabalhadores<sup>2</sup>. E ainda: substituirá 15 obrigações atendidas anteriormente de forma individual.

Contudo, a nova obrigatoriedade não possui um consenso relativo a seus impactos, tendo atraído debates acerca de suas vantagens e desvantagens dentro do cenário empresarial brasileiro, causando atrito em diversos segmentos da sociedade. Aos apoiadores a plataforma é defendida como algo necessário para a desburocratização, fornecendo as informações dos trabalhadores em um único ambiente, deixando de ser necessário o preenchimento de diversos formulários e declarações; já aos desaprovadores o ônus gerado ao empregador e sua complexidade em exigir informações outrora de forma simplificada são fundamentos cruciais para sua revogação.

Segundo pronunciamento do Coordenador do eSocial no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), José Alberto Maia, durante uma entrevista ao Sindicato de Concessionários e Distribuidores de Veículos no Estado de São Paulo (SINCORDIV SP), em 2019: "É imprescindível que os sistemas utilizados pelas empresas ou por seus prestadores de serviço de folha de pagamento estejam devidamente ajustados ao eSocial". O direcionamento proporcionado pela inovação tecnológica exige que a contabilidade se adapte à nova realidade, visto que a adesão ao eSocial será estabelecida com o tempo para todas as entidades.

Então, diante dos pressupostos retratados, esta pesquisa vem mensurar quais as mudanças provocadas pelo eSocial com sua execução dentro da COOPERATIVA MISTA AGROPECUÁRIA CONQUISTENSE LTDA (COOPMAC), uma empresa – considerada do terceiro setor - que atua na Bahia desde 1960, sendo a cooperativa

---

<sup>1</sup> Segundo dados disponibilizados no portal eletrônico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae); Painel DataSebrae; com dados fornecidos pela Receita Federal do Brasil até a data 11 de maio de 2020, o Brasil conta com 19.288.025 empresas ativas.

<sup>2</sup> Segundo dados disponibilizados no portal eletrônico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Coordenação de Trabalho e Rendimento Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade; através do quadro sintético com os dados do 3º semestre do ano de 2020 são informados uma parcela de 82.464.000 de pessoas enquadrada na categoria de ocupadas.

mais antiga em atividade do estado, sediada no Parque de Exposições do município conquistense, atuando firmemente na prestação de serviço aos seus cooperados, empresas locais, diversos produtores, torrefações da região e exportadoras de café. Movimentando milhões em negócios e fluxo de pessoas de todo o Brasil.

Dessa maneira, apresenta-se como objetivo geral do estudo: Evidenciar os impactos da implantação do eSocial dentro da rotina administrativa do departamento de recursos humanos (DRH) da COOPMAC. Pormenorizando quais foram as adversidades enfrentadas, relatando as alterações ocorridas na empresa após a introdução dessa obrigatoriedade, o posicionamento do profissional responsável aos procedimentos adotados, bem como, conceituar o programa e discriminar suas fases de implantação.

Para sustentar a presente pesquisa, com o anseio de responder ao objetivo proposto adotou-se a abordagem qualitativa aliada ao método indutivo com natureza descritiva, além de, procedimentos técnicos bibliográficos, com respaldo de obras literárias e documental, e através do estudo de caso. Para a coleta de dados foi empregado o questionário, aplicado ao responsável pelo DRH, referente ao período de junho de 2018 à janeiro de 2019, por se tratar do momento em que a empresa iniciou o processo de implantação de três das quatro fases do sistema.

Sendo assim, como resultado da análise de dados, concluiu-se que o eSocial, até o momento, gera impactos desfavoráveis a operacionalidade do DRH, demonstrando a carência na integração dos processos de prestação das informações trabalhistas aos órgãos reguladores e tornando-se uma obrigação a mais na rotina do setor em executar as mesmas obrigações, através da forma anterior ao início da implantação do eSocial, e também, da nova forma imposta pelo programa. Já a hipótese levantada foi satisfeita, por verificar que, a dificuldade em atender a obrigatoriedade das rotinas do SPED, no módulo do eSocial, é semelhante à das empresas que atuam em outros segmentos comerciais que visam lucro.

## 1.1 TEMA

O tema baseia-se na Contabilidade Tributária, a área contábil responsável por apurar, atestar e validar a geração de tributos das entidades, resguardando as informações tributárias, fiscais, previdenciárias e trabalhistas aos usuários contábeis, tal qual, o cumprimento das obrigações acessórias. Pêgas (2017, p.44) define contabilidade tributária com:

A associação do Direito Tributário com a ciência contábil, surge a CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA, que representa o ramo da contabilidade cujo objetivo é aplicar e adaptar conceitos e princípios contábeis com a legislação tributária, de forma adequada, simultânea e, principalmente, integrada.

Assim sendo, o tema da presente pesquisa é: “A implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas no departamento de recursos humanos: Um estudo de caso entre os anos 2018 e 2019 na COOPERATIVA MISTA AGROPECUÁRIA CONQUISTENSE LTDA em Vitória da Conquista – BA.”

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos geral e específicos, problemas e questões:

## **1.2 OBJETIVO**

Os objetivos podem ser caracterizados como um propósito que se pretende atingir. A finalidade de se alcançar o esperado ao realizar uma ação, de modo a explicar o que o pesquisador deseja elucidar com sua investigação. Segundo Cerro, Bervian e da Silva (2007, p.75), “o objetivo se caracteriza por determinar de forma clara e objetiva a intenção de se realizar a pesquisa”.

Neste contexto, apresentam-se os seguintes objetivos geral e específicos:

### **1.2.1 OBJETIVO GERAL**

Evidenciar os impactos da implantação do eSocial na rotina do DRH da COOPMAC.

Para atingir o objetivo geral estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Discriminar as fases de implantação do programa eSocial;
- Informar sobre as possíveis adversidades com a implantação do programa eSocial na COOPMAC;
- Relatar a posição do profissional responsável na empresa pela execução do eSocial;
- Identificar as alterações ocorridas no DRH da COOPMAC após a introdução do programa eSocial;

### **1.3 PROBLEMATIZAÇÃO**

Pode considerar-se o problema como algo que irá auxiliar o pesquisador a ter uma interpretação mais ampla do fenômeno que se dispõe a estudar. Desfrutando dos resultados para obter maior visibilidade do assunto, ou o enxergar por diversos pontos de vista. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 159), “problema é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução.”

Considerando o estudo no âmbito do eSocial, denota-se que há de ter grande relevância para obter-se um conhecimento abrangente acerca do tema, pensando nisto, levantam-se às seguintes questão problema e questões secundárias:

#### **1.3.1 QUESTÃO - PROBLEMA**

Quais foram os impactos gerados na implantação das três fases do eSocial na COOPMAC?

#### **1.3.2 QUESTÕES - SECUNDÁRIAS**

Têm-se como desdobramento do problema, as seguintes questões secundárias:

- Qual a classificação das fases de implantação do programa eSocial?
- Quais foram as possíveis adversidades com a implantação do programa eSocial na COOPMAC?
- Qual o posicionamento do profissional responsável na empresa pela execução do eSocial?
- Quais as alterações ocorridas no DRH da COOPMAC após a introdução do programa eSocial?

## 1.4 HIPÓTESE

A hipótese apresenta-se como ferramenta de direção na tarefa de investigação. Tendo como propósito atestar as especulações através de estudos, observações e análises. Para Gil (1989, p. 60):

O papel fundamental da hipótese na pesquisa é sugerir explicações para os fatos. Essas sugestões podem ser a solução para o problema. Podem ser verdadeiras ou falsas, mas, sempre que bem elaboradas, conduzem para a verdade empírica, que é o propósito da pesquisa científica.

Neste sentido, diante das rotinas componentes do eSocial, a cooperativa, em face de ser uma entidade do terceiro setor, de produção e consumo, está isenta de tributos e algumas obrigações acessórias. Contudo, presume-se que a obrigatoriedade das rotinas do SPED, são do mesmo nível das empresas que visam lucro, e, por isso mesmo tem-se como hipótese a presunção do nível de dificuldade semelhante aos dessas empresas, com relação à operacionalização do SPED.

## 1.5 JUSTIFICATIVA

Como conceituam Lakatos e Marconi (2003, p. 219) a justificativa “consiste numa exposição sucinta, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que tomam importante a realização da pesquisa”. Nela demonstra-se o resultado esperado para os diversos entes envolvidos na problematização pelo pesquisador, que podem de algum modo se beneficiar com esse trabalho. Diante disso, com a publicação do Decreto Nº 8.373/2014, que, dentre outras providências, institui o eSocial, faz-se necessário um estudo das mudanças ocorridas nos setores econômicos afetados por este, sendo o caso do presente trabalho que retrata a situação na área de terceiro setor, uma vez que, a empresa COOPMAC atua no cooperativismo fortalecendo a potencialidade do agronegócio dos seus cooperados.

Nesta perspectiva, a importância deste estudo está em evidenciar e divulgar para a sociedade, os impactos de implantação do eSocial na empresa analisada, pois visa contribuir para que a sociedade fique suficientemente esclarecida dos efeitos – positivos ou negativos – gerados. Por outro lado, a pesquisa almeja auxiliar profissionais de contabilidade, empregadores, estudantes e demais interessados a obterem melhor entendimento sobre o eSocial.

No âmbito acadêmico, a pesquisa tem importância destacada por integrar o ambiente universitário ao empresarial. Muito se discute sobre a correlação do conteúdo teórico ministrado em aulas na universidade com o que se exerce na prática dentro de uma contabilidade. Desta maneira, o trabalho busca integrar as duas áreas através da efetivação do que se aprende na teoria com o que se pratica dentro das organizações. Além disso, sua relevância destaca-se, também, a partir do interesse dos acadêmicos em conhecer e aprofundar os estudos sobre esta temática. Assim, a pesquisa em questão também contribuirá para a comunidade acadêmica do curso de Ciências Contábeis, dado que servirá de referencial à elaboração de outros trabalhos acadêmicos que abordem temas similares.

Vale ressaltar que a Contabilidade é uma ciência social aplicada e tem dentre seus princípios, a continuidade da entidade através do controle patrimonial. Em função disso, esta pesquisa contribui para a verificação do impacto que a implantação do eSocial ocasionará na empresa, verificando os efeitos para sua continuidade. Para isso, o projeto respalda-se em agregar valor à atuação contábil dentro do processo de gestão de pessoas nas empresas. O que se busca na relação entre contador e cliente

que reflete para a sociedade como um todo será a transparência e simplificação dos processos do DRH, tornando-se mais acessível e de fácil compreensão as informações manipuladas e produzidas.

Por fim, para o pesquisador, além do apreço pela área de DRH, a pesquisa justifica-se por ser prudente verificar os efeitos produzidos pela criação de uma nova obrigatoriedade dentro do campo de atuação da contabilidade. Percebe-se que o setor de recursos humanos além de acompanhar a rotina do corpo operacional da entidade, a qual faz parte, está a todo tempo sujeito a variáveis internas do comportamento dos colaboradores, e externas, como atualizações da legislação trabalhista. Para mais, a escolha da empresa para o estudo de caso se deu pela disponibilidade oferecida pela COOPMAC.

## 1.6 RESUMO METODOLOGICO

A ciência precisa de métodos, ou seja, de procedimentos e ferramentas utilizados de maneira sistemática, para produzir conhecimento. A Metodologia é a explicação de forma detalhada de todas as ações a desenvolver durante o trabalho de pesquisa (GALHARDO e GUIMARÃES, 2000).

A presente pesquisa tem sua natureza de abordagem predominantemente qualitativa, dispendo da propriedade de interpretar os dados de acordo com a relação entre o indivíduo e o objeto de estudo; o método de elaboração indutivo, que ressalta o processo de formulação do conhecimento mediante a ascensão da esfera individual para a coletiva; e enfoque descritiva, por observar o objeto de estudo, registrar, analisar, classificar e interpretar seus dados.

Para o desenvolvimento do trabalho utilizou-se a pesquisa de campo por intermédio de um estudo de caso representativo em uma empresa beneficiadora de café, a COOPMAC. A coleta de dados foi empregada através da ferramenta de questionário aplicado ao responsável pelo DRH da empresa, referente as experiências da cooperativa dentre o período de junho de 2018 à janeiro de 2019, onde iniciou-se o processo de implantação de três das quatro fases do sistema eSocial.

Além da coleta de dados através da aplicação do questionário ao responsável pelo DRH da empresa, utilizou-se de pesquisas bibliográficas, eletrônicas e documental, principalmente para a composição do referencial teórico, e também para a estruturação do trabalho.

## **1.7 VISÃO GERAL**

No término da pesquisa proposta, um relato monográfico será construído com cinco capítulos. O primeiro capítulo refere-se à introdução contendo os elementos básicos pré-textuais à discussão levantada: tema, objetivos geral e específicos, problema principal e secundários, hipótese, justificativa e por fim metodologia; o segundo capítulo contendo a teoria sobre o assunto, dividido em três segmentos: marco conceitual, estado da arte e marco teórico; o terceiro capítulo exporá a metodologia da pesquisa, seguido do quarto capítulo que analisará os dados coletados respondendo as questões da pesquisa e atendendo aos objetivos. Por fim, o quinto capítulo resumirá o trabalho explicando as conclusões findadas pela pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 MARCO CONCEITUAL

Nesta parte do trabalho são apresentadas algumas definições de termos importantes para contemplar os leitores com mais esclarecimentos sobre a temática, a fim de que sua compreensão se torne mais eficaz e adotem uma postura crítica sobre os efeitos produzidos no processo de implantação do eSocial na empresa estudada, e, então são aqui comentados: Contabilidade, Contabilidade Tributária, Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), eSocial e Recursos Humanos e Departamento Pessoal.

A Contabilidade coexiste junto às civilizações desde o surgimento do homem e, por um vasto período, foi deliberada como técnica da escrituração mercantil, responsável por registrar as transações operadas e a documentação respectiva. Mesmo iniciando sua atuação empiricamente, através do controle de operações financeiras e patrimoniais, a contabilidade ascendeu ao posto de ciência a partir do século XIX.

Seguindo essa linha de raciocínio, o principal objeto de estudo da contabilidade repousa sobre o patrimônio da organização, à fornecer informações sobre o patrimônio, informações essas de ordem econômica e financeira, que facilitam as tomadas de decisões, tanto por parte dos administradores ou proprietários como também por parte daqueles que pretendem investir na empresa.

Nesse contexto, a contabilidade tributária é a área responsável pela escrituração, controle, orientação e planejamento dos tributos incidentes sobre a atividade da empresa, quer de forma direta como o Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), quer de forma indireta como Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), etc. Além disso, sua finalidade reporta-se ao cumprimento das obrigações principal e acessórias, dos diversos tributos a que uma entidade está submetida, de forma hábil e correta, a fim de que, esta, se encontre, sempre, regular perante a autoridade tributária.

Em parceria com a autoridade tributária, mas cuidando dos interesses das organizações sobre sua responsabilidade, encontra-se o profissional contábil que a todo momento está em transformação, dentro do cenário cada vez mais competitivo

do mercado de trabalho, suas responsabilidades mudaram junto com sua evolução dentro do campo gerencial administrativo. Atualmente, o manuseio de documentos físicos para registro de transações, operações e eventos está se tornando cada vez mais dispensáveis, e o profissional contábil precisa adaptar-se ao adentrar nesta nova fase dominada pela tecnologia da informação.

Como fruto dessa era tecnológica, o projeto Programa de Aceleração e Crescimento (PAC) 2007 instaura o modelo de registro de operações comerciais por intermédio de plataformas eletrônicas. O PAC inseriu o SPED na rotina das empresas brasileiras, e este contribuiu com o avanço da forma de prestar as informações entre o fisco e os contribuintes. A modernização sistemática do SPED no cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores através da certificação digital, proporciona a redução de custos, padronização das informações e combate à sonegação. Assim, posteriormente ao desenvolvimento do SPED, em 2014, é criado o eSocial.

O programa eSocial é a integração das informações sob as perspectivas fiscais, previdenciárias e trabalhistas ao adotar tecnologias para padronizar a transmissão, integrar rotinas de trabalho, validar informações e centralizar os dados dos contribuintes e colaboradores. Com o Decreto Nº 8.373/2014, que oficialmente o eSocial entra em vigor. Segundo o governo, o eSocial tem o objetivo de unificar o envio das informações, por parte das empresas, sobre os trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, entre outros. Impactando diretamente os recursos humanos e surtindo efeito no departamento pessoal das organizações.

O conceito de Recursos Humanos foi desenvolvido como uma resposta ao crescimento comercial das empresas desde as revoluções industriais. Sendo compreendido como o esforço humano despendido para a execução de uma atividade. Em uma organização são todas as pessoas que fazem parte dela e contribuem para o funcionamento da sua operacionalidade. Já o Departamento Pessoal, desempenha a função de setor responsável pela manutenção e gestão do corpo operacional da organização, compreendendo a área que administra as questões relacionadas aos funcionários, como admissão, folha de pagamento, férias, demissões, entre outras.

Desse modo, os conceitos abordados neste tópico auxiliarão o leitor a melhor compreensão e conclusão acerca do tema proposto.

## 2.2 ESTADO DA ARTE

O Estado da Arte incube-se de um levantamento e seleção de trabalhos científicos com abordagem acerca do tema estudado, a fim de identificar o nível ou profundidade em que o assunto é discutido. Possibilitando ao pesquisador maior conhecimento sobre a temática, através de uma catalogação por meio eletrônico para desenvolvimento da pesquisa.

Foram selecionados dentro do levantamento alguns trabalhos referentes à Contabilidade com ênfase voltada ao programa eSocial produzidos nos últimos 03 (três) anos. Assim, nesta etapa, reúnem-se textos que possuem temas semelhantes visando mostrar as principais linhas de raciocínio relacionadas ao fato estudado, que a presente pesquisa aborda.

**QUADRO 01** – Estado da arte sobre a temática em Outubro de 2021.

TIPO	TÍTULO	AUTOR (ES)	ANO	NÍVEL	INSTITUIÇÃO	IDEIA PRINCIPAL	LINK	DATA DE ACESSO
LIVRO	eSocial: Origem e Conceitos A Visão dos seus Construtores	Luiz Araújo	2019	-	-	A obra propõe-se a explicar ao leitor uma visão geral, porém detalhista, do eSocial	<a href="http://www.ltr.com.br/loja/folhede/6124.pdf">http://www.ltr.com.br/loja/folhede/6124.pdf</a> (parte do texto)	30 de Ago. 2021
MONOGRAFIA	A Mudança nas Rotinas Gerenciais com a Introdução do eSocial: Um Estudo de Caso	Carlos Eduardo Lavarda, Filipy Sell e Vanessa Rodrigues	2018	Graduação	Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC	O estudo tem por objetivo identificar as mudanças nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial dentro de um escritório de contabilidade.	<a href="https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/192631/Artigo%20Vanessa%20Rodrigues.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/192631/Artigo%20Vanessa%20Rodrigues.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	02 de Set. 2021
ARTIGO	Impacto do eSocial no departamento pessoal de um Órgão Público	Flávio Sanceverino	2019	Especialização	Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL	O estudo apresenta os aspectos relacionados com a implantação do eSocial no Departamento Pessoal de um órgão público.	<a href="https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7796/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20-%20Flavio%20Sanceverino.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7796/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20-%20Flavio%20Sanceverino.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	30 de Ago. 2021
ARTIGO	Desafios das organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação	Felipe Conceição, Lucas Lima e Zilton Martins	2020	-	Universidade Federal da Bahia -UFBA	O artigo analisa o conhecimento das organizações contábeis entrevistadas acerca do eSocial e os desafios enfrentados por estas após sua implementação.	<a href="https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/32675/21046">https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/32675/21046</a>	25 de Out. 2021

Fonte: Elaboração Própria (2021)

No quadro 01 estão relacionados 04 (quatro) trabalhos, sendo: um livro, uma monografia e dois artigos. A primeira obra utilizada como referência para o desenvolvimento desta pesquisa, consolida o conhecimento voltado ao tema do eSocial, o livro “eSocial: Origem e Conceitos A Visão dos seus Construtores” menciona como as pessoas obrigadas a prestar as informações ao programa, devem solucionar suas controvérsias e dúvidas relacionadas aos eventos e tabelas. Pelo que se extrai do texto, as empresas e os órgãos da administração pública deverão repensar, melhorar e atualizar seus cadastros e registros, com ênfase ao DRH, a fim de evitar inconsistências nas informações.

A segunda referência, agrega valor ao levantamento de dados a correlacionar o processo de institucionalização de um novo comportamento organizacional no ambiente contábil, baseando-se na identificação das mudanças proporcionadas à esfera gerencial de um escritório de contabilidade da grande região metropolitana de Florianópolis com o processo de faseamento do eSocial. Com isso, o texto abriu início a discussão dos pontos positivos e negativos sinalizados no universo de estudo em questão. Reforçando a necessidade de se preparar a nova realidade da relação entre órgãos reguladores e contribuintes.

O terceiro trabalho, “Impacto do eSocial no departamento pessoal de um Órgão Público”, traz a abordagem da implantação na área pública, identificando qual a maior dificuldade dentro da entidade estudada para o processo de adesão da obrigatoriedade. A obra avalia o conhecimento dos servidores públicos do órgão, a cultura organizacional da entidade e o processo de preparação e treinamento dos envolvidos, para captar suas percepções sobre o programa, seus aspectos, e a importância dele para os colaboradores em geral e o governo federal.

O quarto trabalho, “Desafios das organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação”, analisa o conhecimento sobre o eSocial e experiências em atender a nova obrigatoriedade, de 61 organizações contábeis entrevistadas na cidade de Florianópolis – SC. Proporcionando embasamento teórico e prático para o desenvolvimento deste trabalho.

Os trabalhos relacionados foram de grande importância para o desenvolvimento desta pesquisa, já que, ajudaram na composição do referencial teórico, contribuíram para identificar e esclarecer discussões a respeito da temática dando suporte ao assunto, bem como, para a formação de opinião sobre o tema.

## 2.3 MARCO TEÓRICO

### 2.3.1 CONTABILIDADE

A contabilidade como ciência atenta-se aos processos de estudar, interpretar e registra os fatos geradores que produzem efeito ao patrimônio de uma entidade. Atingindo seu propósito ao promover o registro e análise dos fenômenos correlacionados com a movimentação do capital da organização, para com isso assegurar tanto o controle contábil, econômico e administrativo, quanto fornecer aos seus gestores as informações necessárias à tomada de ações preventivas, ostensivas e corretivas das atividades desenvolvidas para alcançar os seus fins.

Como ciência social, sua atuação está inerentemente ligada a outras áreas similares submetendo-se a tempestividade dos comportamentos e aspectos sociais do ser humano em vida social ou individualmente, assim, é a contabilidade quem estuda e pratica as funções de controle e de registro relativas aos atos da Administração, Direito e Economia, objetivando o fornecimento de informações verossímeis sobre o cenário da entidade para todos os usuários contábeis. Segundo Marion (2005, p. 26):

O objetivo principal da contabilidade, portanto, conforme a Estrutura Conceitual Básica da Contabilidade, é o de permitir a cada grupo principal de usuários a avaliação da situação econômica e financeira da entidade, num sentido estático, bem como fazer inferências sobre suas tendências futuras.

A contabilidade mede os resultados produzidos, avalia o desempenho dos negócios e fornece dados para projeções de performance, auxiliando nas diretrizes decisórias, neste processo as demonstrações contábeis geradas são de extrema relevância. Ainda, Segundo Marion (2005, p. 01):

A Contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões. Na verdade, ela coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os e sumarizando-os em forma de relatórios ou de comunicados, que contribuem sobremaneira para a tomada de decisões.

Sendo o instrumento responsável pela coleta dos dados e produção das informações necessárias para as tomadas de decisão, a contabilidade e suas

demonstrações contábeis, completam o suporte necessário aos gestores para a continuidade dos seus negócios.

No cenário atual a contabilidade adquire cada vez mais importância, considerando a ascensão das corporações, entidades e empresas, que exigem dos seus colaboradores grande eficácia, demasiadamente dos profissionais contábeis, para que sejam capazes de trabalhar a infinita gama de informações que são necessárias ao acompanhamento dos recursos empresariais.

### **2.3.2 CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA**

A Contabilidade Tributária, a parte da contabilidade que ocupa-se em administrar os tributos incidentes no regime tributário de uma organização, abrange todos os procedimentos utilizados para organizar o recolhimento de taxas, contribuições e impostos, além de definir o planejamento adequado para gerenciá-los. Fabretti (2005, p.29) define Contabilidade Tributária como sendo “o ramo da Contabilidade que objetiva aplicar na prática os conceitos, princípios e normas básicas da contabilidade e da legislação tributária, de forma simultânea e adequada”.

Assim sendo, a contabilidade tributária equivale a área responsável pelo cuidado da gestão tributária, seu planejamento, organização, execução, correção e usualmente seu acompanhamento, demonstrando aos usuários das informações contábeis de forma clara e compreensível o reconhecimento, apuração e recolhimento dos tributos exigidos de uma entidade.

Na legislação brasileira está estabelecida a delimitação sobre a atuação da contabilidade tributária, através de leis, decretos e códigos acerca do sistema tributário nacional. Conforme pontua a Constituição Federal (CF) de 1988, Art. 145, o Sistema Constitucional Tributário é um conjunto de disposições relacionadas na constituição de um Estado, que determinam os instrumentos da tributação e destinam-se a regulamentar a atividade tributária.

Portanto, a atividade tributária ocupa-se em regular as ações incidentes sobre os tributos e regimes de tributação. Especificados adiante:

### 2.3.2.1 TRIBUTOS

O Art. 3º do Código Tributário Nacional (CTN) tributo é definido como “toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada”.

Desta forma, o tributo caracteriza-se como uma prestação compulsória que deve ser exigida conforme previsão legal, ocasionando a arrecadação de recursos financeiros destinados ao custeio das despesas da administração pública para a manutenção e desenvolvimento nas áreas de interesse coletivo e social.

O tributo é compulsório e desde o momento do fato gerador torna-se obrigatório, não dependendo da vontade das partes. Dividido entre: impostos, taxas, contribuições de melhoria, empréstimos compulsórios e contribuições especiais. Desta repartição, pode-se inferir as características e particularidades de cada tributo:

- **IMPOSTO:** Conforme estipula o Art. 16º do CTN, imposto é “o tributo cuja obrigação tem por fato gerador uma situação independente de qualquer atividade estatal específica, relativa ao contribuinte”. Esse tributo pode ser cobrado por qualquer ente governamental e sua obrigação tem como fato gerador uma situação por se só independe de qualquer atividade específica, relativo ao contribuinte.
- **TAXA:** As taxas são espécies de tributos previstos no Art. 5º, do CTN. São cobradas pela união, estados, distrito federal e municípios no âmbito de suas respectivas atribuições, e tem como fato gerador o exercício regular do poder de polícia, ou nos casos de utilização, efetiva ou em potencial, de serviço público específico e divisível, prestado ao contribuinte ou posto à sua disposição.
- **CONTRIBUIÇÃO DE MELHORIA:** Esta espécie de tributo está prevista no Art. 81º, do CTN. É exigida por qualquer ente governamental independente da esfera, desde que, no âmbito de suas respectivas atribuições, sendo devida do contribuinte face ao custo da obra pública da qual este seja beneficiado com

uma valorização de seus bens patrimoniais, tendo como limite o teto total a despesa realizada e como limite individual o valor agregado que a atuação da benfeitoria tenha gerado.

- **EMPRÉSTIMO COMPULSÓRIO:** Previsto no Art. 148º, I e II da CF como um tributo que permite ao governo adquirir uma determinada quantia de dinheiro em forma de empréstimo para depois resgatá-lo. Esse tributo pode ser cobrado pela união para atender a despesas extraordinárias, decorrentes de calamidade pública, de guerra externa ou sua ameaça.
- **CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL:** Prevista no Art. 149º da CF, a competência para instituí-las é propriamente exclusiva da união. São devidos a entidades paraestatais, em razão de atividades especiais por elas desempenhadas. A característica fundamental dessa espécie de tributo é a destinação do produto da arrecadação a uma finalidade do Estado.

### **2.3.2.2 REGIMES TRIBUTÁRIOS**

A economia no recolhimento dos tributos, a diminuição das despesas e conseqüentemente, aumento do lucro, presume-se que tenha se tornado objetivo das empresas para ganho de competitividade e crescimento no mercado. Um ponto crucial para que essa meta seja alcançada está na escolha da forma de tributação, embora, para determinados segmentos não há escolha, e, isso ficará mais evidenciado oportunamente, são quatro as opções: Simples Nacional, Lucro Presumido, Lucro Real e Lucro Arbitrado, porém, salvaguardando a pesquisa, este último regime de tributação não será objeto de estudo, uma vez que é aplicada por autoridade fiscal em qualquer dos casos previstos na legislação, ou mesmo pelo próprio contribuinte, quando conhecida sua receita bruta.

#### **2.3.2.2.1 SIMPLES NACIONAL**

A Lei Complementar Nº 123 de 14 de dezembro de 2006 no seu Art. 12º institui o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos

pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, o Simples Nacional. Nesse regime todos os tributos devidos pela empresa são recolhidos de forma unificada e pagos em apenas uma guia de recolhimento, o Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS).

Em suas disposições preliminares a lei estabelece as normas gerais acerca do tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte beneficiadas mediante a apuração e recolhimento dos impostos e contribuições em todos os âmbitos sob regime único de arrecadação, ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, e ao acesso a crédito e ao mercado, inclusive obrigações acessórias.

Segundo a legislação, para se enquadrar no regime do Simples Nacional o contribuinte tem de atender alguns requisitos, dentre eles, as microempresas precisam obedecer ao teto de faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (Trezentos e Sessenta Mil Reais) já uma empresa de pequeno porte pode faturar até R\$ 4.800.000,00 (Quatro Milhões e Oitocentos Mil Reais) por ano. Assim sendo, quando o contribuinte ultrapassa o limite o estabelecimento fica sujeito, em relação ao ICMS e ao Imposto Sobre Serviço (ISS), às normas de tributação aplicáveis às pessoas jurídicas não optantes pelo Simples Nacional, conforme Lei Complementar Nº 123/2006.

Além do limite de receita bruta anual, outro quesito importante para se enquadrar no regime é exercer atividades permitidas nesse regime de tributação mediante a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Além disso, a empresa não pode ter débitos da Dívida Ativa da União ou do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), porém, estão restringidos de usufruir deste regime de tributação, qualquer ente que, cumulativa ou alternativamente, enquadre-se em um dos pontos previstos no Art. 17º desta lei, como a título de exemplo:

- Empresa com sócio domiciliado no exterior;
- Empresa cujo capital participe entidade da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual ou municipal;
- Exerça atividade de importação ou fabricação de automóveis e motocicletas;
- Exerça atividade de importação de combustíveis.

Nesse contexto, resume-se então, que as vantagens proporcionadas pelo Simples Nacional estão em unificar, num único documento de arrecadação, os tributos federais, estaduais e municipais. Além disso, a alíquota varia conforme o faturamento da empresa e de sua atividade, o que pode proporcionar economia, efetiva, de tributos, e também o montante destinado a pagamento dos tributos é proporcional a receita auferida. E por fim, empresas que optam pelo regime do Simples Nacional têm preferência em licitações do governo, sendo esse um dos fatores de desempate entre os interessados que concorrem.

#### **2.3.2.2.2 LUCRO PRESUMIDO**

Os tributos devidos dentro do regime do lucro presumido são calculados com base no faturamento da empresa, desprezando-se as despesas e os custos. Entretanto, essa presunção do lucro é utilizada como base de cálculo apenas para a apuração do IRPJ e para a CSLL.

Podem optar por esse regime as pessoas jurídicas não obrigadas à apuração pelo regime do Lucro Real, e cuja receita bruta total no ano-calendário anterior tenha sido igual ou inferior a R\$ 78.000.000,00 (Setenta e Oito milhões de Reais) ou superior a R\$ 6.500.000,00 (Seis milhões e Quinhentos Mil Reais), multiplicados pelo número de meses de atividade do ano-calendário anterior, na hipótese da organização contar com menos de 12 (doze) meses de atividade, respeitadas às demais situações previstas na legislação.

A principal vantagem para empresas que adotam este regime é a facilidade na hora de calcular os impostos e gerir a parte financeira pelas alíquotas já serem pré-fixadas a depender da atividade exercida, como exemplo: Atividades de revenda de combustível e gás natural, percentual de tributação sobre o lucro de 1,6%; Atividade de transporte de carga, percentual de tributação 8%; Construção Civil e serviços em geral, percentual de tributação de 32%, entre outros.

Outras vantagens pela opção ao Lucro Presumido estão em alíquotas menores para o Programa de Integração Social (PIS) e a Contribuição para o Financiamento Social (COFINS), respectivamente 0,65% e 3%, e para mais, se o lucro da entidade for maior que o percentual de faturamento tributado, há economia nos impostos.

### **2.3.2.2.3 LUCRO REAL**

O método de tributação do lucro real consiste nos cálculos do IRPJ e CSLL feitos com base no valor apurado de lucro líquido da empresa. O lucro líquido do período de apuração ajustado pelas adições, exclusões ou compensações prescritas ou autorizadas pelo regulamento do Decreto Nº 1.598/1977.

Segundo a redação da Lei 9.718/98, qualquer empresa com receita bruta acima de R\$78.000.000 (Setenta e Oito Milhões) deve adotar este regime de tributação. Entretanto em setores específicos, as empresas passam a ser obrigadas a se enquadrar no regime independentemente da receita bruta, a título de exemplo:

- Empresas do mercado financeiro, como bancos ou empresas de seguro privado;
- Empresas que tiveram lucro, rendimentos ou ganhos de capital oriundos no exterior;
- Empresas que têm benefícios fiscais em relação à redução ou isenção de impostos.

Outro ponto importante do Lucro Real é que os encargos aumentam ou diminuem de acordo com o lucro registrado. Além disso, caso a empresa apresente prejuízo fiscal ao longo do período tributável, ela não precisa pagar os tributos sobre o lucro.

As vantagens proporcionadas pelo Lucro Real consistem na utilização do crédito de PIS e COFINS, uma possibilidade mais detalhada no planejamento tributário, e a flexibilidade na forma de apuração do IRPJ e da CSLL, já que cada negócio pode estipular a periodicidade mais adequada, trimestral ou anual com antecipações mensais.

### **2.3.3 SPED**

Instituído pelo Decreto Nº 6.022/ 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital, conhecido e doravante tratado como SPED, surgiu com a idealização de um avanço na informatização da transparência das operações realizadas pelos entes e o

fisco, por intermédio de plataformas eletrônicas com o uso da assinatura por certificado digital.

Entender o funcionamento do SPED tornou-se importante, haja visto que, o sistema proporciona melhorias ao processo de prestação de contas das operações empresárias ao fisco, dentre elas: A redução de custos, já que algumas despesas derivadas da impressão e armazenamento de papel passaram a ser dispensáveis com o ambiente digital; A padronização das informações enviadas, pois o SPED uniformiza a forma de enviar as informações ao fisco; Minimização da sonegação, por se tratar de uma ferramenta de controle das informações fiscais; E rapidez no acesso às informações declaradas, já que o ambiente digital pode ser acessado mais facilmente.

Assim como entende Conceição et al. (2020, p.3, *apud* Origuela, 2017, p.4) “devido ao avanço tecnológico, a contabilidade entrou na era digital, possibilitando a integração e padronização de informações contábeis, gerando informações de maior qualidade e permitindo uma melhor fiscalização pela administração tributária.”

Atualmente o sistema SPED é composto por projetos distintos, detalhados posteriormente, e através deles é realizada a integração das informações entre as esferas federal, estadual e municipal, mantendo o contato direto entre instituições, órgãos públicos, conselho de classe, associações e entidades civis.

Com o desdobramento do projeto SPED, temos os seguintes módulos: O Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Contábil Fiscal (ECF), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Nota Fiscal de Serviço Eletrônica (NFS-e), Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica (NFC-e), Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), e-Financeira e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

O CT-e foi instituído pelo ajuste do Sistema Nacional de Informações Econômicas e Fiscais (SINIEF) 09/2007, que em sua primeira cláusula determina como o novo modelo poderá ser utilizado pelos contribuintes do ICMS em substituição aos documentos anteriores de: Conhecimento de Transporte Rodoviário de Cargas, modelo 8 e modelo 9; Conhecimento Aéreo, modelo 10; Conhecimento de Transporte Ferroviário de Cargas, modelo 11; Nota Fiscal de Serviço de Transporte Ferroviário de Cargas, modelo 27; Nota Fiscal de Serviço de Transporte, modelo 7, quando utilizada em transporte de cargas, e Conhecimento de Transporte Multimodal de Cargas - CTMC, modelo 26.

A ECD, com a Instrução Normativa (IN) Nº 1420/2013, é parte do projeto SPED e vem à substituir a escrituração em papel pela escrituração transmitida via arquivo em versão digital, dos livros Diário e Razão, bem como seus auxiliares, e do livro Balancetes Diários, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias.

A EFD, composta pelas: EFD Contribuições, EFD ICMS IPI e EFD-Reinf, trata-se de um módulo de escrituração de documentos fiscais e outras informações de interesse dos órgão fiscalizadores, como a Secretária da Fazenda (SEFAZ) ou Receita Federal do Brasil (RFB). A EFD Contribuições, instituída pela IN Nº 1052/2010, trata-se de arquivo digital utilizado pelas pessoas jurídicas de direito privado na escrituração da contribuição para o PIS/Pasep e da COFINS, nos regimes de apuração não-cumulativo ou cumulativo. A EFD ICMS IPI, regida pela ajuste SINIEF 02/2009, constitui-se como um arquivo digital destinado a escrituração fiscal e registro de apuração dos impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte. Já a EFD-Reinf, regida pela IN Nº 2043/2021, utilizada pelas pessoas jurídicas e físicas em complemento ao eSocial, objetiva a escrituração de rendimentos pagos e retenções de imposto de renda e contribuição social do contribuinte.

A NFS-e, um projeto em conjunto da RFB e Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais (ABRASF), é o documento digital utilizado para documentar as operações de prestação de serviços. Desenvolvido, gerado e armazenado eletronicamente em um ambiente nacional pela RFB, e também pela prefeitura do domicílio tributário da prestação do serviço.

A NFC-e, instituída pelo ajuste SINIEF 19/2016, é um documento digital que registra as operações comerciais de venda a consumidor final, tanto pessoa física quanto jurídica, em operação sem geração de crédito de ICMS ao adquirente. O modelo é utilizado em substituição aos anteriores de Nota Fiscal de Venda a Consumidor, modelo 2; Cupom Fiscal e Cupom Fiscal Eletrônico.

O MDF-e, instituído pelo ajuste SINIEF 21/2010, é o documento emitido eletronicamente para vincular os documentos fiscais transportados pelos contribuintes emitentes de CT-e.

A NF-e, instituída pelo ajuste SINIEF 07/2005, foi desenvolvida de forma integrada pelas Secretarias de Fazenda dos Estados e RFB, com o propósito de aumentar a confiabilidade da nota fiscal, assim o modelo eletrônico do documento surgiu para registrar as operações comerciais de forma digital das transações de

mercadoria. Com isso, a NF-e modelo 55 passou a substituir a Nota Fiscal, modelo 1, e a Nota Fiscal de Produtor, modelo 4.

O e-Financeira, dispõe sobre a prestação de informações relacionadas às operações financeiras de interesse da RFB, conforme a IN Nº 1571/2015, o sistema é um conjunto de arquivos digitais referentes a cadastro, abertura, fechamento e auxiliares do módulo de operações financeiras realizadas pelos colaboradores obrigados a prestar a declaração, como pessoas jurídicas autorizadas a estruturar e comercializar planos de benefícios de previdência complementar ou as sociedades seguradoras de planos de seguros de vida.

Por fim, o eSocial comporta o módulo responsável por prestar as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de interesse do fisco, conforme o Decreto Nº 8373/2014, sendo o sistema onde os empregadores informam ao governo, de forma unificada, as informações relativas aos seus trabalhadores, como vínculos, folha de pagamento, ou escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

### 2.3.4 ESOCIAL

O decreto Nº 8.373/14 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido e doravante tratado como eSocial. Este instrumento está encarregado de unificar as informações prestadas referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; padronizando suas transmissões, validações, armazenamento e distribuição em um ambiente nacional; prezando pela viabilidade e garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas; racionalização e simplificação do cumprimento das obrigações, eliminando a redundância nas informações prestadas, bem como, aprimorando sua qualidade.

O uso desse sistema passou a ser obrigatório desde 08 de janeiro de 2018 e as informações nele usufruem de caráter declaratório, constituindo dispositivo válido e suficiente para a reivindicação por parte de usuários e futuros usuários de benefícios previdenciários e sociais. Nesse contexto, a RFB, como operadora do ambiente SPED elaborou um cronograma de implantação do eSocial para as entidades em geral, disponibilizado abaixo por meio do quadro 02.

#### QUADRO 02 – Detalhamento do cronograma de implantação do eSocial.

<b>1º GRUPO</b> – Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões.
1º Fase – Eventos de tabelas: 08/01/2018.
2º Fase – Eventos não periódicos: 01/03/2018.
3º Fase – Eventos periódicos: 08/05/2018.
4º Fase – Eventos de SST (Segurança e Saúde do Trabalho): 13/10/2021.
<b>2º GRUPO</b> – Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões, e que não sejam optantes pelo Simples Nacional.
1º Fase – Eventos de tabelas: 16/07/2018.
2º Fase – Eventos não periódicos: 10/10/2018.
3º Fase – Eventos periódicos: 10/01/2019.
4º Fase – Eventos de SST: 10/01/2022.
<b>3º GRUPO</b> – Pessoas Jurídicas - empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos
1º Fase – Eventos de tabelas: 10/01/2019.
2º Fase – Eventos não periódicos: 10/04/2019.

3º Fase – Eventos periódicos: 10/05/2021.
4º Fase – Eventos de SST: 10/01/2022.
<b>3º GRUPO – Empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF.</b>
1º Fase – Eventos de tabelas: 10/01/2019.
2º Fase – Eventos não periódicos: 10/04/2019.
3º Fase – Eventos periódicos: 19/07/2021.
4º Fase – Eventos de SST: 10/01/2022.
<b>4º GRUPO – Órgãos públicos e organizações internacionais.</b>
1º Fase – Eventos de tabelas: 21/07/2021.
2º Fase – Eventos não periódicos: 22/11/2021.
3º Fase – Eventos periódicos: 22/04/2022.
4º Fase – Eventos de SST: 11/07/2022.

Fonte: Elaboração própria, 2021.

A primeira fase, de ambos os grupos, diz respeito as informações relativas as empresas, ou seja, a apresentação da empresa dentro do eSocial. Nessa etapa são fornecidos os dados cadastrais da entidade, como o número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), a razão social, a classificação tributária, a natureza jurídica, entre outros, necessários ao preenchimento e validação dos demais eventos do programa.

De acordo com o capítulo III do manual do usuário *web* geral versão 2.5.01 de 24/05/2019, a primeira fase abrange 11 (onze) eventos distintos, que são:

**S-1000 – Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público:**

Evento onde são fornecidas pelo empregador/contribuinte/órgão público as informações cadastrais, alíquotas e demais dados necessários ao preenchimento e validação dos demais eventos do eSocial, inclusive para apuração das contribuições previdenciárias devidas ao RGPS e para a contribuição do FGTS. Esse é o primeiro evento que deve ser transmitido pelo empregador/contribuinte/órgão público. Não pode ser enviado qualquer outro evento antes deste.

**S-1005 – Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos:**

O evento identifica os estabelecimentos e obras de construção civil da empresa, detalhando as informações de cada estabelecimento (matriz e filiais) do empregador/contribuinte/órgão público, como: informações relativas ao CNAE Preponderante, Fator Acidentário de Prevenção - FAP, alíquota GILRAT, indicativo de substituição da contribuição patronal de obra de construção civil, documento, plano ou programa elaborado pela empresa, dentre outras. As pessoas físicas devem cadastrar neste evento seus "CAEPF – Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física". As informações prestadas no evento são utilizadas na apuração das

contribuições incidentes sobre as remunerações dos trabalhadores dos referidos estabelecimentos, obras e CAEPF. O órgão público informará as suas respectivas unidades, individualizadas por CNPJ, como estabelecimento.

**S-1010 – Tabela de Rubricas:** Apresenta o detalhamento das informações das rubricas constantes da folha de pagamento do empregador/órgão público, permitindo a correlação destas com as constantes da tabela 3 – “Natureza das Rubricas da Folha de Pagamento” do eSocial. É utilizada para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Rubricas do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação dos eventos de remuneração dos trabalhadores.

**S-1020 – Tabela de Lotações Tributárias:** Identifica a classificação da atividade para fins de atribuição do código FPAS, a obra de construção civil, a contratante de serviço ou outra condição diferenciada de tributação, que ocorre quando uma determinada unidade da empresa possui código de FPAS/Outras Entidades e Fundos distintos.

**S-1030 – Tabela de Cargos/Empregos Públicos:** São as informações de identificação do cargo (inclusive carreiras e patentes), apresentando código e período de validade. É utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Cargos/Empregos Públicos do empregador/órgão público. As informações consolidadas nesta tabela são utilizadas por todos os obrigados ao eSocial, para validação de diversos eventos, entre os quais o cadastramento inicial, admissão, alteração de dados contratuais, etc

**S-1035 – Tabela de Carreiras Públicas:** São as informações relativas às carreiras públicas em que os servidores públicos estatutários enquadram-se, independentemente do tipo de regime previdenciário (RGPS ou RPPS). As informações consolidadas nesta tabela serão referenciadas no evento “S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso do Trabalhador”.

**S-1040 – Tabela de Funções e Cargos em Comissão:** São as informações de identificação da função, apresentando código e período de validade do registro. É utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na tabela de Funções e Cargos em Comissão do empregador/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação de outros eventos do eSocial (admissão, alteração contratual etc.).

**S-1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho:** São as informações de identificação do horário contratual, apresentando o código e período de validade do registro. Detalha também, quando for o caso, os horários de início e término do intervalo para a jornada de trabalho. É utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Horários/Turnos de Trabalho. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação dos eventos do eSocial.

**S-1060 – Tabela de Ambientes de Trabalho:** Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Ambientes de Trabalho do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação do evento de Condições Ambientais do Trabalho. Devem ser informados os ambientes de trabalho da empresa em que há trabalhadores exercendo atividades.

**S-1070 – Tabela de Processos Administrativos/Judiciais:** Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Processos Administrativos/Judiciais do empregador/contribuinte/órgão público, de

entidade patronal com representação coletiva, de trabalhador contra um dos órgãos governamentais envolvidos no projeto do eSocial e que tenha influência no cálculo das contribuições, dos impostos ou do FGTS, e de outras empresas, quando influenciem no cumprimento das suas obrigações principais e acessórias. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação de outros eventos do eSocial e influenciam na forma e no cálculo dos tributos devidos e FGTS.

**S-1080 – Tabela de Operadores Portuários:** Evento utilizado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO - para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Operadores Portuários. As informações consolidadas dessa tabela são utilizadas para apuração da contribuição incidente sobre a remuneração de trabalhadores avulsos para o financiamento dos benefícios previdenciários relacionados ao grau de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

A fase subsequente, também de ambos os grupos, estabelece a prestação das informações referentes aos trabalhadores e seus vínculos. Sendo dados que não obedecem a uma cronologia lógica, ou uma frequência regular de acontecimentos, são eventos não periódicos, como admissões, afastamentos e desligamentos.

De acordo com o capítulo III do manual do usuário *web* geral versão 2.5.01 de 24/05/2019, a segunda fase abarca 14 (quatorze) eventos distintos, sendo:

**S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar:** Este evento é opcional, a ser utilizado quando não for possível enviar todas as informações do evento “S-2200 – Cadastramento Inicial e Admissão/Ingresso de Trabalhador” até o final do dia imediatamente anterior ao do início da respectiva prestação do serviço. Para tanto, deve ser informado: CNPJ/CPF do empregador, CPF do trabalhador, data de nascimento e data de admissão do empregado. É imprescindível o envio posterior do evento S-2200 para complementar as informações da admissão e regularizar o registro do empregado.

**S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador:** Este evento registra a admissão de empregado ou o ingresso de servidores estatutários, a partir da implantação do eSocial. Ele serve também para o cadastramento inicial de todos os vínculos ativos pela empresa/órgão público, no início da implantação, com seus dados cadastrais e contratuais atualizados. As informações prestadas nesse evento servem de base para construção do "Registro de Eventos Trabalhistas" - RET, que será utilizado para validação dos eventos de folha de pagamento e demais eventos enviados posteriormente. Trata-se do primeiro evento relativo a um determinado vínculo – excetuada a situação prevista para o evento “S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar”, registrando as informações cadastrais e do contrato de trabalho. Deve ser enviado também quando o empregado é transferido de uma empresa do mesmo grupo econômico ou em decorrência de uma sucessão, fusão ou incorporação.

**S-2205 – Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador:** Este evento registra as alterações de dados cadastrais do trabalhador, tais como: documentação pessoal, endereço, escolaridade, estado civil, contato, etc. Deve ser utilizado tanto para empregados/servidores, inseridos através do evento S-2200, quanto para outros trabalhadores sem vínculo de emprego

cujas informações foram enviadas originalmente através do evento específico de “S-2300 - Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Início”.

**S-2206 – Alteração de Contrato de Trabalho:** Este evento registra as alterações do contrato de trabalho, tais como: remuneração e periodicidade de pagamento, duração do contrato, local, cargo ou função, jornada, entre outros.

**S-2230 – Afastamento Temporário:** Evento utilizado para informar os afastamentos temporários dos trabalhadores, por quaisquer dos motivos elencados na Tabela 18 – “Motivos de Afastamento”, bem como eventuais alterações e prorrogações. Caso o empregado/servidor possua mais de um vínculo, é necessário o envio do evento para cada um deles.

**S-2250 – Aviso Prévio:** Este evento tem como objetivo registrar a comunicação e o possível cancelamento do aviso prévio de iniciativa do empregador ou do empregado. Aviso prévio é o documento de comunicação, antecipada e obrigatória, em que uma das partes contratantes (empregador ou empregado) deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho vigente.

**S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente:** Este evento tem como objetivo registrar a convocação para prestação de serviços do empregado com contrato de trabalho intermitente. Visa, portanto, formalizar e informar ao eSocial os termos pré-pactuados de cada convocação para prestação de serviços.

**S-2298 – Reintegração:** São as informações de reintegração, em sentido amplo, de empregado/servidor previamente desligado do empregador/ Órgão Público. Integram o conceito de reintegração, para fins do eSocial, todos os atos que restabelecem o vínculo tornando sem efeito o desligamento.

**S-2299 – Desligamento:** São as informações destinadas a registrar o desligamento do trabalhador da empresa/órgão público.

**S-2300 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Início:** Este evento é utilizado para prestar informações cadastrais relativas a trabalhadores que não possuem vínculo de emprego/estatutário com a empresa/órgão público.

**S-2306 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Alteração Contratual:** São as informações utilizadas para a atualização dos dados contratuais relativos aos trabalhadores que não possuem vínculo emprego/estatutário com a empresa/órgão público.

**S-2399 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Término:** São as informações utilizadas para o encerramento da prestação de serviço do trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário.

**S-2400 – Cadastro de Benefícios Previdenciários - RPPS:** São as informações relativas ao cadastro dos benefícios previdenciários pagos pelos entes federativos, diretamente ou por seus Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, bem como as complementações de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

**S-3000 – Exclusão de Eventos:** Utilizado para tornar sem efeito um evento enviado indevidamente, o qual deve estar incluído entre as faixas S-1200 a S-2400, com exceção dos eventos S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos e S-1298 – Reabertura dos Eventos Periódicos.

A terceira fase do programa torna obrigatório o envio das folhas de pagamento, entretanto, a substituição da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP) para o recolhimento das contribuições previdenciárias varia de grupo para grupo, conforme a instrução normativa RFB Nº 2005 de 29 de janeiro de 2021, já a substituição da GFIP para o recolhimento do FGTS ainda não possui data prevista para ocorrer.

De acordo com o capítulo III do manual do usuário *web* geral versão 2.5.01 de 24/05/2019, a terceira fase abarca 18 (dezoito) eventos distintos, que são:

**S-1200 – Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social:** Este evento deve ser utilizado pelo empregador/contribuinte/órgão público para informar rubricas de natureza remuneratória (proventos e descontos) ou não (informativa ou informativa dedutora) para todos os seus trabalhadores, estagiários e bolsistas, exceto àqueles vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, cuja informação deve ser prestada em evento próprio (S-1202)

**S-1202 - Remuneração de servidor vinculado a Regime Próprio de Previdência Social – RPPS:** São as informações da remuneração de cada servidor/militar no mês de referência. Este evento deve ser utilizado para os servidores filiados ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS pertencentes às categorias 301, 303 (sub judice no STF para parlamentares estaduais), 305 (desde que seja servidor público efetivo oriundo de ente que possua RPPS) e 307 (Militar) da Tabela 1 – “Categorias de Trabalhadores”.

**S-1207 – Benefícios Previdenciários - RPPS:** São as informações referentes ao pagamento das aposentadorias, pensões e demais benefícios dos segurados, no mês de referência.

**S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho:** São as informações prestadas relativas aos pagamentos referentes aos rendimentos do trabalho com ou sem vínculo empregatício e o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) objeto de negociação entre a empresa e seus empregados. Aplica-se também aos benefícios pagos por RPPS.

**S-1250 – Aquisição de Produção Rural:** São as informações relativas à aquisição de produção rural de origem animal ou vegetal decorrente de responsabilidade tributária por substituição a que se submete, em decorrência da lei, a pessoa física (o intermediário), a empresa adquirente, consumidora ou consignatária, ou a cooperativa.

**S-1260 – Comercialização da Produção Rural Pessoa Física:** São as informações relativas à comercialização da produção rural prestadas pelo produtor rural pessoa física e pelo segurado especial.

**S-1270 – Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários:** São informações prestadas exclusivamente pelos tomadores de serviços de trabalhadores avulsos não portuários.

**S-1280 – Informações Complementares aos Eventos Periódicos:** Evento utilizado para prestar informações que afetam o cálculo da contribuição previdenciária patronal sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas por empregadores/contribuintes, em função da desoneração de folha de

pagamento e atividades concomitantes dos optantes do Simples Nacional com tributação previdenciária substituída e não substituída. Esse evento não é aplicável às informações relativas aos servidores vinculados ao RPPS.

**S-1295 – Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência:** Evento destinado a solicitar a totalização das Contribuições Sociais e do Imposto de Renda, com base nas informações transmitidas para o ambiente nacional, quando houver insucesso no encerramento normal dos eventos periódicos (realizado pelo envio do evento S -1299).

**S-1298 – Reabertura dos Eventos Periódicos:** Este evento é utilizado para reabrir movimento de um período já encerrado, possibilitando o envio de retificações ou novos eventos periódicos

**S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos:** Destina-se a informar ao ambiente do eSocial o encerramento da transmissão dos eventos periódicos, no período de apuração. Neste momento são consolidadas todas as informações prestadas nos eventos S-1200 a S-1280.

**S-1300 – Contribuição Sindical Patronal:** Este evento registra o valor a ser pago relativo às contribuições sindicais e a identificação das entidades sindicais para os quais o empregador/contribuinte/órgão público efetuará as respectivas contribuições.

**S-5001 - Informações das contribuições sociais consolidadas por trabalhador:** Trata-se de um retorno do ambiente nacional do eSocial para cada um dos eventos de remuneração – S-1200 ou S-2299 ou S-2399 – transmitidos pelo empregador. Nele constará a totalização da base de cálculo (Salário de Contribuição) da contribuição previdenciária de cada trabalhador (CPF), e o cálculo do valor da contribuição devida pelo segurado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Retorna também o valor da contribuição efetivamente descontada pelo empregador, conforme informado em rubrica específica no evento de remuneração.

**S-5002 – Imposto de Renda Retido na Fonte:** Trata-se de um evento de retorno do ambiente nacional do eSocial para cada evento de Pagamentos de Rendimentos do Trabalho (S-1210), que tenha sido transmitido pelo empregador e internalizado pelo ambiente nacional do eSocial após as devidas validações. Nele constará a totalização dos rendimentos tributáveis e não tributáveis, o Imposto de Renda Retido na Fonte, as deduções do rendimento tributável bruto, isenções, demandas judiciais e suspensão de incidência em função de decisões judiciais.

**S-5003 - Informações do FGTS por Trabalhador:** Trata-se de um retorno do ambiente nacional do eSocial para cada um dos eventos de remuneração – S-1200 ou S-2299 ou S-2399 – transmitidos pelo empregador. Nele constará a totalização da base de cálculo para o FGTS de cada trabalhador (CPF), por contrato, estabelecimento e lotação tributária, e o cálculo do valor do depósito, por contrato.

**S-5011 - Informações das contribuições sociais consolidadas por contribuinte:** Trata-se de um retorno do ambiente nacional do eSocial para o evento de fechamento de eventos periódicos, S-1299, ou para o S-1295 - Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência. Objetiva mostrar ao declarante, com base nas informações transmitidas nos eventos iniciais, de tabelas e periódicos, o total da base de cálculo por categoria de trabalhador, por lotação tributária e por estabelecimento. A partir dessas informações são apurados os créditos previdenciários e os devidos a outras entidades e fundos.

**S-5012 - Informações do IRRF consolidadas por contribuinte 257:** Trata-se de um evento de retorno do ambiente nacional do eSocial para o contribuinte, gerado após o evento de fechamento de eventos periódicos, S-1299, ou para o S-1295 - Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência. Objetiva mostrar ao declarante, uma consolidação dos valores de cada tipo de retenção de Imposto de Renda Retido na Fonte, identificado pelo Código de Receita, que foram informadas individualmente para cada trabalhador no evento S-5002. Portanto, não são apresentados valores individualizados por trabalhador, mas apenas os totais que devem ser recolhidos pelo empregador para cada um dos códigos de receita. Quem está obrigado: Não aplicável ao contribuinte. Evento gerado no ambiente nacional do eSocial após o processamento com sucesso de um dos eventos S-1299 ou S-1295 enviado pelo contribuinte.

**S-5013 - Informações do FGTS consolidadas por contribuinte:** Trata-se de um retorno do ambiente nacional do eSocial para o evento de fechamento de eventos periódicos, S-1299, ou para o S-1295 - Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência. Objetiva mostrar ao declarante, com base nas informações transmitidas nos eventos iniciais, de tabelas e periódicos, o total da base de cálculo FGTS por contrato.

A última fase do cronograma é à qual as entidades deverão enviar seus dados sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST), objetivando a proteção e prevenção dos riscos e danos à vida e à saúde de todos os empregados. Vale ressaltar que, até o momento, a data mais próxima sugerida para o envio dessas informações é 13 de outubro de 2021 para as empresas do primeiro grupo. Assim, estas serão as primeiras a vivenciarem a finalização de todo o processo de implantação do eSocial.

De acordo com o capítulo III do manual do usuário *web* geral versão 2.5.01 de 24/05/2019, a quarta e última fase abarca 05 (cinco) eventos distintos, que são:

**S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho:** Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.

**S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador:** O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral com o empregador/contribuinte/órgão público, por trabalhador, no curso do vínculo ou do estágio, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões.

**S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional:** Registrar as informações relativas ao exame toxicológico realizado pelo motorista profissional.

**S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco:** Este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, indicando a prestação de serviços, pelo trabalhador ou estagiário, nos ambientes descritos no evento S-1060, bem como para informar a exposição aos fatores de risco descritos na Tabela 23 - fatores de risco ambientais e o exercício de atividades enquadradas na

legislação como insalubres, perigosas ou especiais descritas na Tabela 28 – Atividades Insalubres, Perigosas e/ou Especiais. Também é informado nesse evento se a exposição aos fatores de risco (combinada ou não com as atividades descritas) cria condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como enseja o dever de recolhimento do adicional para financiamento da aposentadoria especial.

**S-2245 – Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações:** Evento utilizado para prestação de informações sobre os treinamentos, capacitações exercícios simulados realizados, bem como informações relativas aos trabalhadores autorizados a realizar intervenções em instalações elétricas e em máquinas e equipamentos, conforme Tabela 29.

### 2.3.4.1 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Conforme cronograma, presume-se que o processo de implantação do eSocial foi pensado como uma estratégia à adesão de forma organizada e sistematizada de todas as entidades ao programa, com isso, sua ideia inicial foi sendo alterada no decorrer dos anos desde a criação do primeiro cronograma de implantação até o disponível nos dias atuais.

Em 05 de outubro de 2018, foi publicado pelo Comitê Diretivo do eSocial (CDeS) a resolução Nº 05/2018 que instituiu o cronograma do eSocial, dividindo os entes obrigados a apresentar as informações em quatro grupos, conforme explicitado acima.

Atualmente, conforme o Art. 2º da portaria conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 71 de 29 de junho de 2021, o cronograma sofreu diversas alterações, e, a divisão dos grupos de entidades participantes da implantação do eSocial foi disposta em uma nova configuração, onde o segundo grupo passa a ter como ressalva somente os optantes pelo Simples Nacional, e o terceiro grupo conta com uma subdivisão interna entre membros pessoa jurídica e membros pessoa física:

I - 1º grupo: as entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 27 de dezembro de 2018, com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais);

II - 2º grupo: as demais entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 2018, exceto:

a) as optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) de que trata o art. 12 da Lei Complementar

nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que constem nessa situação no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) em 1º de julho de 2018; e

b) as que fizeram opção pelo Simples Nacional no momento de sua constituição, se posterior à data mencionada na alínea "a";

III - 3º grupo - pessoas jurídicas: as entidades obrigadas ao eSocial não pertencentes ao 1º, 2º e 4º grupos a que se referem respectivamente os incisos I, II e V;

IV - 3º grupo - pessoas físicas: os empregadores e contribuintes pessoas físicas, exceto os empregadores domésticos; e

V - 4º grupo: os entes públicos integrantes do "Grupo 1 - Administração Pública" e as organizações internacionais e instituições integrantes do "Grupo 5 - Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais", ambos do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 2018.

As alterações também ocorrem no que diz respeito as datas programadas para a apresentação das fases de implantação do eSocial. No primeiro cronograma proposto, conforme a resolução Nº 05 do CDeS, o primeiro e o último eventos apresentados pelo cronograma, respectivamente, seriam entre janeiro de 2018 e janeiro de 2021, entretanto, devido a modificações no decorrer do tempo, a versão atual do processo de faseamento conta com a primeira data de apresentação de evento em 08 de janeiro de 2018 e a última em 11 de julho de 2022.

As fases, entretanto, permaneceram divididas em quatro, sendo a primeira destinada aos eventos de tabela, a segunda aos de não periodicidade, a terceira aos periódicos e a quarta aos eventos de SST, conforme se expõe na imagem 01:

### IMAGEM 01 – Fases de implantação do eSocial.



Fonte: <https://www.gov.br/esocial> 2021.

A fase de apresentação dos eventos de tabelas constantes na implementação do eSocial diz respeito as informações dos dados pessoais dos empregadores, contribuintes ou órgão público, informações sobre o estabelecimento, assim como rubricas, entre outras.

A segunda fase, o envio das informações dos eventos não periódicos, abrange as informações que não gozam de uma frequência habitual de acontecimentos, tempestivamente podem ocorrer dentro da rotina de uma entidade, como admissões, demissões ou afastamentos, são situações previstas e ordinárias, entretanto possuem uma frequência que impossibilita a entidade de se programar.

A penúltima fase de implantação do eSocial, o envio das informações de natureza periódica, são aqueles cuja ocorrência é definida, compostos por informações de folha de pagamento ou de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias.

Por fim, a última fase do eSocial, o envio das informações referentes a SST, diz respeito ao acompanhamento ou monitoramento da saúde do trabalhador, bem como, as condições ambientais do trabalho.

Diante do exposto, o processo de implantação do eSocial para as empresas, e, especialmente para a entidade que se estuda, sofreu alterações ao longo da implantação, e, isso fez com que as rotinas no DRH aumentassem intensivamente, pois, os dois processos – antes da implantação e após implantação de três fases – se encontram em execução. Pelo pressuposto, conhecendo que as novas rotinas, trazidas com a implantação do eSocial são de extrema atenção e zelo, pode-se inferir que mesmo estando praticando, apenas, as rotinas do eSocial os trabalhos no DRH estão mais intensificados e isso requer maior desprendimento de tempo dos profissionais atuantes.

Nesse pressuposto, com base nos eventos que se executa com a implantação até a terceira fase do eSocial, a cooperativa processa mensalmente cerca de 11 eventos de cunho trabalhista/social, além de que, como não está implantado o sistema na sua integridade tais informações são completadas com rotinas de antes de implantação do eSocial, fato que estará plenamente discutido no tópico 4, deste trabalho, ao se analisar efetivamente os impactos ocasionados neste processo.

### 2.3.5 DEPARTAMENTO PESSOAL

O departamento pessoal configura-se como o setor responsável por diversos processos que envolvam a entidade e seus funcionários, sendo portanto a área destinada a cuidar das nuances de naturezas trabalhista, previdenciária e fiscal da organização. Assim, o departamento realiza todas as rotinas necessária do setor, desde a geração, cuidado e guarda dos diversos tipos de documentos necessários para a administração do seu corpo operacional. Responsabilizando-se pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação pertinente dentro da organização ao executar as atividades de admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licença e outros.

Conforme pregoa Sanceverino (2019, p.3):

O Departamento Pessoal tem por atribuição cuidar de todo o processo de admissão, integração e desligamento dos funcionários contratados pela empresa ou Órgão Público, sempre cumprindo os critérios administrativos e jurídicos da entidade, conforme rege as leis vigentes nesse país em relação aos trabalhadores.

Neste contexto, o departamento concilia o capital humano da organização com os objetivos desejados para a continuidade da entidade, atentando-se aos deveres e cuidados necessários para a harmonia da relação de trabalho.

Deste modo o capital humano, ou recurso humano, é parte essencial para o desenvolvimento de qualquer atividade, e faz se presente em toda organização, e a gestão deste recurso cabe ao departamento pessoal, na atuação do recrutamento, seleção, treinamento e capacitação dos funcionários.

### 3 METODOLOGIA

Segundo o enunciado por Assis (2013, p. 24), o papel da metodologia:

Consiste na explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda a ação desenvolvida e de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa: o tipo de pesquisa, o instrumental utilizado, como questionários, entrevistas, entre outros, o tempo previsto, a divisão do trabalho, as formas de tabulação e tratamento de dados, etc.

Corroborando com o posto, ao entender que a metodologia é a estruturação de como o plano será colocado em execução, Barros e Ferreira (2016, p. 18) explicam que “a metodologia pode ser compreendida como o caminho, o percurso percorrido para a construção do conhecimento ou para a realização de algo”. Dito isto, no intuito de avaliar as questões fundamentais desta investigação, foram atribuídas as seguintes características para esta pesquisa: abordagem qualitativa, método indutivo e natureza descritiva.

A ciência goza de características essenciais para que o conhecimento seja produzido: o atributo da objetividade ao descrever a realidade sem a arbitrariedade do pesquisador, a racionalidade ao obter conclusões pautadas na razão, a sistematicidade ao organizar o conhecimento em cadeias de ideias, entre outros. Evidenciando o pressuposto, Andrade (2004, p. 16) expressa que “...a pesquisa científica é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseados no raciocínio lógico que tem por objetivo encontrar soluções para os problemas propostos, mediante o emprego de métodos científicos”.

A presente pesquisa tem sua abordagem predominantemente qualitativa, dispondo da propriedade de interpretar os dados de acordo com a relação entre o indivíduo e o objeto de estudo, atribuindo sentido às conclusões criadas, assim como pontua Assis (2013, p. 14):

Método qualitativo preocupa-se em analisar e interpretar os dados em seu conteúdo psicossocial. Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. Na pesquisa qualitativa, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são fundamentais.

Aliando a abordagem ao método de pesquisa indutivo, onde o processo de formulação do conhecimento passa da esfera individual para o coletivo, “a cadeia de

raciocínio estabelece conexão ascendente do particular para o geral. Assim, são as condições particulares que levam às teorias e leis gerais” (Assis, 2013, p. 10). Ou seja, são as inferências particulares feitas por diversos pensadores que constrói o pensamento científico. Como referência à pesquisa realizada, parte-se do particular que foi o processo de implantação do eSocial na COOPMAC para uma tentativa de entendimento geral dos seus efeitos dentro da realidade social das empresas brasileiras.

Pelo pressuposto, entende-se que esta pesquisa será de natureza descritiva, por observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os dados. E para fins de delimitação, a pesquisa refere-se ao período de junho de 2018 a janeiro de 2019, por se tratar do momento em que a empresa iniciou o processo de implantação de três das quatro fases do sistema eSocial.

Assim, para chegar aos objetivos da pesquisa, inicialmente foi realizado um levantamento através de pesquisa bibliográfica, explorando os trabalhos já realizados sobre a temática e em seguida, procedeu-se a aplicação do formulário para o estudo de caso na modalidade típico, ou representativo, no intuito de atender aos objetivos e verificar se a hipótese levantada na pesquisa foi corroborada ou não para se chegar à conclusão da pesquisa.

Auxiliando as investigações científicas sobre a temática foram realizadas revisões bibliográficas com utilização de livros, artigos científicos, monografias e leis para compreensão sobre o tema e colaborar na confecção do questionário no esclarecimento de dúvidas sobre a utilização do programa. Para atender aos objetivos da pesquisa utilizou-se como instrumento de coleta de dados o estudo de caso típico com intermédio da aplicação de questionário ao responsável pelo DRH da COOPMAC.

O método monográfico, ou estudo de caso, ampara o desenvolvimento da pesquisa no que diz respeito a desenvolver um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento (ASSIS, 2013). Ainda segundo a Assis, no desenvolvimento de uma pesquisa de campo, anseia-se uma observação dos fatos tal como ocorrem na realidade, diretamente no local onde ocorrem os fenômenos. Utilizando, deste modo, técnicas específicas, como observação direta, formulário e entrevistas.

O questionário corrobora com os objetivos da pesquisa ao estabelecer uma conexão entre as partes com o propósito de obter informações sobre a problemática,

possibilitando a coleta de dados de modo centralizado e direto, além de ampliar as possibilidades de compreensão da realidade. Neste sentido, foi desenvolvido o questionário para a aplicação no estudo de caso representativo com a finalidade de atender aos objetivos geral e específicos da pesquisa, bem como, as questões problema e principalmente verificar a hipótese, junto ao responsável pela execução do programa e adequação a nova obrigação exigida. Em seguida, foi realizada a tabulação dos dados e análise das respostas obtidas.

#### **4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DOS DADOS**

Conforme colocado, o trabalho busca evidenciar os impactos da implantação do eSocial na rotina administrativa do DRH através do estudo de caso na empresa COOPMAC. Para tanto, foi estruturado e aplicado um questionário, que serviu para melhor compreensão e respostas as dúvidas levantadas pelo pesquisador. A construção do formulário, então, teve como objetivo a extração das experiências e informações pertinentes para atender aos objetivos da pesquisa, responder as questões apresentadas e, por fim, corroborar ou não com a hipótese levantada.

Esta ferramenta cumpre a finalidade de auxiliar no desenvolvimento da análise de pesquisa ao levantar 15 (quinze) perguntas sobre como foi o processo de implantação do programa na empresa, quais foram as mudanças necessárias para a adequação à obrigação, além de discriminar o processo de faseamento do eSocial e conceituá-lo.

A seguir, o quadro 03 detalha quais foram às perguntas elaboradas para o formulário, partindo desde a qualificação do respondente até a opinião, deste, sobre o tema estudado:

**QUADRO 03** – Perguntas do formulário aplicado.

Pergunta	Descrição
1ª	Qual seu nome?
2ª	Qual sua idade?
3ª	Qual sua escolaridade?
4ª	Qual profissão ou cargo exerce?
5ª	Qual o tempo de exercício nessa função?
6ª	Quais as rotinas antes do eSocial?
7ª	Como profissional responsável pela prestação da declaração, conceitue o programa eSocial: o que é o programa, suas fases de implantação e qual sua importância?
8ª	Quais as mudanças foram propostas, até o momento, para atender o eSocial?
9ª	Como se deu a alteração cadastral no banco de dados interno da cooperativa?
10ª	Como o evento da folha de pagamento está sendo processado na empresa, considerando que a terceira fase do programa já é obrigatória?
11ª	O eSocial propicia maior facilidade na previsão das informações sobre o passivo trabalhista da empresa?
12ª	Quais as modificações trazidas pelo eSocial na produtividade da empresa?
13ª	Ocorreu alguma mudança na rotina do departamento da empresa para cumprir as exigências da obrigatoriedade?
14ª	Para você quais questões estão dificultando a mudança na rotina do departamento pessoal?
15ª	<i>“Com a implantação do eSocial as rotinas do setor de departamento pessoal passaram a ser executadas em menor tempo, em comparação com antes da implantação do programa, além de que, a fiscalização, correção e integração dos processos foram aprimoradas.”, de acordo com suas experiências comente a afirmação.</i>

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Detalhando as respostas, com as 05 (cinco) primeiras perguntas, buscou-se conhecer as qualificações do profissional responsável pela obrigatoriedade de implantação do eSocial na COOPMAC, e, para tanto, obteve-se as seguintes respostas:

**QUADRO 04 – Qualificação do responsável.**

Idade	Escolaridade	Cargo/Profissão	Tempo de exercício
27 Anos	Pós-Graduação em Departamento Pessoal e Rotinas Trabalhistas	Analista de Departamento Pessoal	5 – 6 anos

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Com isso, observa-se que o responsável pela execução da obrigatoriedade de implantação do eSocial na COOPMAC possui escolaridade superior e, ainda, pós-graduação em departamento pessoal e rotinas trabalhistas, fato que demonstra excelente nível de entendimento sobre a importância dos fatos aqui tratados. Este profissional, exerce a função de analista de departamento pessoal na empresa, sendo atuante na área de 05 (cinco) à 06 (seis) anos de experiência, com reflexo para impactar positivamente sua capacidade de gerir esse processo.

A sexta pergunta do formulário contextualiza a realidade do DRH da cooperativa antes do surgimento do eSocial, ao solicitar que o colaborador exemplifique quais, como e quando eram realizadas, as rotinas do departamento da empresa em outro momento que o setor não contava com a necessidade de atender a nova exigência:

**QUADRO 05 – Quais as rotinas antes do eSocial.**

Quais as rotinas antes do eSocial?
Emissão da folha de pagamento dentro do sistema, e depois eram gerados os arquivos e enviados para as plataformas específicas: CAGED, nos casos de admissão ou demissão; RAIS, nos casos de informar as remunerações durante a competência; SAL, para gerar guias do INSS;

SICALC, para gerar guias do IRRF; CONNECTIVIDADE SOCIAL, para movimentação nos casos de demissão, guias de FGTS, retificar dados do trabalhador e/ou empregador; DIRF, para gerar o informe de rendimento.
--

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Tal como verificado, na rotina do DRH é realizado mensalmente uma série de tarefas, a fim de atender todas as obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, além de eventos anuais e tempestivos. Em todas as situações, o processo inicia-se no sistema interno da COOPMAC, o cálculo da folha de pagamento é feito por intermédio do *software* terceirizado que reúne todas as informações necessárias para sua elaboração, desde a movimentação do funcionário pelo controle eletrônico do registro de marcação de ponto, até o valor da remuneração registrada no cadastro do funcionário. Desta forma, com o cálculo concluído, o sistema processa os valores dos tributos incidentes sobre a folha e gera os recibos e relatórios para verificação dos valores calculados.

Em continuação ao processo, gera-se o arquivo do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), para importação e validação no aplicativo da SEFIP, onde consta as informações referentes aos cálculos da folha de pagamento realizados e os dados necessários ao INSS. Logo em seguida, é enviado à plataforma do Conectividade Social, finalizando o envio e gerando a guia de recolhimento do FGTS, para em seguida ao acessar o site da RFB serem geradas as guias de INSS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) da competência.

O processamento de evento tempestivo, a exemplo da demissão, inicia-se com a geração do recibo de rescisão no sistema, depois a geração do arquivo da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) que é exportado para a validação no programa GRRF e em seguida é enviado pelo site do Conectividade Social ao banco de dados da Caixa Econômica Federal (CEF). O mesmo raciocínio aplica-se a elaboração da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), onde o arquivo é gerado pelo sistema e importado para o programa da RAIS para sua transmissão.

Em seguida, no quadro 06, o respondente na condição de profissional responsável pela prestação da declaração, detalha o que seria o programa do eSocial,

ao se pedir que o conceitue, explicando do que se trata o programa, suas fases de implantação e, também sua importância:

**QUADRO 06**– Conceituação do eSocial.

Como profissional responsável pela prestação da declaração, conceitue o programa do eSocial: o que é o programa, suas fases de implantação e qual sua importância?

Na teoria o programa do eSocial é maravilhosamente perfeito, pois facilita as rotinas, otimiza o tempo, além de unificar as obrigações/declarações. Dividido em 4 fases com datas predefinidas, de acordo com cada grupo/porte das empresas.

O que na prática é algo totalmente diferente. Durante o primeiro ano ao invés de reduzir as obrigações, com o eSocial tivemos mais uma obrigação, como se as que já existiam fossem poucas. O processo que era para começar em 2015, teve seu início em 2018, e muitas etapas em 2021 ainda não foram concluídas, no nosso caso que somos do 2º grupo a fase 4 vem sendo adiada há anos. Muitas das substituições de declarações propostas começaram em 2020, como é o exemplo da declaração da RAIS, mas ainda existem muitas a serem absorvidas pelo programa.

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Conforme exposto, o programa é visto, em teoria, pelo respondente como tendo o propósito de unificar as obrigações a declarar e com isso facilitar as rotinas do setor pessoal, além de otimizar o tempo de desempenho das atividades da área, sendo dividido em etapas de adaptação distintas conforme cronograma montado com datas estipuladas para cada grupo participante, como informado no quadro 02 do subitem 2.2.4 deste trabalho. Em sequência, é frisada a importância da obrigatoriedade dentro da cooperativa, e com isso, percebe-se que o programa se tornou mais uma obrigação extra a ser atendida do que uma ferramenta de simplificação de rotinas; tanto devido as alterações das datas de iniciação da primeira fase e atraso das posteriores não implantadas quanto a “pseudo” efetivação da premissa de substituição completa das declarações auxiliares já existentes.

Neste contexto, convém informar que o que se percebe neste momento de implantação do sistema é que, embora as rotinas possam estar mais facilitadas pois busca-se informações de outros programas da mesma base do SPED, o nível de exigência das informações aumentou acentuadamente, fato que requer maior atenção

por parte dos envolvidos, uma vez que, tais informações são disponibilizadas em tempo real.

Dando prosseguimento, a oitava e nona questões formuladas preocupam-se em captar as medidas tomadas para adaptação da cooperativa ao programa, partindo de como a empresa se preparou para a nova realidade:

#### QUADRO 07– Mudanças para atender ao eSocial.

Quais as mudanças foram propostas, até o momento, para atender o eSocial?
Como sempre trabalhamos com sistema, a adequação para o envio das informações para o programa eSocial foram bem tranquilas, a empresa responsável pelo <i>software</i> é quem teve todo o trabalho para adequar o sistema às fases.
Como se deu a alteração cadastral no banco de dados interno da cooperativa?
O cadastro utilizado antes e depois não sofreu quase nenhum impacto, fora o CPF dos dependentes que passaram a ser obrigatórios. Também tivemos problemas com cerca de 3 funcionários que estavam com irregularidade cadastral na receita federal, mas que foi facilmente resolvido por telefone. Os demais dados já faziam parte do modelo padrão de cadastro do funcionário.

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Nota-se que, como a empresa usufrui de um *software* destinado ao processamento de dados específico para as rotinas do DRH, as adaptações, em nível tecnológico, exigidas para a adesão foram sentidas de forma modesta. Pelo *software* ser de uma empresa terceirizada, a grande parte das mudanças técnicas deu-se entre o provedor deste programa e as normas decretadas pelos órgãos idealizadores do eSocial, restando a cooperativa a atualização de alguns dados de seus funcionários, haja vista que, no processo de admissão de funcionário já é norma interna padrão exigida a todos os dados pessoais que o eSocial necessita para sua consumação.

Com o quadro 08, composto pela décima e décima primeira perguntas do formulário, pretende-se mostrar, extraíndo-se da base de experiência do entrevistado a informação de como o DRH desempenha as tarefas rotineiras do setor após a implantação das três primeiras fases do eSocial, dado que, o evento da folha de pagamento com os dados e remunerações de seus funcionários passa a ter sua apresentação imposta, além do que o programa passa a contar com valores e cifras

que podem vir a serem utilizadas na elaboração da projeção de verbas trabalhistas aos quais a empresa precisará arcar:

**QUADRO 08**– Folha de pagamento e passivo trabalhista no eSocial.

Como o evento da folha de pagamento está sendo processado na empresa, considerando que a terceira fase do programa já é obrigatória?
O processamento continua sendo feito dentro do sistema. E dentro do programa mesmo já conseguimos enviar as informações de remunerações (s-1200) e pagamentos (s-1210) diretamente para a plataforma do eSocial.
O eSocial propicia maior facilidade na previsão das informações sobre o passivo trabalhista da empresa?
Não.

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

No que diz respeito ao processamento do evento da folha de pagamento, a empresa terceirizada provedora do *software*, realizou as alterações no sistema necessárias à integração junto ao portal do eSocial, disponibilizado pelo governo federal, assim, no DRH da COOPMAC não ocorreu modificação de conduta no que tange a essa questão. Ao efetuar o processamento do cálculo da folha de pagamento no sistema interno da empresa, imediatamente o mesmo envia à plataforma do eSocial os eventos S-1200 e S-1210, que informam as remunerações e os pagamentos dos rendimentos dos trabalhadores da empresa.

Sucessivamente, o respondente pontua que o eSocial não favorece a elaboração mais pormenorizada das projeções das verbas e informações sobre o passivo trabalhista da empresa face à efetivação da terceira fase do programa, os valores com encargos trabalhistas que a cooperativa projeta e se programa para arcar no decorrer do ano-base não desfrutam de um prognóstico mais preciso do que o já fornecido pelo próprio controle interno contábil do *software* terceirizado utilizado pela organização.

No penúltimo quadro da análise de dados, o respondente, em face das questões abordadas, com o propósito de verificar os impactos do eSocial no ponto da produtividade do setor, sinaliza como as mudanças foram percebidas e as dificuldades apresentadas, para compreender como a eficácia do DRH foi afetada.

### QUADRO 09– Produtividade com o eSocial.

Quais as modificações trazidas pelo eSocial na produtividade do DRH da empresa?
Em relação à produtividade houve um aproveitamento de uns 12%, por causa da extinção do CAGED e RAIS.
Ocorreu alguma mudança na rotina do departamento da empresa para cumprir as exigências da obrigatoriedade?
Não.
Para você quais questões estão dificultando a mudança na rotina do departamento pessoal?
O mau planejamento da implantação do programa, muitas empresas, inclusive a COOPMAC, quando o programa estava começando a ser divulgado estudamos para entender e tentar nos preparar. O que gerou uma perda de tempo, pois as informações passadas até então tiveram diversas alterações e até o momento ainda não está 100% claro.

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

A partir das respostas obtidas, é perceptível que o eSocial traz um aumento na produtividade do setor quando ocorre o efeito das extinções de declarações absorvidas por ele, ao deixar de ser necessário o preenchimento das declarações em situações como admissão ou demissão de funcionários, ou a RAIS, o programa proporciona um ganho de tempo, unificando as informações em sua plataforma.

No modelo atual de funcionamento do DRH da COOPMAC com a atuação do eSocial, os informes de caráter diário, mensal ou anual como: declaração de admissão, cálculo da folha de pagamento e RAIS, respectivamente, passaram a ser informados de maneira imediata, dentro no *software* terceirizado utilizado pelo setor da empresa, sem a necessidade de geração de um arquivo para importação, validação e transmissão em outra plataforma digital. No caso da RAIS, deixou-se de ser necessário sua transmissão.

Entretanto, outras obrigações acessórias ainda não gozam das premissas de simplificação e unificação propostas pelo eSocial, a geração das guias de INSS, FGTS ou IRRF, são rotinas dentro do processamento da folha de pagamento que o DRH

ainda precisa alimentar fora do sistema do eSocial, sendo necessária a geração de um arquivo para ser importado, validado e transmitido dentro de um sistema alheio ao eSocial.

Isto posto, no ambiente interno da COOPMAC não se pode notar evidências de mudanças da sua cultura organizacional para atender as exigências do programa, uma vez que, a empresa antes mesmo da nova obrigatoriedade já praticava a conduta de exigir de seus funcionários todos os dados necessários à utilização do eSocial no momento da criação do cadastro interno no sistema da cooperativa, no entanto no entendimento do respondente, a maior questão que dificultou a implantação do eSocial está na perda de tempo que o DRH teve em se preparar para o eSocial criando originalmente expectativas que se revelaram inapropriadas em função das sucessivas mudanças no calendário de implantação.

Por fim, é posto ao participante a ideia central do eSocial, com a intenção de que, com base em suas experiências em atender ao programa no período de implantação de suas três fases iniciais, este comente suas expectativas e se o programa atingiu os objetivos estabelecidos na legislação pertinente.

#### **QUADRO 10 – Efetivação do eSocial.**

"Com a implantação do eSocial as rotinas do setor de departamento pessoal passaram a ser executadas em menor tempo, em comparação com antes da implantação do programa, além de que, a fiscalização, correção e integração dos processos foram aprimoradas.", de acordo com suas experiências comente sobre essa afirmação.

Essa afirmação infelizmente é uma utopia. Muitas das propostas de alteração não estão nem na metade. Ainda existem muitas demandas que tem tomado o tempo do setor. As correções e integrações dos processos não foram aprimoradas por não ter havido a finalização das quatro fases o que deixa aberto o risco de haver alterações até a efetiva conclusão.

Fonte, Elaboração Próprio 2021.

Neste momento, o respondente retorna o comentário afirmando que há uma distância entre o que foi planejado para o programa e o que ocorre com sua execução. O DRH da empresa ainda destina tempo para cumprir com rotinas do eSocial, que

deveriam ter sido extintas com sua efetivação, porém, a integração dos processos não se fez, ainda, em sua plenitude, haja visto que a quarta e última fase de implantação ainda não aconteceu. Assim, o respondente reconhece que as propostas criadas pela obrigatoriedade não estão sendo realizadas, até o momento, o que impede o completo desempenho dos objetivos do eSocial.

Para que isso esteja acontecendo, conforme dito em 2.3.4.1, as fases de implantação do programa não foram adequadamente satisfeitas dentro do prazo inicialmente estabelecido, o que, na opinião do respondente aumentou o nível de trabalho e retrabalho, de algumas rotinas, dentro do setor, fato que gerou certa confusão e aumento de serviços.

Após a obtenção das respostas do formulário aplicado, e com a colaboração do entrevistado, foi possível montar um quadro comparativo dos principais eventos do eSocial, ou os mais recorrentes, atendidos pela cooperativa antes e após a implantação da terceira fase do programa. Conforme o quadro 11:

**QUADRO 11** – Quadro comparativo de rotinas.

Evento	Antes da implantação da terceira fase do eSocial.	Após da implantação da terceira fase do eSocial.
Admissão de funcionário	Era solicitado do novo colaborador os dados necessários para a criação do cadastro dentro do sistema da empresa, tais como: RG, CPF, CTPS, comprovante de residência, entre outros. Em seguida era transmitido o CAGED do novo funcionário, a fim de informar ao governo a condição de empregado do colaborador.	É solicitado do novo colaborador os dados necessários para a criação do cadastro dentro do sistema da empresa, tais como: RG, CPF, CTPS, comprovante de residência, entre outros. Assim, o <i>software</i> utilizado encaminha o evento S-2200 para a plataforma do eSocial.
Alteração de dado cadastral	As alterações de dados cadastrais do trabalhador e do	As alterações são informadas tanto pelo método anterior a

e contrato de trabalho	contrato de trabalho eram realizada mediante a emissão da SEFIP. Através do arquivo SEFIP enviado pela plataforma do conectividade social os entes fiscalizadores, como a CEF, tinham acesso as alterações realizadas.	implantação da terceira fase, através do arquivo SEFIP, quanto pelo envio dos eventos S-2205 e S-2206 ao eSocial. Causando uma duplicidade no trabalho em informar os mesmos dados através de sistemas diferentes. Além do que, o envio ao eSocial contar com o prazo de transmissão até o 15º dia do mês subsequente. E em caso de descumprimento, ocorre a aplicação de multa.
Afastamento temporário	O informe do evento de afastamento temporário era realizado pela emissão da SEFIP. Através do arquivo SEFIP enviado pela plataforma do conectividade social os entes fiscalizadores, como a CEF e INSS, tinham acesso ao afastamento.	O afastamento temporário é informado tanto pelo método anterior a implantação da terceira fase, através do arquivo SEFIP, quanto pelo envio do evento S-2230 ao eSocial. Causando a duplicidade no trabalho em informar os mesmos dados através de sistemas diferentes. Além do que, o envio ao eSocial contar com o prazo, que varia conforme o tipo de afastamento, mas em caso de descumprimento, acarreta em aplicação de multa.
Aviso prévio	O evento do aviso prévio era informado na emissão do CAGED. A informação era	Após a implantação da terceira fase, o aviso prévio passou a ser enviado pelo <i>software</i> a

	repassada aos entes fiscalizadores somente no momento de realizar o envio definitivo do arquivo da rescisão.	plataforma do eSocial através do evento S-2250.
Desligamento	Antes da implantação da terceira fase, o informe do evento de desligamento era feito inicialmente dentro do sistema interno da empresa com o processamento da rescisão, em seguida o preenchimento do CAGED para informar a atual condição de desempregado do funcionário; também era gerado o arquivo SEFIP, enviado ao conectividade social para a geração das guias de FGTS e informação da movimentação do funcionário para concessão de benefícios sociais, para então acessar o site do empregador web e solicitar o seguro desemprego, se houvesse.	Após a implantação da terceira fase, o evento de desligamento ainda é iniciado no sistema da empresa com o processamento da rescisão, em seguida é gerado o arquivo SEFIP que é enviado ao conectividade social para a geração das guias de FGTS e informação da movimentação do funcionário para concessão de benefícios sociais, então acessa-se o site do empregador web e solicitar o seguro desemprego, se houver. Contudo, o sistema interno alimenta a plataforma do eSocial com o envio do evento S-2299 sem entretanto integrar os sistemas do conectividade social e empregador web na geração das guias de FGTS e emissão do requerimento de seguro desemprego.
Folha de pagamento	O cálculo da folha de pagamento era feito pelo próprio sistema da cooperativa, após o processamento dos	Após a implantação da terceira fase, o cálculo da folha de pagamento na cooperativa passou a ser feito tanto pelo

	<p>valores, a rotina sequencial se dava da seguinte maneira:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A geração do arquivo SEFIP, para ser enviado através da plataforma de conectividade social, e em seguida utilizado novamente pelo aplicativo da SEFIP para a geração das guias de FGTS;</li> <li>• O cálculo do INSS era gerado no sistema interno, enviado no conectividade social pelo arquivo SEFIP e as guias para pagamento do INSS emitidas no site SAL GPS;</li> <li>• O IRRF era gerado no sistema interno, enviado no conectividade social pelo arquivo SEFIP e as guias para pagamento do IRRF emitidas pelo aplicativo SICALC.</li> </ul>	<p>método anterior a implantação da terceira fase, quanto pelo envio, através do <i>software</i> da empresa, dos eventos S-1200 e S-1210 ao eSocial. Nesse contexto o sistema não usufrui de uma integração entre os órgãos da CEF, INSS E RFB, acarretando o retrabalho de prestar-se as mesmas informações de modos diferentes.</p>
<p>Aquisição e comercialização de produtor rural</p>	<p>A aquisição e comercialização de mercadorias de produtores rurais era realizada mediante a emissão de nota fiscal pela cooperativa, já a apuração do</p>	<p>Após a implantação da terceira fase, a aquisição e comercialização de mercadorias de produtores rurais ainda é realizada da</p>

	<p>FUNRURAL era feita através da transmissão do arquivo SEFIP (com as devidas configurações) dentro do site do conectividade social, para em seguida ser reutilizado pelo aplicativo da SEFIP na emissão da guia do imposto.</p>	<p>mesma forma antes à implantação; visto que os eventos S-1250 e S-1260 não são apresentados dentro da plataforma do eSocial, pelo fato da plataforma ainda não ter habilitado o campo para a declaração dos eventos, mesmo já sendo obrigatório a prestação da informação pelo cronograma criado.</p>
<p>Contribuição sindical patronal</p>	<p>O informe do evento de contribuição sindical patronal era feito mediante a emissão do arquivo SEFIP pela plataforma do conectividade ao declarar a folha de pagamento.</p>	<p>Após a implantação da terceira fase, o informe do evento de contribuição sindical patronal é feito tanto na emissão do arquivo SEFIP pela plataforma do conectividade ao declarar o a folha de pagamento, quando pelo envio do evento S-1300.</p>

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal demonstrar os impactos da implantação do eSocial na rotina do DRH da COOPMAC, com recorte até a terceira fase de implantação. Para alcançá-lo foi apresentada uma pesquisa descritiva, onde foram abordados os conceitos da contabilidade, da contabilidade tributária, do sistema SPED, do programa eSocial e do departamento pessoal.

Com a finalidade de alcançar o objetivo, foi realizado um estudo de caso em uma cooperativa prestadora de serviços de beneficiamento e comercialização de café de seus cooperados. Este estudo caracterizou-se como qualitativo, por utilizar descrições e interpretações como forma de adquirir conhecimento sobre o objeto de estudo, e a coleta de informações foi feita mediante a aplicação de um questionário respondido pelo responsável pelo DRH da empresa.

Com isso, diante do exposto na análise de dados, conclui-se que o questionamento principal, identificado através do problema do tema, pode ser respondido da seguinte maneira: Os impactos gerados, até o momento, pelo eSocial na COOPMAC são desfavoráveis a operacionalidade do DRH, visto que, ocorrem às execuções das mesmas rotinas no setor, através da forma anterior ao início da implantação do eSocial, e também, da nova forma imposta pela obrigatoriedade do programa, além de que, o não atendimento ao eSocial acarreta em aplicação de multa ao estabelecimento, demonstra-se ainda a carência na integração dos processos de prestação das informações trabalhistas aos órgãos reguladores, tais como CEF, RFB, INSS entre outros. Assim, até a implantação da terceira fase do eSocial, a empresa conta com mais uma obrigação a ser atendida dentre as já existente na rotina do DRH.

Dessa maneira o objetivo geral desse trabalho foi alcançado, ao evidenciar os impactos da implantação do eSocial na rotina do DRH da COOPMAC, como também cada objetivo específico, dado que, foi apresentado de forma analítica a conceituação do eSocial, a sua discriminação do processo de faseamento, como também as adversidades encontradas no estudo de caso para a sua implantação, da mesma forma que foi relatado o posicionamento do profissional responsável pela implantação e as alterações necessárias para a consumação dentro das normas estabelecidas pelos órgão reguladores.

Por fim, na conclusão do desenvolvimento deste trabalho após a análise de dados, a hipótese levantada foi respondida. A obrigatoriedade das rotinas do SPED,

sobremaneira o módulo do eSocial, é semelhante à das empresas que visam lucro com sua operacionalidade, a dificuldade em prestar contas ao programa mostra-se igual em relação as organizações comerciais de outros nichos de atuação.

Finalmente, acredita-se que o trabalho produzido possa ser útil para profissionais, estudantes, gestores e demais interessados na Contabilidade Tributária, servindo de orientação, consulta e aprendizado sobre o tema.

Sugere-se como pesquisas futuras a reaplicação do questionário na mesma empresa, após a adesão completa ao eSocial, ou ainda, a aplicação da metodologia de estudo de caso voltado para outras organizações, ou cooperativas de menor porte que não utilizem sistemas tecnológicos ou façam uso de sistemas de *softwares* especializados em rotinas trabalhistas.

## 6 REFERÊNCIAS

A Cooperativa. **COOPMAC**. Disponível em: <<http://www.coopmac.com.br/a-coopmac/>>. Acessado em: 02 de Mar. 2021.

AGOSTINI, Carla; CARVALHO, Joziane T. de. **A Evolução da Contabilidade: seus avanços no Brasil e a Harmonização com as Normas Internacionais**. Anuário de Produção Científica, Instituto de Ensino Superior, ano 1, n. 1, out. 2012.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

Andrade, Marina; Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

Araújo, Luiz. **eSocial: Origem e Conceitos A visão de seus Construtores**. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6124.pdf>>. Acessado em: 30 de Mar. 2021.

ASSIS, Maria Cristina de. **Metodologia do Trabalho Científico**. Faculdade do Sertão (UESSBA) – Pedagogia. 2013.

Bastos, Maria Clotilde Pires; Ferreira, Daniela Vitor. **Metodologia científica**. Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Brasil. **Decreto-lei Nº 1.598 de 26 de Dezembro de 1977**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del1598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1598.htm)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Brasil. **Decreto Nº 8.373 de 11 de Dezembro de 2014**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)> Acessado em 09 de Set. de 2021.

Brasil. Governo Federal. **Cronograma de Implantação**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>> Acessado em 09 de Set. de 2021.

Brasil. Governo Federal. **Manual do Usuário WEB GERAL**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/empresas/manual-web-geral>> Acessado em 09 de Set. de 2021.

Brasil. Governo Federal. **Portaria Conjunta SERP/RFB/ME Nº 71 de 29 de Junho de 2021**. Disponível em:< <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-seprt/rfb/me-n-71-de-29-de-junho-de-2021-329487308>> Acessado em 09 de Set. de 2021.

Brasil. **Lei Complementar Nº 123 de 14 de Dezembro de 2006**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Brasil. **Lei Nº 5.172 de 25 de Outubro de 1966**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Brasil. **Lei Nº 9.718 de 27 de Novembro de 1998**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9718compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9718compilada.htm)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Brasil. Receita Federal. **Instrução Normativa RFB Nº 2005 de 29 de Janeiro de 2021**. Disponível em:<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=115131>> Acessado em 09 de Set. de 2021.

CERVO, Amado. Luiz. BERVIAN, Pedro. A.; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.z

Conceição, Felipe; Lima, Lucas; Martins, Zilton. **DESAFIOS DAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS ACERCA DO eSOCIAL APÓS SUA IMPLEMENTAÇÃO**. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/32675/21046>> Acessado em 03 de Nov. 2021.

CRC - MT, Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso, **História da Contabilidade**. Disponível em: < <http://www.crcmt.org.br/profissao-contabil/historia-da-contabilidade>> Acessado em: 15 Fev. 2021.

Datasebrae. **Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e pequenos empreendedores**. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>>. Acessado em: 08 de Mar. 2021.

Esteves, Renata; Machado, Lúcio. **Pesquisas em contabilidade tributária e planejamento tributário: uma análise bibliométrica**. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/292/1/Renata%20Elisa%20de%20Souza%20Esteves.pdf> > Acessado em 08 de Set. 2021.

FABRETTI, L. C. **Contabilidade Tributária**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

FEA, USP. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. **O que é contabilidade?** Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/contabilidade-e-atuaria/graduacao/o-que-e-contabilidade>> Acessado em: 26 de Ago, de 2021.

Fio, Faculdade Ourinhos. **Normalização do trabalho acadêmico.** Disponível em: <[https://fio.edu.br/manualtcc/co/5\\_Introducao.html](https://fio.edu.br/manualtcc/co/5_Introducao.html)> Acessado em: 02 Abr. 2021.

Galhardo, Eduardo; Guimarães, José. Introdução à metodologia científica. Disponível em: <<http://www2.assis.unesp.br/PIIC/metciem.htm>> Acessado em: 03 de Set. de 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

Hansen, Jens Erik. **A evolução da Contabilidade: da idade média à regulamentação americana.** Disponível em: <<http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/1155/848>> Acessado em: 16 Fev. 2021.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia Estatística.** Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>>. Acessado em: 08 de Mar. 2021.  
MARION, José Carlos. **Contabilidade básica.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009 a.

Lavarda, Carlos; Rodrigues, Vanessa; Sell, Filipy. **A Mudança nas Rotinas Gerenciais com a Introdução do eSocial: Um Estudo de Caso.** Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/192631/Artigo%20Vanessa%20Rodrigues.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em: 02 Abr. 2021.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial.** 11. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009 a.

Ministério da economia. **AJUSTE SINIEF Nº 09, 25 de outubro de 2007.** Disponível em: <[https://www.confaz.fazenda.gov.br/legislacao/ajustes/2007/AJ\\_009\\_07](https://www.confaz.fazenda.gov.br/legislacao/ajustes/2007/AJ_009_07)> Acessado em 30 de Out de 2021.

Ministério da economia. **AJUSTE SINIEF Nº 02, 03 de abril de 2009.** Disponível em: <[https://www.confaz.fazenda.gov.br/legislacao/ajustes/2009/AJ\\_002\\_09](https://www.confaz.fazenda.gov.br/legislacao/ajustes/2009/AJ_002_09)> Acessado em 30 de Out de 2021.

Moraes, Juliana; Pimentel, Silvia. **Bate-papo sobre eSocial, com José Alberto Maia, auditor fiscal do Trabalho, integrante do Comitê Gestor.** Disponível em: <<http://www.sincodiv.org.br/site/noticia-sincodiv-sp-bate-papo-sobre-esocial-com-jose-alberto-maia-auditor-fiscal-do-trabalho-integrante-do-comite-gestor-4820>>. Acessado em: 29 de Mar. 2021.

Morais, Márcio; Silva, Marli. **Contabilidade tributária: percepção da importância do conhecimento da disciplina por discentes de uma instituição de ensino superior de tangará da serra – mt.** Disponível em: <[https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/download/284/755#:~:text=De%20acordo%20com%20Fabretti%20\(2006,tributos%20de%20uma%20determinada%20entidade.&text=O%20resultado%20apurado%20dever%20ser%20economicamente%20certo.](https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/download/284/755#:~:text=De%20acordo%20com%20Fabretti%20(2006,tributos%20de%20uma%20determinada%20entidade.&text=O%20resultado%20apurado%20dever%20ser%20economicamente%20certo.)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Origuela, Letícia. **OS PRINCIPAIS IMPACTOS DO SPED NA PROFISSÃO CONTÁBIL: UMA ANÁLISE DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE.** Disponível em: <<https://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/139/125>> Acessado em 01 de Out de 2021.

Pêgas, Henrique. **Manual de contabilidade tributária – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.**

Portal tributário. **Lucro Real.** Disponível em: <[http://www.portaltributario.com.br/guia/lucro\\_real.html](http://www.portaltributario.com.br/guia/lucro_real.html)> Acessado em 08 de Set. 2021.

Pupo, Fábio; Resende, Thiago. **Após dividir equipe econômica, debate sobre o fim do eSocial chega ao congresso.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/06/apos-dividir-equipe-economica-debate-sobre-fim-do-esocial-chega-ao-congresso.shtml>> Acessado em: 23 Fev. 2021.

Receita Federal. **INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 1571, de 02 de julho de 2015.** Disponível em :<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=65746>>\_Acessado em 30 de Out de 2021.

Receita Federal. **INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2043, de 12 de agosto de 2021.** Disponível em :<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=119859#2284744>>\_Acessado em 30 de Out de 2021.

Redação, Portal Contabilidade, **Conheça a origem da Contabilidade**. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/conheca-origem-e-historia-da-contabilidade/> > Acessado em: 15 Fev. 2021.

Sancaverino, Flávio. **Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão público** Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7796/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20-%20Flavio%20Sanceverino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acessado em: 30 de Mar. 2021.

Senior. Portal da documentação. **Manual do eSocial para clientes sênior**. Disponível em:< <https://documentacao.senior.com.br/gestao-de-pessoas-hcm/esocial/leiautes/nao-periodicos/s-2240.htm>> Acessado em 09 de Set. de 2021.

Silva, Alessandro. **Conceito e importância da contabilidade**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/678/conceito-e-importancia-da-contabilidade/> Acessado em: 26 de Ago, de 2021.

Silva, Caroline. **15 obrigações que o eSocial vai substituir**. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/obrigacoes-esocial-substituir/>> Acessado em: 13 Abr. 2021.

Sistema Público de Escrituração Digital. **Escrituração Contábil Digital**. Disponível em :< <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/499>>\_Acessado em 30 de Out de 2021.