

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DANIELA KLAUS ASSUMPÇÃO

**UTILIZAÇÃO DE MÓDULOS GERENCIAIS PARA AUXILIAR NA TRANSMISSÃO
DOS ARQUIVOS PARA O ESOCIAL**

**CAXIAS DO SUL
2017**

DANIELA KLAUS ASSUMPÇÃO

**UTILIZAÇÃO DE MÓDULOS GERENCIAIS PARA AUXILIAR NA TRANSMISSÃO
DOS ARQUIVOS PARA O ESOCIAL**

Monografia apresentada como requisito para a obtenção do Grau de Bacharela em Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul.

Orientador TCC I: Prof. Me. Elias Milton Denicol

Orientadora TCC II: Profa. Ma. Maria Salete Denicol

**CAXIAS DO SUL
2017**

DANIELA KLAUS ASSUMPÇÃO

**UTILIZAÇÃO DE MÓDULOS GERENCIAIS PARA AUXILIAR NA TRANSMISSÃO
DOS ARQUIVOS PARA O ESOCIAL**

Monografia apresentada como requisito para a obtenção do Grau de Bacharela em Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul.

Orientador TCC I: Prof. Me. Elias Milton Denicol
Orientadora TCC II: Profa. Ma. Maria Salete Denicol

Aprovada em: 27/06/2017

Banca Examinadora:

Presidente

Prof. Ma. Maria Salete Denicol
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Examinadores:

Prof. Dr^a Marlei Salete Mecca
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Me. Joel Borges Domingues
Universidade de Caxias do Sul - UCS

AGRADECIMENTOS

Quero expressar meus agradecimentos a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este trabalho fosse realizado. Em especial à minha orientadora, Profa. Ma. Maria Salete Denicol, pela sua competência e orientação durante todo o desenvolvimento desta monografia.

Agradeço, de forma toda especial, à minha família, pelo amor, compreensão e apoio dedicados, que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas, Graças a Deus, sou melhor do que eu era antes”.

Martin Luther King

RESUMO

As relações trabalhistas evoluíram ao longo da história. A internet tornou-se uma grande aliada para o mercado de trabalho, facilitando os processos do dia a dia nas organizações como um todo. Este avanço tecnológico também atingiu o Governo Federal, mais precisamente na questão de fiscalização. O eSocial é uma ação conjunta de diversos órgãos do governo federal, com o objetivo principal de unificar o envio de informações dos empregadores e centralizá-las em um ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais que fazem uso destes dados. O maior impacto ocorrerá nos setores de departamento de pessoal e de recursos humanos. A partir da implementação do eSocial, as informações passarão a ser enviadas em uma única vez, utilizando-se a internet. Esta pesquisa busca responder à seguinte questão: Qual a percepção dos clientes de uma empresa de assessoria contábil sobre a utilização e a eficácia dos módulos oferecidos para implantarem o eSocial em suas empresas? Para responder a essa questão, foi feita uma pesquisa bibliográfica e, complementarmente, uma pesquisa *survey*. Quanto aos objetivos, a pesquisa apresenta-se descritiva; e quanto à abordagem do problema, é classificada como qualitativa e quantitativa. Concluiu-se que as empresas com o número maior de funcionários foram as que adquiriram e estão utilizando o Módulo Medicina e Segurança. A pesquisa também evidenciou que alguns dos motivos de algumas empresas não terem adquirido o módulo foi pelo custo devido à crise financeira que estão sofrendo no momento; outras, por estarem esperando o eSocial entrar em vigor; e ainda outros não entenderam a complexidade do assunto e a necessidade de ferramentas tecnológicas para controles internos. Percebe-se que a principal preocupação da empresa de assessoria contábil é conscientizar os clientes da importância da utilização do módulo para atender as exigências do eSocial. Certamente, este estudo contribui em muito para a empresa de Assessoria Contábil ter conhecimento da percepção dos clientes sobre a utilização e a eficácia dos módulos, podendo agora tomar as medidas necessárias para a implantação do eSocial de seus clientes.

Palavras-chave: eSocial. Legislação Trabalhista. Recursos Humanos. Tecnologia da Informação. Empresa de Assessoria Contábil. Módulo Medicina e Segurança.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Órgãos participantes do projeto	19
Figura 2: Antes de o eSocial entrar em vigor	20
Figura 3: A partir da implantação do eSocial.....	21
Figura 4: Impacto do eSocial nas organizações.....	22
Figura 5: Cronograma para implantação do eSocial	23
Figura 6: Grupo de Informações dos leiautes.....	25
Figura 7: Funcionamento da troca de mensagens	26
Figura 8: Perfil dos Clientes	34
Figura 9: Formas de comunicação entre clientes e empresa de assessoria contábil	35
Figura 10: Qualificação dos treinamentos recebidos pela empresa de assessoria contábil.....	36
Figura 11: Mudanças internas feitas após os treinamentos	36
Figura 12: Percepção sobre a utilização do módulo Benefícios	37
Figura 13: Aquisição do módulo Medicina e Segurança	37
Figura 14: Percepção da utilização do módulo Medicina e Segurança	38
Figura 15: Realização dos controles internos antes da utilização do módulo Medicina e Segurança.....	39
Figura 16: Possibilidade de envio de informações sem a utilização dos módulos	39
Figura 17: Preparação dos clientes que adquiriram o Módulo Medicina e Segurança para o eSocial	40
Figura 18: Razões de não aquisição do módulo Medicina e Segurança.....	41
Figura 19: Como é feito o controle de exames e EPIs sem o módulo.....	42
Figura 20: Possibilidade de envio das informações sem a utilização do módulo	43
Figura 21: Preparação dos clientes que não adquiriram o Módulo Medicina e Segurança para o eSocial	43

LISTA DE SIGLAS

ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRM	Conselho Regional de Medicina
DP	Departamento de Pessoal
EPC	Equipamentos de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
eSOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por tempo de serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPS	Ministério da Previdência
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PWC	PricewaterhouseCoopers
RFB	Secretaria da Receita Federal do Brasil
RH	Recursos Humanos
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TI	Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	10
1.2	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	11
1.3	OBJETIVOS	12
1.3.1	Objetivo geral	12
1.3.2	Objetivos específicos	12
1.4	ESTRUTURA DO ESTUDO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	AS RELAÇÕES DO TRABALHO	14
2.1.1	Departamento Pessoal	14
2.1.2	Sindicato	15
2.1.3	Medicina e Segurança do Trabalho	15
2.1.4	Legislação Previdenciária e Trabalhista	17
2.2	ESOCIAL	18
2.2.1	Resultados esperados com o eSocial	20
2.2.2	Cronograma para implantação do eSocial	23
2.2.3	Saúde e Segurança do Trabalho	24
2.2.4	Arquivos e leiautes do eSocial	25
2.3	TERCEIRIZAÇÃO	27
2.3.1	Terceirização dos serviços contábeis	27
3	METODOLOGIA	29
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	29
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	30
4	ESTUDO DE CASO	31
4.1	APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	31
4.2	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	31
4.2.1	Questionário aplicado a empresa de assessoria contábil	31

4.2.2	Questionário aplicado aos clientes da empresa de assessoria contábil	34
5	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS.....	49
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA A EMPRESA DE ASSESSORIA CONTÁBIL	52
	APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO PARA OS CLIENTES DA EMPRESA DE ASSESSORIA CONTÁBIL.....	53

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

As relações trabalhistas evoluíram ao longo da história. Mudanças políticas, culturais e econômicas contribuíram para transformar, não apenas a concepção do trabalho, mas a relação do homem com ele. A internet tornou-se uma grande aliada para o mercado de trabalho, facilitando os processos do dia a dia nas organizações como um todo. Esse avanço tecnológico também atingiu o Governo Federal, mais precisamente na questão de fiscalização.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial –, é uma ação conjunta de diversos órgãos do governo federal, e teve a sua legalidade instituída através do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. “O objetivo principal é unificar o envio de informações dos empregadores e centralizá-las em um ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais que fazem uso destes dados” (GABRIEL, 2016, p. 14).

O empregador deixará de emitir suas obrigações separadamente para cada ente do governo, e ficará responsável pelo envio de arquivos ou eventos, que terão informações sobre a estrutura da empresa, seus empregados, dados da folha e informações inerentes à área de saúde e segurança do trabalho. A partir da implementação do eSocial, as informações passarão a ser enviadas em uma única vez, utilizando-se a internet.

O impacto será visto na simplificação dos processos de cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo exigirá que o empregador tenha um ambiente homogêneo, com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada. As empresas terão que se reorganizar para cumprir tempestivamente as obrigações, pois a fiscalização agora será on-line, averiguando e multando automaticamente as infrações cometidas.

Considerado por especialistas o maior e mais complexo dos projetos do Sistema Público de Escrituração Digital, o eSocial não altera nenhuma legislação, mas muda a forma de envio e de apresentação dessas informações ao fisco. Os impactos serão vistos principalmente nos processos, no sistema e nas pessoas dentro das organizações. O eSocial traz em sua essência uma quebra de

paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos.

Diante do exposto, esse trabalho busca identificar qual a percepção dos clientes de uma empresa de assessoria contábil sobre a utilização e eficácia dos módulos oferecidos para implantarem o eSocial em suas empresas.

1.2 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com Gabriel, Silva e Rezende (2016), o tema escolhido é um assunto contemporâneo, visto que o eSocial será um divisor de águas nas empresas, pois haverá uma mudança de cultura nas organizações. Muito precisa ser pesquisado, pois afetará a todas as empresas sem exceção.

Segundo pesquisa recente feita pelo Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis de São Paulo (SESCON – SP, 2016), mostra-se que as empresas não estão preparadas para o eSocial. A entidade ouviu 500 contadores que, em média, apontaram que apenas 4% dos seus clientes estão de fato prontos para atender às novas regras. (DIÁRIO DO COMÉRCIO – SP).

Ainda Gabriel, Silva e Rezende (2016) mencionam que os empregadores que se organizaram para atender ao governo na parte contábil e fiscal, com a chegada do eSocial terão agora que se organizar também para as áreas trabalhistas e previdenciárias. Todos os empregadores deverão se preparar, pois serão obrigados a aderir ao eSocial conforme cronograma do Governo Federal.

De acordo com Gabriel, Silva e Rezende (2016):

Teremos uma mudança na forma como são feitas as fiscalizações à medida que esses órgãos governamentais tiverem acesso às informações acumuladas no ambiente do eSocial. O novo sistema permitirá o cruzamento de dados e uma fiscalização mais rápida e precisa das obrigações. (GABRIEL; SILVA; REZENDE, 2016, p. 20).

O projeto será trabalhoso e complexo, por envolver diversos setores como: Recursos Humanos, Financeiro, Contabilidade, Medicina e Segurança, Jurídico e Tecnologia da Informação.

O maior impacto ocorrerá nos setores de departamento de pessoal e recursos humanos. No Brasil, a maioria das empresas terceiriza o serviço de departamento de pessoal e, dessa forma, para atender ao eSocial, se fazem

necessárias mudanças nos processos internos das empresas, bem como uma boa comunicação entre o cliente e a empresa de assessoria contábil. As informações internas do cliente precisam chegar até a empresa de assessoria contábil em tempo hábil para a transmissão dos arquivos para o eSocial. Pensando nisso, uma empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS ofereceu a seus clientes a opção de utilizarem alguns módulos de seu sistema para cadastrarem informações internas que precisarão ser transmitidas juntamente com as demais informações para o eSocial.

Diante do exposto, a questão de pesquisa a que o estudo pretende responder é: Qual a percepção dos clientes de uma empresa de assessoria contábil sobre a utilização e eficácia dos módulos oferecidos para implantarem o eSocial em suas empresas?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

O estudo objetiva identificar qual a percepção dos clientes de uma empresa de assessoria contábil sobre a utilização e eficácia dos módulos oferecidos para implantarem o eSocial em suas empresas.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Fazer o levantamento bibliográfico relacionado às exigências ou requisitos do eSocial;
- b) Identificar quais são as principais mudanças no envio das informações, datas, prazos e multas;
- c) Verificar se a ferramenta oferecida por uma empresa de assessoria contábil para os clientes está sendo utilizada.

1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

No primeiro capítulo é apresentada a contextualização do tema, bem como os objetivos, a questão de pesquisa e a metodologia.

No segundo capítulo são apresentadas a fundamentação teórica das relações trabalhistas e sua legislação, bem como a legislação previdenciária, e ainda sobre o eSocial.

No terceiro capítulo relatou-se a metodologia usada na pesquisa.

No quarto capítulo é apresentado o resultado da pesquisa *survey* (enquete) feita com os clientes da empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS.

Ao final, no quinto capítulo, atingiu-se o objetivo principal da pesquisa, ou seja, apresenta-se as considerações de qual a percepção dos clientes de uma empresa de assessoria contábil sobre a utilização e eficácia dos módulos oferecidos pela empresa de assessoria contábil para a implantação do eSocial. E, também, as considerações finais acerca da questão de pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS RELAÇÕES DO TRABALHO

Segundo Oliveira (2016), a complexidade das relações do trabalho com as empresas e os órgãos da administração pública faz do Departamento de Recursos Humanos e Contábil um elemento singularmente dinâmico da vida e estrutura da empresa moderna. Entre suas atividades surge o recolhimento de natureza tributária, como o desconto do imposto de renda na fonte, contribuições previdenciárias e FGTS.

Para Silva (2015), desde a autossustentância do homem primitivo, as condições de trabalho evoluíram, e hoje encontramos a influência de uma tecnologia tão avançada que possibilita ao homem atender não só à sobrevivência, como também aos seus desejos mais sofisticados.

De acordo com Fidelis (2016), a legislação que regulamenta as relações entre o capital e o trabalho é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde então, todas as atribuições trabalhistas que administram as relações de trabalho são regidas pelo controle expresso dessa legislação. As relações de trabalho envolvem as figuras do empregador e do empregado, mediante direitos e obrigações recíprocos.

Conforme dispõe o artigo 2º da CLT, "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

Conforme dispõe o artigo 3º da CLT, "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

2.1.1 Departamento Pessoal

Segundo Fidelis (2016), o Departamento de Pessoal é o processo de Gestão de Pessoas que cuida dos aspectos legais da relação de emprego, e estes incluem todas as rotinas que envolvem os funcionários, o cumprimento da legislação trabalhista e relações sindicais. É comum, pelo avanço tecnológico e das

quantidades de obrigações que envolvem esse setor, muitas empresas terceirizarem este trabalho.

Para Silva (2015), o Departamento de pessoal é o responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados. Os profissionais da área são responsáveis pelas rotinas admissionais, apuração do ponto, cálculo da folha de pagamento, cálculo das férias, processo demissional, cálculo e recolhimento dos encargos legais e por atender à fiscalização.

2.1.2 Sindicato

Para Fidelis (2007), existem dois sindicatos atuantes. Sendo o primeiro o sindicato patronal, ele representa os interesses das empresas de determinada categoria econômica. E o segundo, o sindicato profissional, que atende os interesses dos trabalhadores. A sua função principal é defender os interesses dos trabalhadores, judicial ou extrajudicialmente, representá-los nas negociações com os empregadores, com o objetivo de estabelecer os pisos salariais e outros benefícios de ordem financeira, além de melhores condições de trabalho.

Conforme Silva (2015), o sindicato surgiu na Inglaterra durante a Revolução Industrial e consiste em uma associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e ao incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores e de empregadores.

2.1.3 Medicina e Segurança do Trabalho

Para Gonçalves (2000), a Medicina do Trabalho pode ser definida como a ciência que estuda as causas das doenças ocupacionais, objetivando a sua prevenção.

De acordo com Garcia, “antes da contratação, o candidato deve ser submetido a exame médico admissional. Pela CLT, art. 168, i, o exame é legalmente obrigatório por ocasião da admissão.” (GARCIA, 2014, p. 85)

Segundo Barsano (2012), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve incluir, entre outros, a realização obrigatória de exames médicos. O exame admissional deve ser realizado antes que o trabalhador assuma

suas atividades. O exame deve ser realizado periodicamente, considerando os prazos estipulados pelo médico coordenador do PCMSO, a análise dos riscos por setor e função, assim como a idade do colaborador. Já o exame de retorno ao trabalho é realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. O exame de mudança de função deve ser realizado obrigatoriamente antes da alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança. E o exame demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da dispensa, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, e 90 dias para as empresas de grau de risco 3 e 4.

Ainda Gonçalves (2000) expõe que Segurança do Trabalho pode ser definida como ciência que, através de metodologia e técnicas apropriadas, estuda as possíveis causas de acidentes do trabalho, objetivando a prevenção de suas ocorrências.

De acordo com Nunes (2014), a NR 09 determina a obrigatoriedade, por parte de todas as empresas privadas ou públicas, todos os estabelecimentos que possuem trabalhadores regidos pela CLT, independentemente do número de empregados, de elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

De acordo com Chirmici (2016), os equipamentos de proteção coletiva (EPC) são aqueles utilizados no ambiente de trabalho para proteção dos trabalhadores expostos aos riscos existentes nos processos de trabalho. O equipamento de proteção individual (EPI) é qualquer dispositivo ou produto, de uso especificamente individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra os riscos que são capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde. Esse equipamento deverá ser utilizado somente quando não for possível a eliminação dos riscos do ambiente em que se desenvolve a atividade, ou quando os EPCs não forem viáveis, eficientes e suficientes para a neutralização ou atenuação dos riscos e não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e ou de doenças do trabalho.

Conforme Barsano (2012), a CAT é a Comunicação de Acidente do Trabalho feita pela empresa à Previdência Social, dentro do prazo legal, independentemente

de ter havido afastamento ou não do trabalhador. Além de ser uma obrigação legal do empregador, a CAT também serve para fins estatísticos.

Barsano (2012) ainda assevera que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como principal objetivo a prevenção de acidentes e de doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Atualmente, a CIPA está regulamentada pelos artigos 162 a 165 da CLT e pela Norma Regulamentadora (NR-5)14 do MTE.

De acordo com Chirmici (2016), o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) foi instituído em 27 de julho de 1972, época em que o Brasil liderava o ranking de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Diante de tal cenário desfavorável, o governo se viu diante da necessidade de tomar uma providência que impactasse as empresas e revertesse, em curto prazo, o quadro crítico. Conforme o autor, nas empresas, o SESMT é dimensionado com base nas determinações da NR-4, que estabelece, a partir do grau de risco da atividade principal e da quantidade total de empregados, o número mínimo de profissionais para cada perfil de empresa e o tipo de profissional que deve possuir. O SESMT de uma empresa pode ser constituído por técnico de segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho e médico do trabalho.

2.1.4 Legislação Previdenciária e Trabalhista

Segundo Oliveira (2016), no Brasil, a legislação trabalhista tem características singulares, talvez em parte devido ao meio, à cultura burocrática e às leis elaboradas apressadamente, as quais, muitas vezes, são insuficientes para dar conta da realidade do mundo do trabalho. Assim, é possível dizer que são três, pelo menos, as características relevantes nesse meio: o excesso de leis, a incompletude delas e a complexidade de papéis e cálculos que elas geram.

Conforme Monte (2014), a Consolidação das Leis Trabalho (CLT) foi aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e contém 922 artigos. Atualmente, esse diploma legal é o principal instrumento do Direito do Trabalho que regulamenta as relações de trabalho no ambiente organizacional.

No Brasil, a legislação trabalhista é ampla e complexa e, como foi gerada há cerca de 70 anos, acarretou inúmeras normatizações paralelas, dificultando ainda mais a sua interpretação, exigindo, para a sua aplicação, um amplo conhecimento de sua extensão, argumenta Silva (2015).

Ainda Silva (2015) menciona o fato de a área trabalhista possuir uma justiça especial. A própria CLT reserva alguns artigos, a partir do art. 643, para regulamentar essa justiça. Sempre que houver um conflito de interesses entre trabalhador e empregador, o caso pode ser resolvido pela Justiça do Trabalho. Na Justiça do Trabalho, trabalhador e empregador são assistidos por um juiz, que julga a ação com base nas leis, nos princípios e no caso concreto.

Conforme Gabriel, Silva e Rezende (2016), em 2013, o Banco Mundial publicou um estudo sobre o tempo gasto pelas empresas para lidar com os tributos diretos, indiretos e obrigações trabalhistas em diversos países. Dos 185 países analisados, o Brasil gasta 2.600 horas por ano para lidar com essas obrigações, ficando, assim, em primeiro lugar em relação aos demais países.

2.2 ESOCIAL

De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), o eSocial é um projeto do governo federal que tem por objetivo a captação de informações de empregadores e contribuintes, relativamente ao registro de trabalhadores, suas remunerações e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. A prestação dessas informações visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos de governo relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências.

Para Gabriel, Silva e Rezende (2016), o projeto eSocial é uma ação conjunta de diversos órgãos do Governo Federal, e teve sua legalidade instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.

O e-Social é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional. (BRASIL, Decreto 8373, 2014).

Conforme a Figura 1, os órgãos participantes do projeto eSocial são: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Ministério da Previdência – MPS, Ministério do Trabalho e Emprego – TEM e Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB.:

Figura 1: Órgãos participantes do projeto



Fonte: <<http://www.mcinfotec.com.br/single-post/2016/05/21/ESOCIAL>>.

De acordo com o manual de orientações do eSocial, versão 2.2, o objetivo desse projeto é:

Desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.

Conforme Gabriel, Silva e Rezende (2016), como parte do projeto do Sistema Público de Escrituração Digital, o eSocial é considerado por especialistas o maior e mais complexo dos projetos do Sped. O eSocial não altera nenhuma legislação, mas muda a forma de envio e de apresentação dessas informações ao fisco.

Ainda consoante Gabriel, Silva e Rezende (2016), o objetivo do eSocial é centralizar o envio de informações e reduzir a burocracia envolvida na relação dos

empregadores com o Fisco, uma vez que a entrega única facilitará a consistência das informações prestadas e permitirá fazer uma crítica das irregularidades, como prazos desrespeitados nos envios de informações, erros nos cálculos e declarações com dados inconsistentes.

2.2.1 Resultados esperados com o eSocial

Para Pacheco Filho e Kruger (2015), o período anterior ao início de vigência do eSocial é marcado pelo excesso de cobrança por parte do Estado e pelo baixo proveito do esforço gasto no cumprimento das obrigações. As informações trabalhistas e previdenciárias são prestadas em declarações diversas, mensais e anuais, sem nenhum intercâmbio entre si, cada qual num formato próprio. Existe, portanto, uma grande repetição de informações na transmissão das diversas declarações e no preenchimento de formulários, sobrecarregando sobremaneira os profissionais das áreas contábil e de Recursos Humanos.

Conforme Figura 2, a seguir, antes do eSocial entrar em vigor, o empregador emite suas obrigações separadas para cada ente do governo:

Figura 2: Antes de o eSocial entrar em vigor



Fonte: <<http://www.tecnocontas.com.br/eSocial.asp>>.

Quando o eSocial entrar em vigor, será enviado um único arquivo para o ambiente do eSocial, conforme evidenciado na Figura 3:

Figura 3: A partir da implantação do eSocial



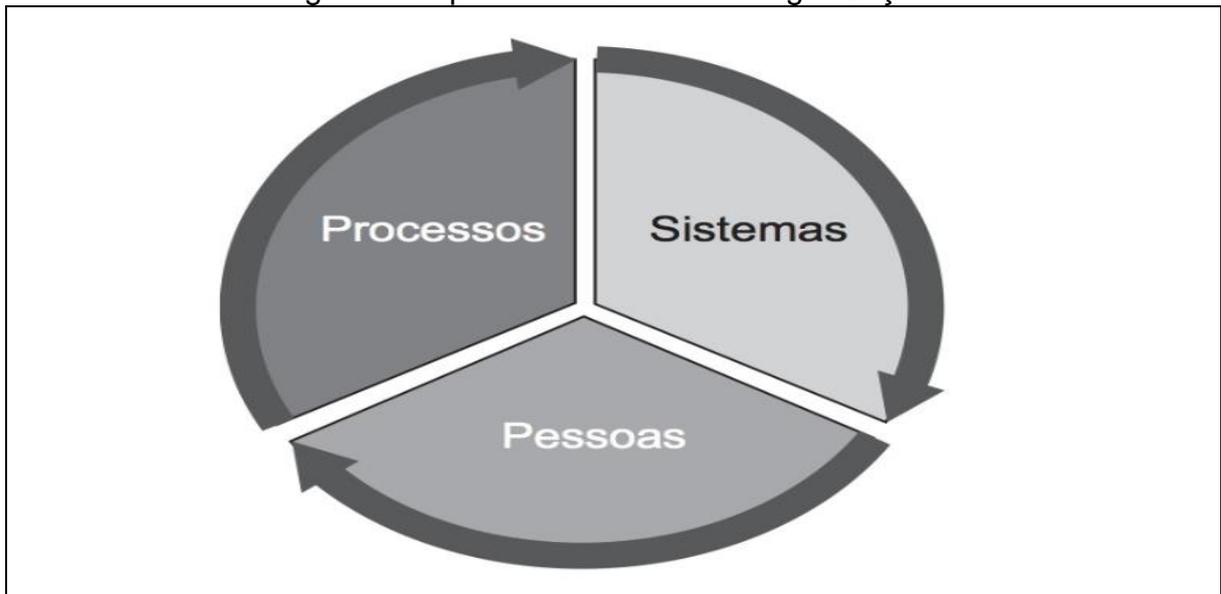
Fonte: <<http://www.tecnocontas.com.br/eSocial.asp>>.

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), com o tempo, o empregador deixará de emitir suas obrigações pela forma antiga e separada para cada ente do governo, e ficará responsável pelo envio de arquivos ou eventos, que terão informações sobre a estrutura da empresa, seus empregados, dados de folha e informações sobre a vida laboral de seus trabalhadores dentro de um determinado período.

O autor ainda evidencia que, a partir da implementação do eSocial, as informações passarão a ser enviadas em uma única vez, utilizando-se a internet e, dessa forma, o impacto será visto na simplificação dos processos de cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo exigirá que o empregador tenha um ambiente homogêneo, com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada (GABRIEL; SILVA; REZENDE, 2016).

Ainda Gabriel, Silva e Rezende (2016) identificam que os impactos com o eSocial serão vistos principalmente nos processos, no sistema e nas pessoas dentro das organizações, conforme demonstra a Figura 4, a seguir:

Figura 4: Impacto do eSocial nas organizações



Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 24).

Os consultores reforçam que a adequação ao novo sistema exige a cooperação de diversas áreas, como parte de um esforço multidisciplinar dentro das organizações. “O impacto é na empresa toda. Várias áreas vão precisar interagir para gerar as informações necessárias”, explica o sócio de capital humano da PricewaterhouseCoopers, João Lins. As principais dificuldades apontadas pelas companhias que participaram do levantamento da PwC são a necessidade de uma mudança cultural (33%) e a adaptação de processos internos (21%).

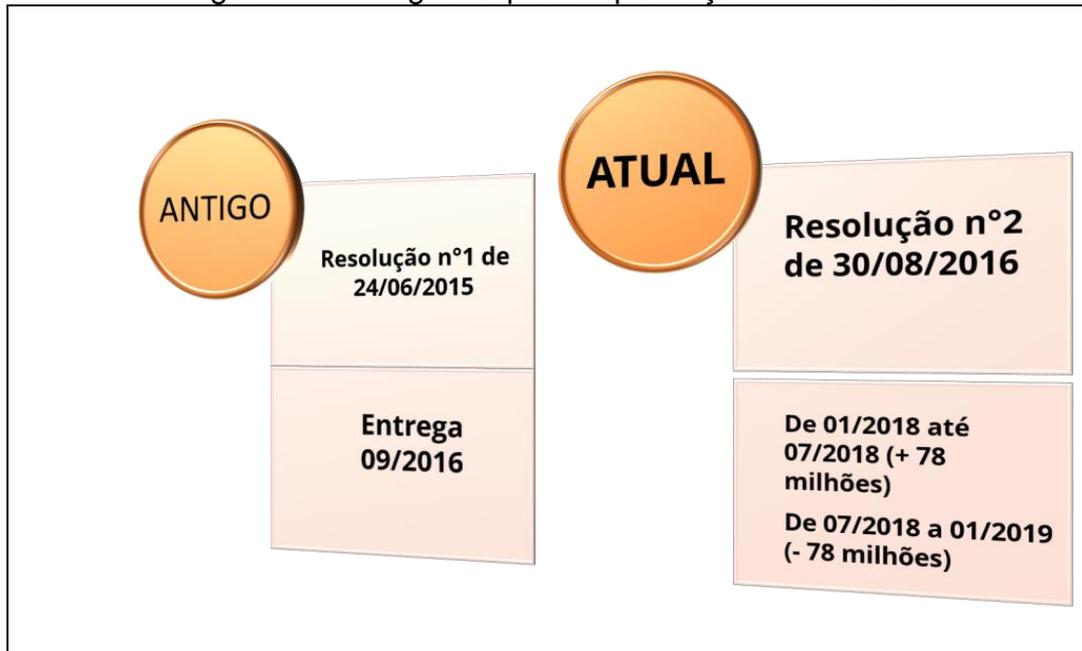
Pesquisa realizada pela PricewaterhouseCoopers (2015) revela que 43% dos entrevistados apontaram o RH como a área que mais demandará cuidados. Em seguida, apareceram Segurança e Saúde do Trabalho (16%), Tecnologia da Informação (11%), Fiscal (8%) e Jurídico (3%). Dessa forma, as organizações terão impactos no relacionamento e nas operações internas entre as áreas e com terceiros, e a tecnologia pode ser uma aliada na redução desses impactos.

Para Eulálio (2016), o eSocial traz em sua essência uma quebra de paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos. As empresas terão que se reorganizar para cumprir tempestivamente as obrigações, pois a fiscalização agora será on-line, averiguando e multando automaticamente as infrações cometidas.

2.2.2 Cronograma para implantação do eSocial

O Comitê Diretivo do eSocial publicou no DOU, de 31 de agosto de 2016, a resolução Nº 002, estabelecendo o novo cronograma de implantação do programa, conforme ilustra a Figura 5:

Figura 5: Cronograma para implantação do eSocial



Fonte: <www.alfaerp.com.br/esocial-como-o-erp-pode-ajudar>. (2016).

A Resolução nº 002 revoga a Resolução anterior para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 superior a R\$ 78 milhões, cuja adoção do eSocial tornar-se-á obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2018. Já para os demais empregadores e contribuintes, o prazo estabelecido é 1º de julho de 2018. A mesma resolução estabeleceu, ainda, que fica dispensada a prestação das informações relativas à saúde e segurança do trabalhador nos seis primeiros meses após as datas de início da obrigatoriedade para os empregadores

O eSocial, instituído pelo Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014, já está parcialmente em operação por meio de um de seus módulos: o módulo do Empregador Doméstico, que materializa o disposto na Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que ampliou e garantiu direitos dos trabalhadores domésticos. Este Módulo do Empregador Doméstico é responsável pela emissão mensal de mais de 1,2 milhão de guias de pagamento (Documentos de Arrecadação do eSocial, DAE).

2.2.3 Saúde e Segurança do Trabalho

Conforme Gabriel, Silva e Rezende (2016), a maior parte das informações inerentes a área de saúde e segurança será cobrada na segunda fase de implantação do eSocial. Mas isso não é motivo para deixar o diagnóstico e as adequações inerentes ao tema fora do cronograma de trabalho, até porque são processos mais complexos que demandam trabalhos mais extensos.

Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015), deve-se dar atenção especial a procedimentos efetuados por terceiros que geram informações que precisam ser transmitidas, como, por exemplo, os Atestados de Saúde Ocupacional. Segundo o autor, deve-se ter em mente que, quanto mais descentralizada for a transmissão, maior a possibilidade de erros, por isso a necessidade de maior controle na transmissão de informação. Se a empresa não tiver um bom controle interno, o que parece ser uma boa oportunidade de otimização de seus processos é, na verdade, uma grande cilada, com efeitos desastrosos.

Para Gabriel, Silva e Rezende (2016), com a entrada do eSocial, a área de Saúde e Segurança do Trabalho deve alinhar suas informações com a área de Recursos Humanos, pois diversas informações e processos existentes serão compartilhados entre ambas, com impactos diretos em suas atividades. Essas informações fazem parte dos eventos não periódicos, que se iniciam na admissão do trabalhador, formando um histórico de todo o seu período laboral, até seu desligamento.

Ainda Gabriel, Silva e Rezende (2016) explicam que o eSocial também deve receber as informações referentes à existência de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) e de Equipamento de Proteção Individual (EPI) aplicados no ambiente de trabalho ou fornecidos ao trabalhador para reduzir os efeitos dos riscos nocivos à saúde.

Conforme Pacheco Filho e Kruger (2015), com a implantação do eSocial, o Evento CAT deve ser enviado em substituição à forma física, em formulários, ou à CATweb, mesmo que não haja afastamento do empregado de suas atividades laborais. Se houver afastamento do trabalhador em decorrência do acidente, também deve ser enviado, em seguida, o evento de afastamento temporário, no leiaute específico.

2.2.4 Arquivos e leiautes do eSocial

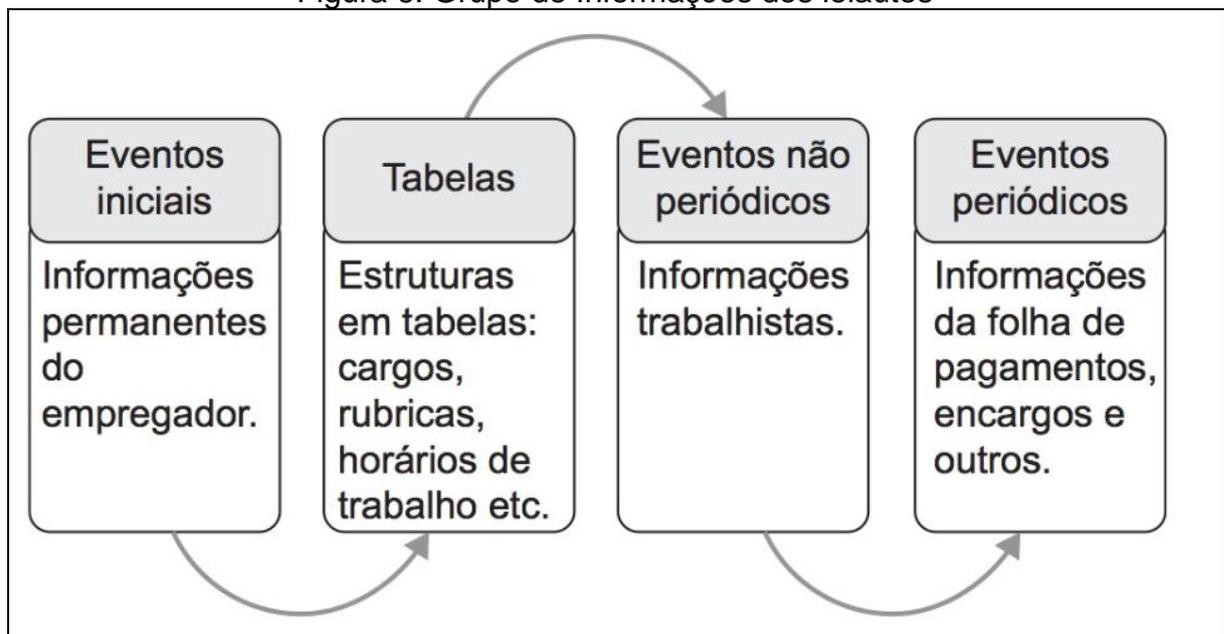
Foi publicada no Diário Oficial da União de 25 de maio 2017, a Resolução nº 8 do Comitê Gestor do eSocial, aprovando a versão 2.2.02 do leiaute do eSocial.

De acordo com Gabriel, Silva e Rezende (2016), o eSocial tem seu modelo de arquitetura inspirado no Sped, como leiautes para estruturar e padronizar as informações a serem enviadas, regras para validar os arquivos enviados, a transmissão pela internet, uso do formato XML para transmissão e recebimentos dos arquivos por meio de *webservices*.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial - versão 2.2, as informações são prestadas ao eSocial por meio dos seguintes grupos de eventos: iniciais, de tabelas, não periódicos e periódicos. Cada evento possui um leiaute específico. Esses leiautes podem ser encontrados no sítio do eSocial (2017).

A Figura 6 demonstra o grupo de informação dos leiautes:

Figura 6: Grupo de Informações dos leiautes



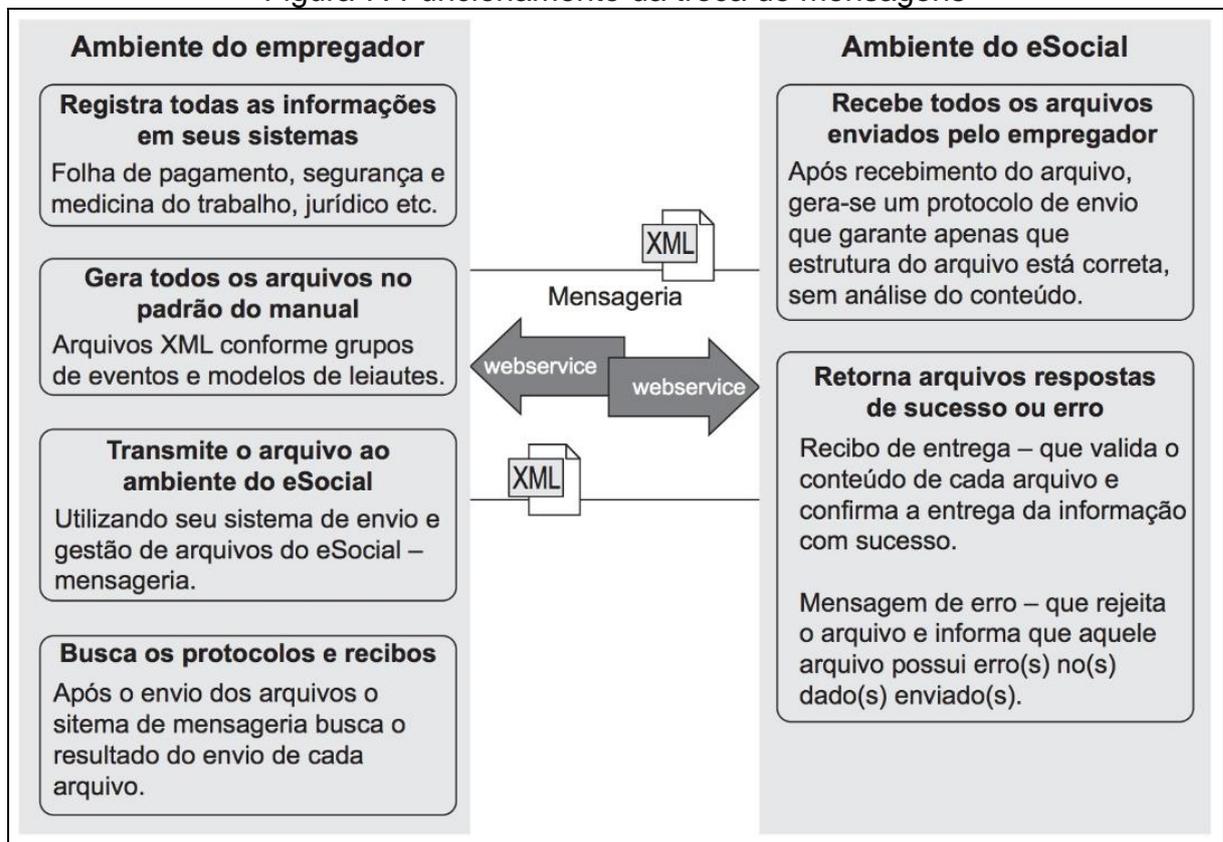
Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 35).

Os leiautes fazem referências às regras de negócio. Estas podem ser encontradas no documento Regras de Validação, Anexo II do leiaute, disponibilizado no portal do eSocial (2017). Esta tabela apresenta as regras de preenchimento dos eventos, devendo ser consultada quando da ocorrência de inconsistências ou rejeições no processamento de eventos pelo eSocial.

De acordo com Gabriel, Silva e Rezende (2016), se todas as informações estiverem corretas, antes do envio, os arquivos gerados deverão ser assinados digitalmente, transformando esse arquivo em um documento eletrônico, o que garante a integridade dos dados e a autoria do emissor. Após a assinatura digital, os arquivos podem ser transmitidos pela internet para o ambiente do eSocial, utilizando-se um programa de “mensageria” específico para enviar esses arquivos, e depois deve-se consultar as informações enviadas para gerar o arquivo de retorno, garantindo, assim, que o arquivo enviado foi entregue e da maneira correta.

A Figura 7, a seguir, demonstra como funciona a troca de mensagens:

Figura 7: Funcionamento da troca de mensagens



Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 47).

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), os arquivos podem ser enviados individualmente ou em lotes, que serão submetidos à validação de conteúdo; ainda, os arquivos poderão ser gerados diretamente pelo sistema do empregador, assinado digitalmente e transmitido ao eSocial por meio de *webservices*, recebendo um comprovante de entrega.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO

De acordo com Polonio (2001), a terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originalmente seriam executados dentro da própria empresa. Segundo o autor, o objetivo da terceirização é a liberação da empresa da realização de atividades consideradas acessórias, permitindo que a administração concentre suas energias e criatividade nas atividades essenciais. Como resultado desse processo, alcança-se maior eficiência com produtos de melhor qualidade.

Ainda Polonio (2001) complementa que deve ser avaliada a relação custo x benefício da eficiência, qualidade e produtividade que se observa como decorrência da concentração da atenção na atividade fim da empresa. Para ele, os principais aspectos observados nesse importante instrumento de gestão empresarial são: a redução de custos operacionais, a redução de despesas administrativas, a redução de encargos, trabalhistas e previdenciários e a melhor qualidade no resultado dos trabalhos.

2.3.1 Terceirização dos serviços contábeis

Conforme Thomé (2003), as empresas de contabilidade precisam estar bem estruturadas, tanto em termos de equipamentos e instalações como em relação à mão de obra especializada para a prestação do serviço. Deve-se levar em conta a responsabilidade e, conseqüentemente, os riscos envolvidos.

Ainda Thomé (2003), no que diz respeito a equipamentos e aplicativos, menciona que estes estão sendo constantemente aperfeiçoados, permitindo que as empresas de assessoria contábil prestem melhor os seus serviços, crescendo profissionalmente e valorizando o seu trabalho.

Para Duarte (2011), o modelo mais comum no Brasil, em se tratando de pequenas e médias empresas, é a terceirização dos serviços contábeis. Após a implantação do SPED, projeta-se que o escritório de contabilidade passe a ser um provedor de *software* de gestão para seus clientes. O ERP é instalado no servidor do escritório contábil, sendo acessado pelos seus clientes, pela Internet.

De acordo com Domingos (2009), a terceirização de serviços cada vez se torna uma necessidade gritante para empresas, e tal necessidade é ainda mais relevante na questão contábil das empresas que, por ser uma área de grande complexidade e por representar grande risco, é fundamental que se tenha equipes de profissionais especializados trabalhando, evitando que pequenos deslizes se tornem grandes despesas tributárias.

De acordo com Terepins (2016), “para uma empresa com faturamento de até R\$ 50 milhões por ano, a terceirização é a melhor saída. Quando esse patamar for superado, aí sim justifica-se a montagem de uma equipe de contabilidade.”

Para Spinelli (2016), vice-presidente operacional do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), os escritórios especializados têm conhecimento sedimentado sobre as normas contábeis, pois devem acompanhar cada detalhe da legislação para poder atender clientes de diversos segmentos. Além disso, há todas as regras de implementação do Sped, que aumenta a responsabilidade e exige conhecimento do contabilista.

Segundo Marin (2016), com a chegada do eSocial, é altamente recomendável que a empresa se valha do apoio de uma assessoria contábil, para lhe assegurar que seus processos estejam adequados, e validados, diante das diversas informações obrigatórias para o eSocial. A empresa de assessoria poderá auxiliar a traçar e acompanhar o plano de ação adequado para cada empresa, de modo a permitir que os impactos na mudança cultural sejam os mínimos possíveis.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, principalmente sobre a relação do trabalho, a legislação trabalhista e previdenciária e o impacto destas no eSocial.

Complementarmente, foi feita uma pesquisa *survey* (enquete) com os clientes de uma empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS.

Para Gil (2011), a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Essa modalidade de pesquisa é constituída principalmente de livros, revistas e artigos científicos. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

Segundo Martins (2002, p. 36), “a pesquisa *survey* (enquete) trata-se de levantamento junto às fontes primárias, geralmente através de aplicação de questionários para grande quantidade de pessoas.”

Quanto aos objetivos, a pesquisa apresenta-se descritiva. Para Gil (2008), o objetivo da pesquisa descritiva é descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

De acordo com Wickert (2006, p. 81), a pesquisa descritiva é muito usada para análise e descrição de problemas na área contábil. Podem ser questões relacionadas às características próprias da profissão contábil em instrumentos contábeis utilizados na gestão das organizações. Nesse tipo de pesquisa, normalmente ocorre o emprego de técnicas estatísticas.

Já em relação à abordagem do problema, ela é classificada como uma pesquisa qualitativa, por descrever a complexidade do assunto da pesquisa. Para Lakatos (2011, p. 269), “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do

comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento”.

Mascarenhas (2012) complementa que a pesquisa qualitativa é utilizada quando o objeto de estudo é tratado com maior detalhamento do fenômeno.

Para Wickert (2006), a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados. Torna-se bastante comum a utilização da pesquisa quantitativa em estudos de levantamento ou *survey*, numa tentativa de entender, por meio de uma amostra, o comportamento de uma população.

Diante das colocações dos autores, entende-se que as metodologias escolhidas são as mais adequadas para o tipo de estudo proposto.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, foi feita a revisão bibliográfica acerca do tema em livros, artigos e outras fontes.

Em relação aos procedimentos de coleta e análise de dados, foram aplicados 2 questionários:

- a) O primeiro questionário foi enviado por e-mail para uma das sócias da empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS;
- b) E o segundo foi realizado por meio de pesquisa *survey* (enquete) com os clientes da empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS. O questionário foi elaborado pelo *Google forms* e foi direcionado aos responsáveis da área de Recursos Humanos dos clientes da empresa de assessoria contábil via e-mail.

As respostas aos questionários foram passadas para um sistema estatístico para após serem feitas as análises.

4 ESTUDO DE CASO

4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Nesta pesquisa, foi feito um estudo com os clientes de uma empresa de assessoria contábil na cidade de Caxias do Sul-RS. Essa empresa está há 13 anos no mercado, prestando serviços de contabilidade para pequenas e médias empresas, e conta, até o momento, com uma carteira de 173 clientes.

Para a implantação do eSocial, a empresa adquiriu novos módulos do sistema e disponibilizou acesso para seus clientes. Esses módulos são integrados ao módulo da folha de pagamento. O módulo Benefícios é utilizado sem custo adicional por todos os clientes que possuem plano de saúde com desconto em folha. O módulo Medicina e Segurança, por se tratar de controles internos das empresas, foi oferecido mediante um pequeno investimento. O custo é menor do que se o cliente o adquirisse individualmente, visto ter sido adquirido pela empresa contábil e rateado entre os clientes.

A principal preocupação da empresa é conscientizar os clientes da importância da utilização dos módulos para a transmissão dos arquivos para o eSocial.

O objetivo da pesquisa foi saber se os clientes que adquiriram os módulos estão o utilizando; e os que não o adquiriram, saber o motivo de não o terem feito.

4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.2.1 Questionário aplicado a empresa de assessoria contábil

Entre a última semana do mês de março e a primeira semana do mês de abril de 2017, foi enviado por e-mail o questionário para a sócia responsável pelo setor de departamento pessoal da empresa de assessoria contábil. Foi concedido um prazo de 15 dias para ser respondido. O questionário utilizado para a coleta de dados desta pesquisa encontra-se disposto no Apêndice A deste trabalho.

Para identificar o perfil da empresa de assessoria contábil, foi questionado o tempo de atuação da empresa no mercado de trabalho, a quantidade de clientes e o quadro de funcionários.

Quanto ao tempo de atuação no mercado de trabalho, observa-se que a empresa está há 13 anos prestando serviços de contabilidade para pequenas e médias empresas, e conta hoje com uma carteira de 173 clientes. Quanto ao quadro de funcionários, a empresa possui 25 funcionários no total, e 5 funcionárias no setor de departamento pessoal.

Foi questionada qual seria a principal forma de comunicação com os clientes. Analisando-se a resposta, verifica-se que a principal forma de comunicação é o *site* corporativo, além do e-mail, telefone e acesso remoto ao sistema.

Também foi questionado quais foram as mudanças feitas pela empresa para a implantação do eSocial. Observa-se que, para a implantação do eSocial, foram adquiridos novos módulos do sistema. Esses módulos são integrados ao módulo da folha de pagamento e controlam as informações referentes a plano de saúde, medicina e segurança do trabalho. Foram efetuados treinamentos e reuniões sobre os módulos e a forma de dispô-los aos clientes. Um investimento total de aproximadamente R\$ 20.000,00 reais foi feito.

Referentemente a treinamentos aos funcionários do departamento de Pessoal, verificou-se que receberam treinamento por meio de cursos e palestras sobre o eSocial.

Foi questionado, também, se foram fornecidas orientações e treinamentos para os clientes sobre a implantação do eSocial. Verificou-se que foram realizadas através de palestras ocorridas na sede da empresa de assessoria contábil, por e-mail e também por telefone.

Questionou-se qual a ferramenta oferecida para os clientes para que as informações internas chegassem ao escritório em tempo hábil para a transmissão dos arquivos para o eSocial. A empresa respondeu que os clientes utilizam um *software* de acesso remoto para acessar os módulos do sistema que estão instalados no servidor da empresa de assessoria contábil. O sistema é alimentado pelo cliente de forma on-line.

Quanto aos desafios encontrados para a implantação do eSocial, a principal preocupação da empresa é conscientizar o cliente da importância da utilização de ferramentas tecnológicas para fornecer as informações necessárias ao eSocial, visto que este demandará de investimento nestes tempos de crise.

Em relação às preocupações para quando entrar em vigor o eSocial, foram apontadas 3 preocupações da empresa. Primeira, se todos os clientes utilizarão as

ferramentas disponibilizadas pela empresa contábil. Segunda, que os recursos tecnológicos da empresa de assessoria contábil sejam condizentes para o bom funcionamento do eSocial e do acesso pelos clientes. Terceira, que a empresa contábil tenha equipe treinada e suficiente para atender as demandas do eSocial, bem como para prestar suporte do sistema aos clientes.

Questionou-se quais as vantagens e desvantagens para o cliente ter a empresa de assessoria contábil para a implantação e cumprimento do eSocial. Sobre as vantagens respondidas, apontou-se a otimização do custo ou investimento necessários para adquirir os sistemas para atender ao eSocial, uma vez que a empresa contábil adquiriu o sistema e consegue diluir o custo entre todos os clientes que o utilizam. Se cada cliente adquirisse um sistema individual, além do custo ser bem superior, seria mais trabalhoso, porque seria necessário cadastrar a empresa e todos os funcionários. As informações da empresa e dos funcionários que já estão cadastrados no módulo da folha de pagamento são utilizados nos demais módulos visto serem integrados. Outra vantagem é o conhecimento técnico da empresa contábil, que já efetua a folha de pagamento. Sobre as desvantagens, a empresa não identificou nenhuma.

Para finalizar, foi questionado acerca dos possíveis benefícios para os clientes e para a empresa de assessoria contábil quando o eSocial estiver em pleno funcionamento. Sobre os benefícios para a empresa de assessoria contábil, respondeu-se que se obteria uma melhor organização das rotinas, sendo todas efetuadas dentro do que determina a legislação e de forma on-line, evitando que a empresa contábil receba os dados e precise digitá-los no sistema. Visto que o cliente tem acesso remoto, ele insere as informações no sistema para ser transmitido para o eSocial.

Outro benefício é a centralização das informações – as informações dos funcionários estarão centralizadas num único sistema governamental, trazendo mais confiabilidade sobre elas. Hoje, cada órgão possui sua fonte de dados, o que causa desencontro de informações. E, para o cliente, o benefício será ter todas as informações de folha de pagamento e controles internos de seus funcionários numa única base de dados, agilizando-se as rotinas e a emissão de relatórios.

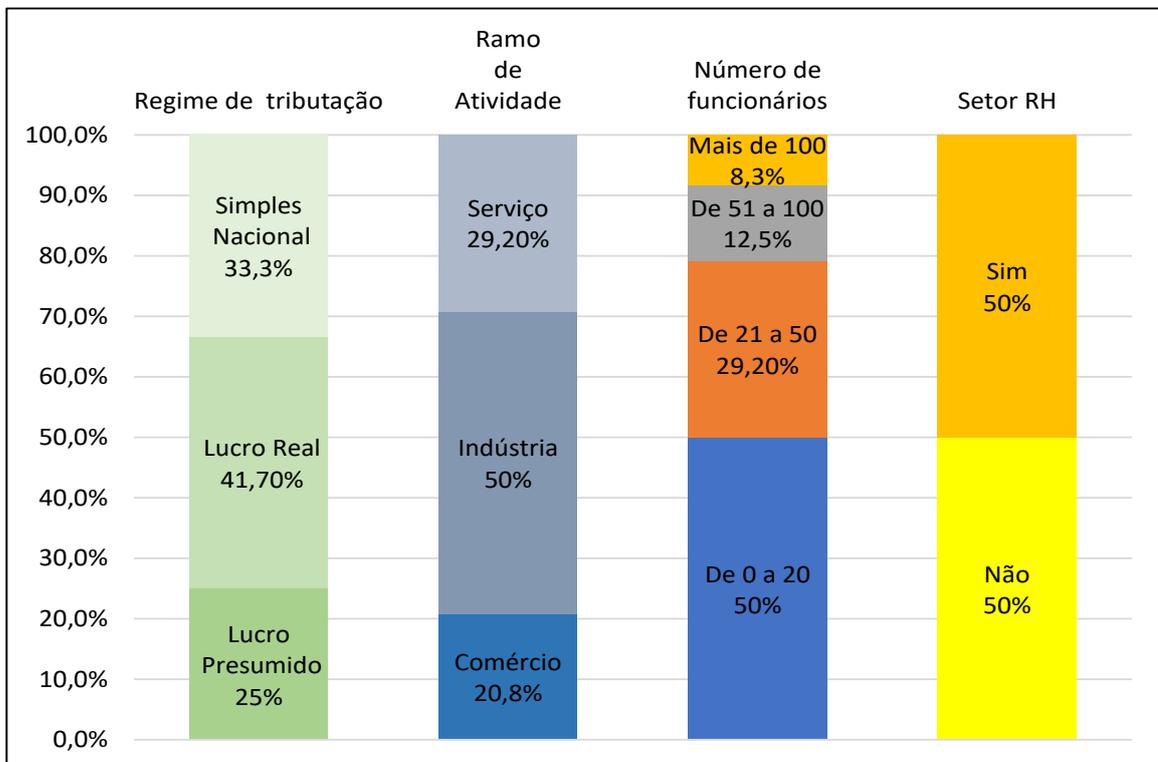
4.2.2 Questionário aplicado aos clientes da empresa de assessoria contábil

Na primeira quinzena de abril de 2017, foi enviado o questionário para os clientes da empresa de assessoria contábil e foi solicitado que fosse respondido num prazo de 15 dias. A pesquisa foi enviada para 50 clientes. O requisito para a empresa participar da amostra foi possuir funcionários e que, devido a esse fato, tivessem treinamento e conhecimento do Módulo Medicina e Segurança do sistema oferecido pela empresa de assessoria contábil como ferramenta de trabalho para atender as necessidades da implantação do eSocial.

Do total da amostra, 48% responderam ao questionário, ou seja, 24 clientes responderam à pesquisa. Identificou-se dificuldade em receber as respostas. O questionário utilizado para a coleta de dados da pesquisa encontra-se disposto no Apêndice B deste trabalho.

O objetivo do primeiro bloco de perguntas foi identificar o perfil dos clientes respondentes da pesquisa. Assim, a Figura 8 o ilustra:

Figura 8: Perfil dos Clientes



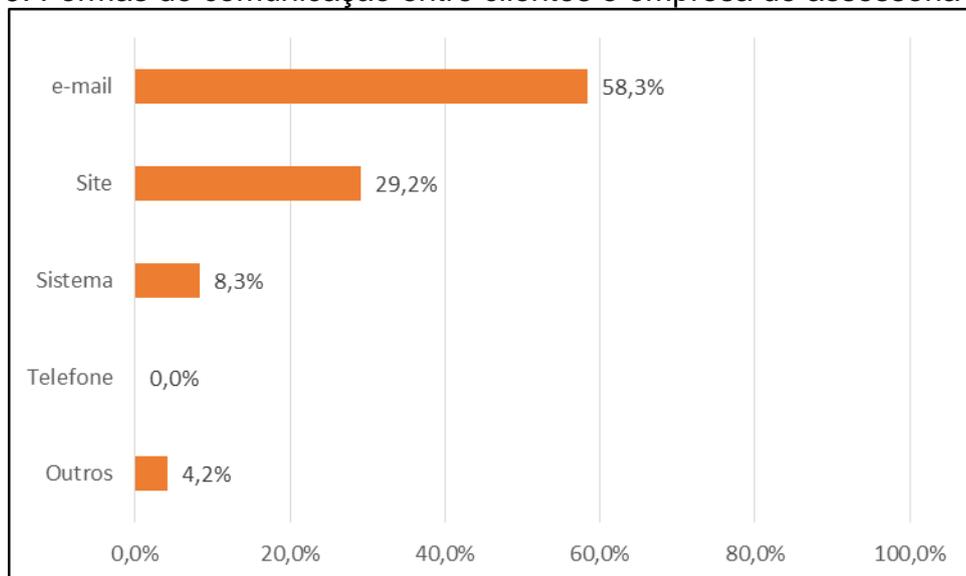
Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Quanto à tributação das empresas, observa-se que as do Lucro Real representam 41,70% da amostra; na sequência, 33% as empresas do Simples Nacional; e, após, as empresas com tributação no Lucro Presumido, com 25%.

Quanto ao ramo de atividade das empresas, observa-se que 50% são Indústrias, e as demais, metade, de Serviço e Comércio. Em relação ao quadro de funcionários das empresas, constatou-se que 50% dos respondentes possuem até 20 funcionários, e 29,20% possuem de 21 a 50 funcionários, ainda 12,5% de 51 a 100 funcionários e apenas 8,3% dos respondentes possuem mais de 100 funcionários. Quando questionados sobre possuir setor de Recursos Humanos interno, observa-se que 50% das empresas possuem setor de recursos humanos internos, e os demais não possuem.

Conforme ilustra a Figura 9, a forma de comunicação mais utilizada entre os clientes e a empresa de assessoria contábil é por e-mail, com 58,30%; em seguida, o *site* corporativo, com 29,20%; após, o sistema. A opção telefone não foi escolhida por nenhum respondente. E a opção outros foi justificada como sendo o *site* corporativo.

Figura 9: Formas de comunicação entre clientes e empresa de assessoria contábil

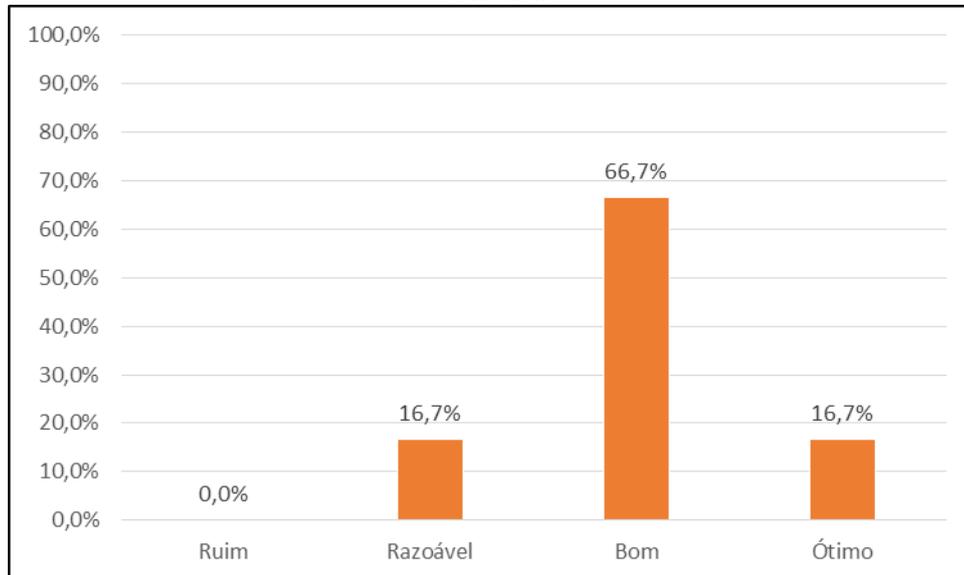


Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Também foi questionada aos clientes a opinião deles acerca dos treinamentos sobre o eSocial recebidos da empresa de assessoria contábil. Observa-se, na Figura 10, que a maioria (66,70%) dos respondentes considera os

treinamentos fornecidos como “Bom”; os demais se dividiram entre “Ótimo” e “Razoável”. Não se obteve nenhuma resposta como “Ruim”.

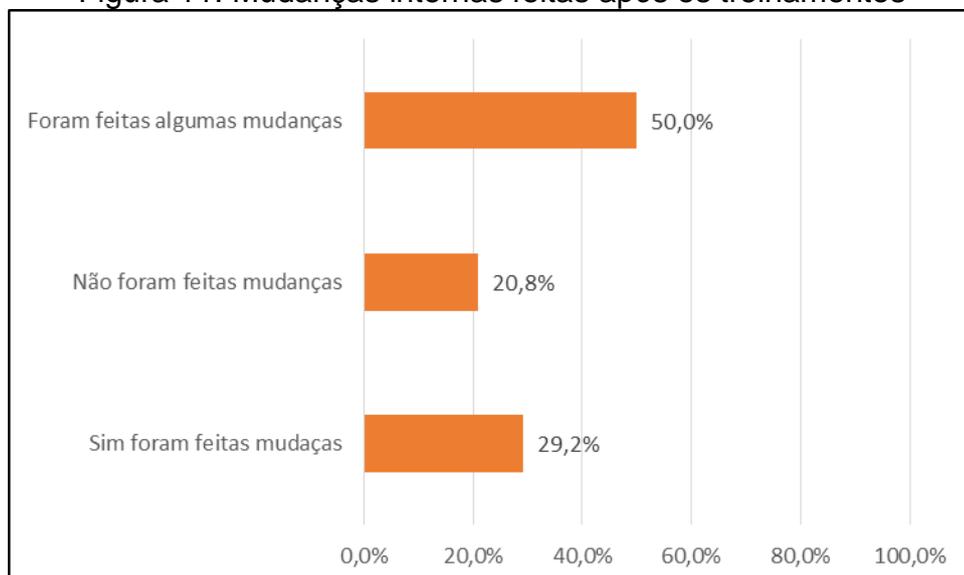
Figura 10: Qualificação dos treinamentos recebidos pela empresa de assessoria contábil



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Foram questionados sobre as mudanças feitas nos processos internos após as orientações e treinamentos recebidos para atender ao eSocial. Constatou-se que 50% dos clientes respondentes fizeram algumas mudanças necessárias, 20,8% não fizeram nenhuma mudança e 29,2% confirmaram que fizeram mudanças, conforme é disposto na Figura 11, a seguir:

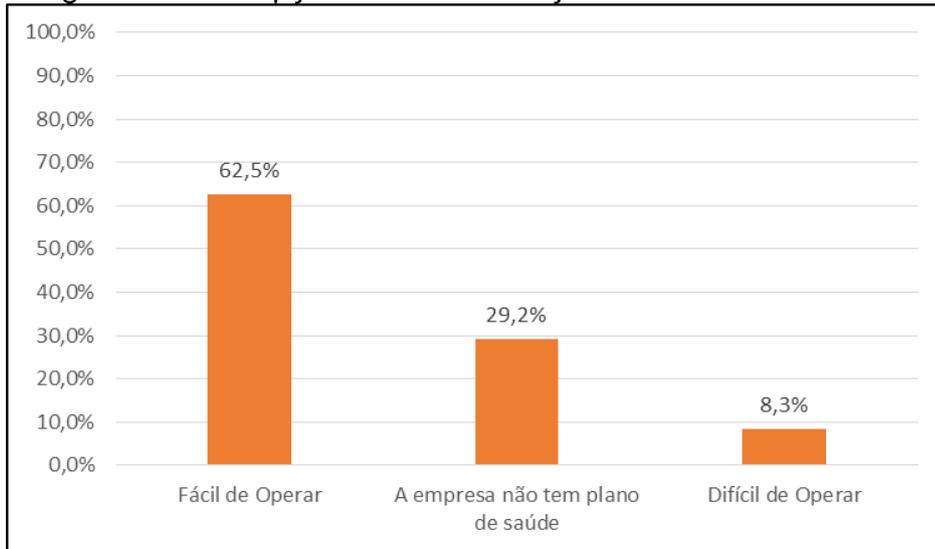
Figura 11: Mudanças internas feitas após os treinamentos



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Foi questionada qual a percepção dos clientes quanto à utilização do módulo Benefícios para atender a necessidade do plano de saúde. Percebe-se, na Figura 12, que a maioria (62,5%) considera fácil de operar o módulo Benefícios; 8,3% considera difícil a operacionalização do módulo e 29,20% não possuem plano de saúde.

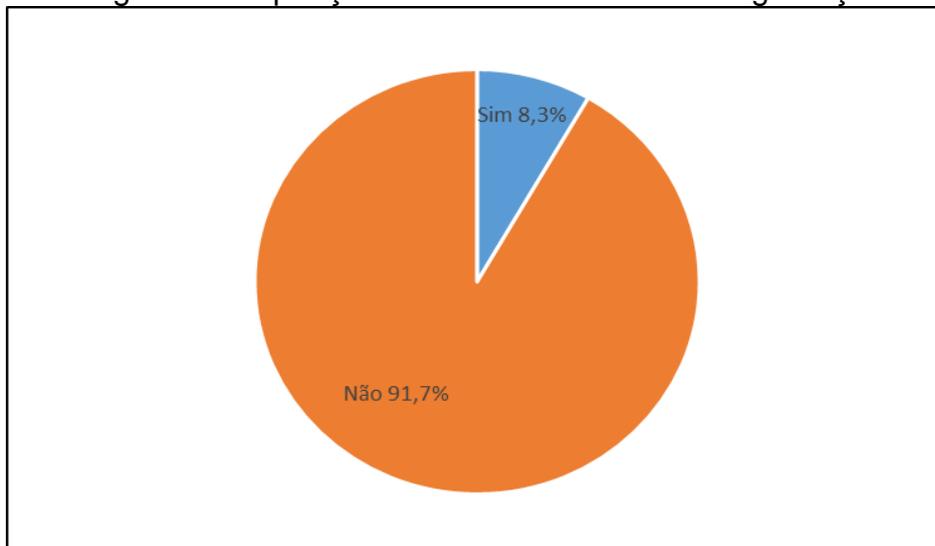
Figura 12: Percepção sobre a utilização do módulo Benefícios



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Foi perguntado também aos clientes se adquiriram o módulo Medicina e Segurança, sugerido pela empresa de assessoria contábil para atender as exigências do eSocial. Pode-se verificar, conforme mostrado na Figura 13, que apenas 8,3% dos respondentes haviam adquirido o módulo.

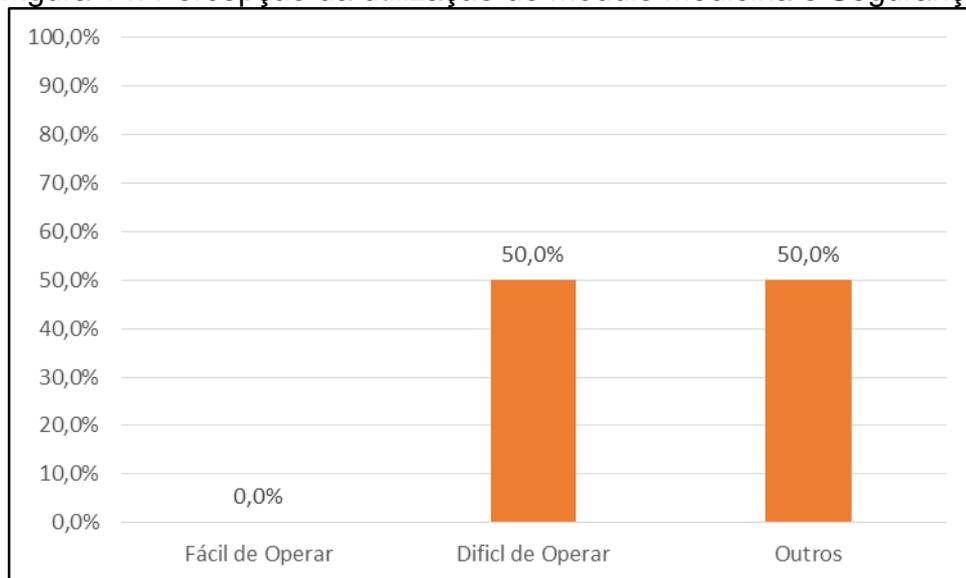
Figura 13: Aquisição do módulo Medicina e Segurança



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que responderam “sim”, ou seja, que adquiriram o módulo Medicina e Segurança, foi questionada qual a percepção deles quanto à utilização do módulo fornecido pela empresa de assessoria contábil. Constatou-se que 50% dos respondentes consideram o módulo Medicina e Segurança difícil de operar. E os outros 50% adquiriram o módulo, mas não o estão utilizando. Nenhum cliente relatou que o módulo Medicina e Segurança é fácil de operar, conforme apresenta-se na Figura 14:

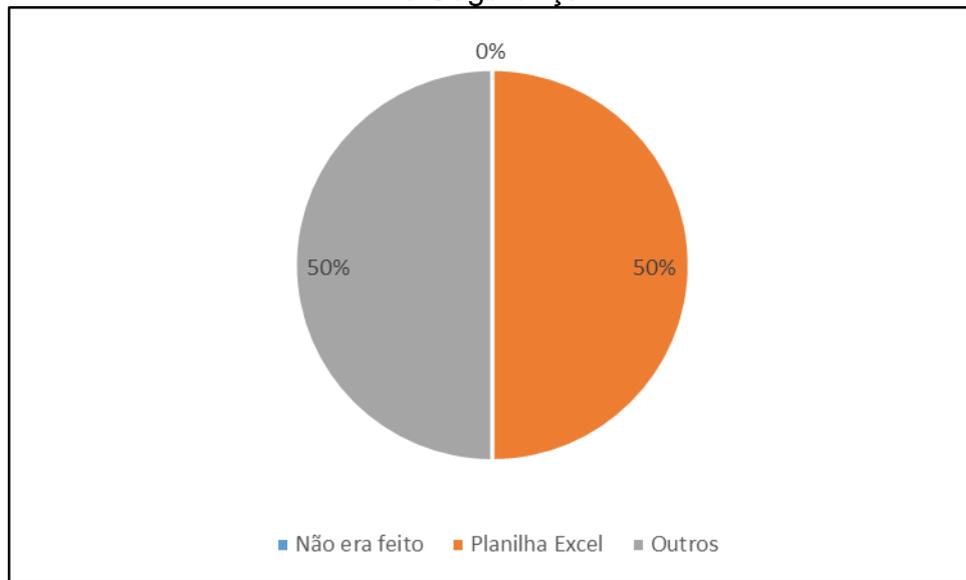
Figura 14: Percepção da utilização do módulo Medicina e Segurança



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Ainda, aos clientes que responderam terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, foi questionado como era realizado o controle de exames médicos e equipamentos de proteção individual. Verificou-se que 50% das respostas foram planilha eletrônica, e o restante optou por “outros”. A explicação da opção “outros” foi a Medicina Ocupacional controlava. Não se obteve a resposta “não era feito”, de acordo com o que a Figura 15 expõe, a seguir:

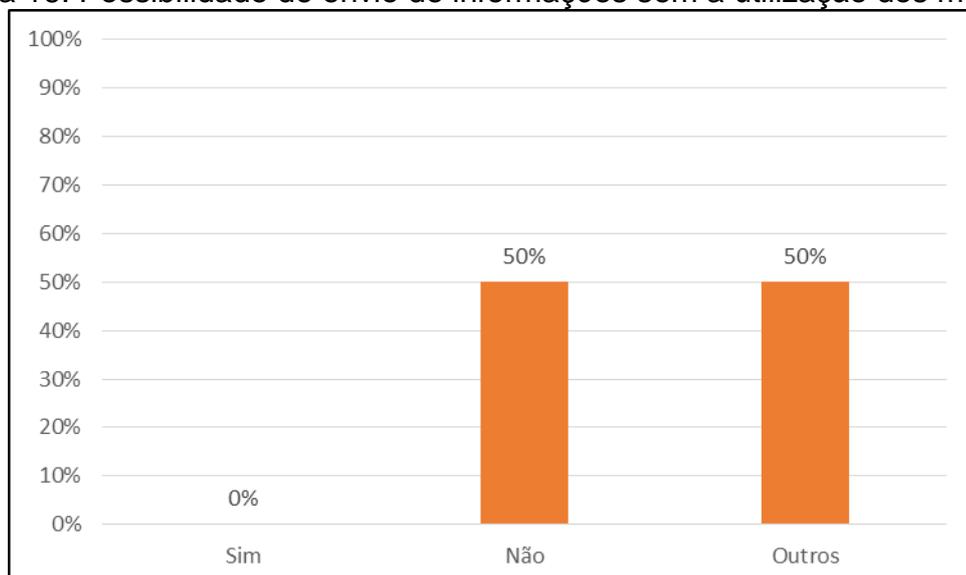
Figura 15: Realização dos controles internos antes da utilização do módulo Medicina e Segurança



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que responderam terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, foi questionado, também, se eles entendiam que, sem a utilização dos módulos Benefícios, Medicina e Segurança, a empresa conseguiria enviar as informações corretas em tempo hábil para a empresa de assessoria contábil transmitir os arquivos para o eSocial. De acordo com as respostas obtidas, percebe-se que 50% entendem que não seria possível, e 50% responderam “outros”. Não foram obtidas respostas “sim”. A justificativa dos clientes que escolheram a opção “outros” foi não terem certeza, conforme ilustra a Figura 16:

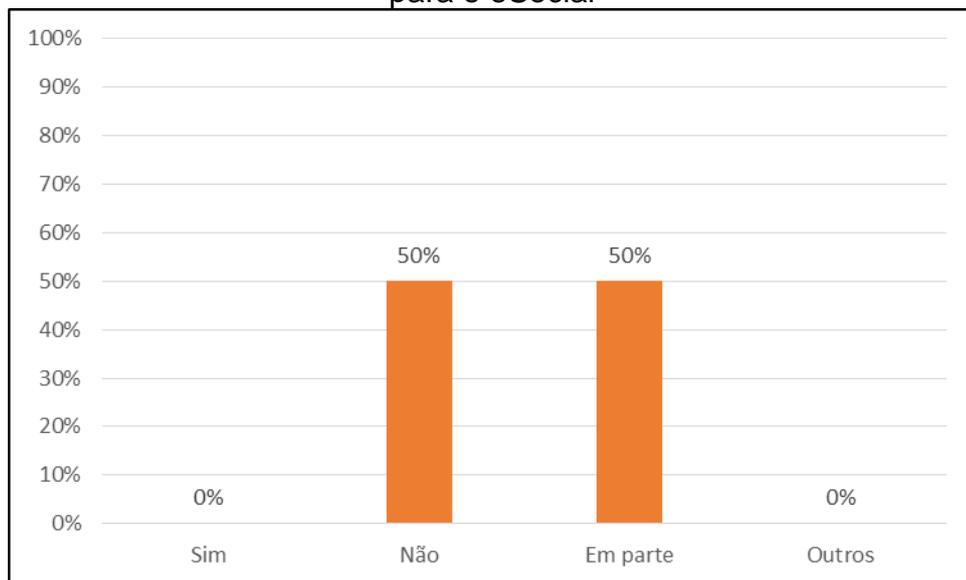
Figura 16: Possibilidade de envio de informações sem a utilização dos módulos



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que adquiriram o módulo Medicina e Segurança, finalizou-se com a pergunta sobre o eSocial: *Se o eSocial entrasse em vigor no final deste mês, a sua empresa estaria preparada para atender todas as exigências envolvidas?* De acordo com a Figura 17, 50% responderam não estarem preparados para o eSocial, e os outros 50% afirmam estarem preparados em parte. Não se obtiveram respostas “sim” e nem “outros”.

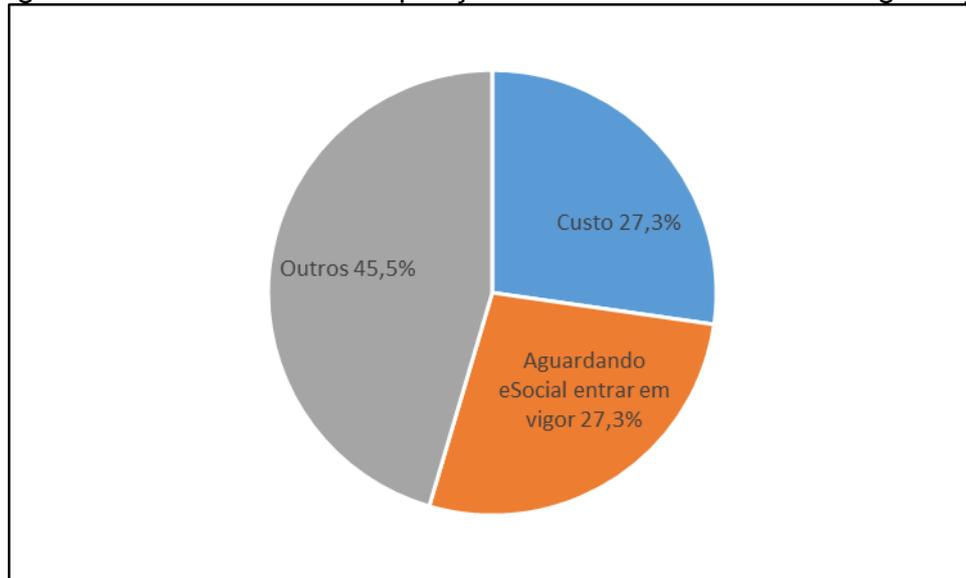
Figura 17: Preparação dos clientes que adquiriram o Módulo Medicina e Segurança para o eSocial



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que responderam não terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, foi questionada qual a razão por não o terem feito. Percebe-se, na Figura 18, que 27,3% responderam que não adquiriram o módulo pelo custo. E a mesma quantidade respondeu que estaria aguardando o eSocial entrar em vigor. E a maioria, ou seja, 45,50%, escolheu a opção “outros”. Na justificativa da opção “outros”, verificou-se que alguns entendem que não é necessário adquirir o módulo para atender ao eSocial; e outros optaram por sistema oferecido pela empresa terceirizada de Medicina Ocupacional.

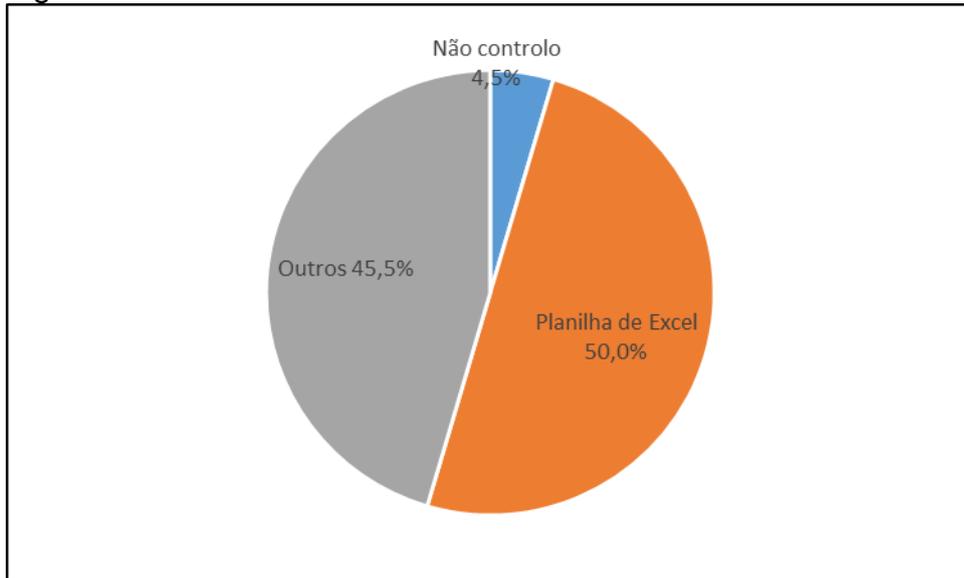
Figura 18: Razões de não aquisição do módulo Medicina e Segurança



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Ainda aos clientes que responderam não terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, foi questionado como são realizados o controle de exames médicos e equipamentos de proteção individual. Verificou-se que 50% dos respondentes controlam exames médicos e equipamentos de proteção individual em planilha eletrônica; 45,5% escolheram a opção “outros”, e explicaram que o controle de exames médicos é feito pela empresa terceirizada de Medicina Ocupacional, e fazem o controle de equipamentos de proteção individual por meio de fichas de entrega de EPI individual por funcionário. Apenas 1 cliente escolheu a opção “não controle”, conforme demonstra a Figura 19:

Figura 19: Como é feito o controle de exames e EPIs sem o módulo

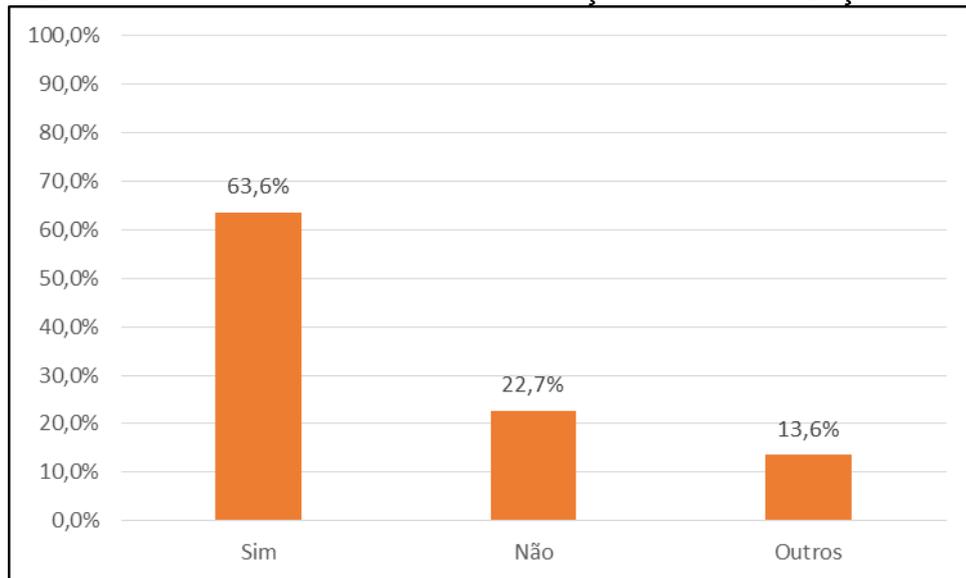


Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que responderam não terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, foi questionado, também, se eles entendem que, sem a utilização dos módulos Benefícios, Medicina e Segurança, a empresa conseguiria enviar as informações corretas em tempo hábil para a empresa de assessoria contábil transmitir os arquivos para o eSocial. De acordo com as respostas obtidas, percebe-se que 63,6% entendem que “sim”; 22,7% que não conseguiriam enviar as informações de maneira completa em pouco tempo, e 13,6% responderam “outros”, conforme ilustra a Figura 20, a seguir.

A justificativa dos clientes que escolheram a opção “outros” foi não saberem quais informações referentes à Medicina e Segurança precisarão ser informadas ao eSocial, mas acreditam que a empresa de Medicina Ocupacional poderia enviar essas informações ao eSocial ou à empresa de assessoria contábil.

Figura 20: Possibilidade de envio das informações sem a utilização do módulo

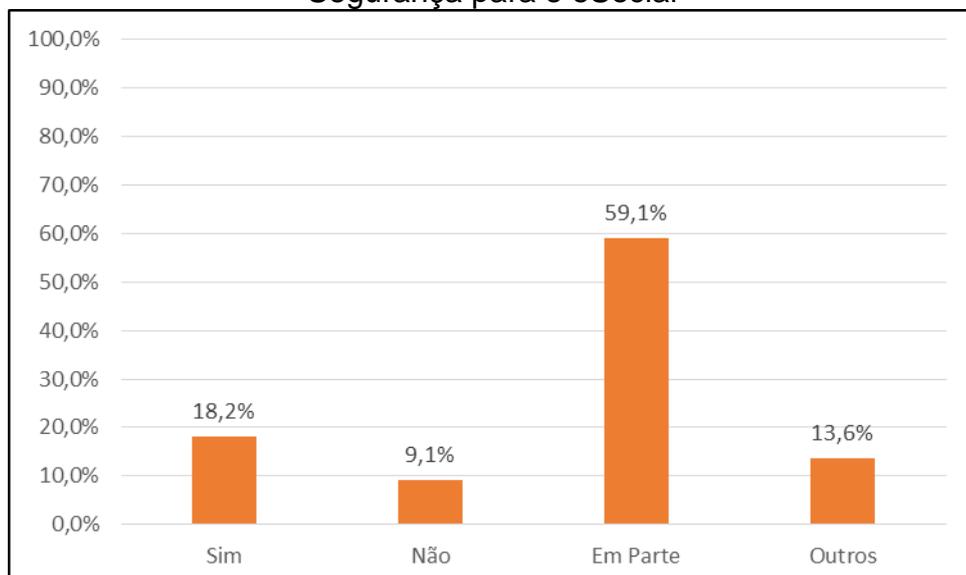


Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Aos clientes que responderam não terem adquirido o módulo Medicina e Segurança, finalizou-se fazendo uma pergunta sobre o eSocial: *Se o eSocial entrasse em vigor no final deste mês, a sua empresa estaria preparada para atender todas as exigências envolvidas?*

De acordo com a Figura 21, 59,1% responderam estar preparados em parte para o eSocial. Apenas 18,20% afirmam estar preparados. Ainda, 9,1% acreditam não estar preparados e 13,6% responderam “outros”. A justificativa dos clientes que escolheram a opção “outros” foi de talvez estarem preparados.

Figura 21: Preparação dos clientes que não adquiriram o Módulo Medicina e Segurança para o eSocial



Fonte: Elaborada pela autora (2017).

Percebe-se que a empresa de Assessoria Contábil investiu em tecnologia por meio de módulos de sistema integrados. A empresa tem convicção de que, para atender as rotinas de Medicina e Segurança, terão que ser informadas no eSocial e o cliente precisará ter os controles internos em um sistema.

O benefício de o cliente adquirir o módulo Medicina e Segurança oferecido pela empresa de Assessoria Contábil é o fato de o módulo ser integrado aos outros dois módulos já utilizados, o de Administração de Pessoal, no qual é feita toda folha de pagamento dos funcionários; e ao módulo Benefícios, que é o que controla o desconto de plano de saúde dos funcionários. A integração dos módulos facilita a transmissão de arquivos para o eSocial, visto que as informações internas do cliente referentes à Medicina e Segurança dos funcionários precisam chegar à empresa de Assessoria Contábil em tempo hábil para serem transmitidas juntamente com as demais informações para o eSocial.

Além de atender as exigências do eSocial, os clientes terão todas as informações de seus funcionários numa única base de dados, agilizando as rotinas e controles internos. Outro benefício de adquirir o módulo é o custo, visto que a empresa de Assessoria Contábil fez a aquisição do sistema e rateou o custo entre os clientes, que farão o seu uso. Se cada cliente adquirisse um sistema individual, o custo seria bem superior.

Ficou evidente que os clientes que adquiriram o módulo são os que possuem o maior número de funcionários. A princípio, a tributação e o ramo da atividade da empresa não teriam relação na decisão de adquirir ou não o módulo. E, quanto à utilização do módulo Medicina e Segurança, identificou-se que os clientes que adquiriram o módulo o consideraram difícil de operar, mas admitem ser necessário para enviar as informações completas e em tempo hábil para a empresa de Assessoria Contábil conseguir transmitir os arquivos para o eSocial.

Quanto à sua utilização, o que chama a atenção é que a maioria dos respondentes escolheu a opção em que a utilização do módulo Benefícios é de fácil operação. Parece haver uma contradição entre as respostas; todavia, o que ocorre é que o módulo Medicina e Segurança abrange informações mais complexas que o módulo Benefícios. Dessa forma, pode ser sugerido à empresa de Assessoria Contábil marcar um encontro coletivo com os clientes, com o objetivo de tirar dúvidas do módulo Medicina e Segurança, sugerir melhorias e verificar o que pode ser feito para reverter essa percepção.

Ficaram evidentes, também, alguns motivos pelos quais alguns clientes não adquiriram o módulo: seu custo ou estão à espera de o eSocial entrar em vigor; outros deixarão a responsabilidade de prestar as informações de Medicina para a empresa de Medicina Ocupacional, e mencionaram não ter informações de Segurança a informar para o eSocial. Alguns clientes informaram ter adquirido um sistema oferecido pela operadora do plano de saúde, que também atende a parte de Medicina Ocupacional da empresa. A opção de delegar a responsabilidade de envio das informações para a empresa de Medicina Ocupacional é preocupante, uma vez que as informações precisam ser enviadas com o certificado digital da empresa. Além disso, a falta de entrega ou a entrega em atraso destas informações vão resultar no pagamento de multas para a empresa.

Percebe-se que alguns clientes que não adquiriram o módulo, ao receberem a pesquisa, entraram em contato via telefone e e-mail com a empresa de Assessoria Contábil solicitando mais informações sobre o funcionamento do módulo e o cronograma de implantação do eSocial, demonstrando, assim, interesse em adquirir o módulo nos meses subsequentes.

Foi apontado como desafio, por parte da empresa de Assessoria Contábil, conscientizar o cliente da importância da utilização de ferramentas tecnológicas para fornecer as informações necessárias ao eSocial. Essa preocupação confirmou-se com respostas como esta: “não temos essa necessidade.” Percebe-se que alguns clientes possuem uma visão negativa do eSocial. Para eles é mais uma burocracia do governo para atrapalhar as empresas.

O eSocial traz em sua essência uma quebra de paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos. Esse é um problema que ficou evidente – a resistência a mudanças. Quando questionado aos clientes se eles haviam feito mudanças internas nos procedimentos diários da empresa (admissão, exame admissional, férias, rescisão) para atender ao eSocial conforme as orientações e treinamentos recebidos pela empresa de Assessoria Contábil, observou-se que 50% dos respondentes fizeram algumas mudanças, 29,20% fizeram as mudanças necessárias e 20,8% não fizeram nenhuma mudança.

Deve-se dar uma atenção especial aos 26 clientes que não responderam à pesquisa. Esse fato é preocupante. Fica como sugestão para a empresa de assessoria contábil fazer contato com eles, e verificarem o motivo de não terem

respondido a pesquisa e também ter conhecimento da percepção deles sobre os módulos.

Entende-se que a solução proposta pela empresa de Assessoria Contábil é inteligente e inovadora, mas, quanto à eficácia do módulo, somente poderá ser identificado quando os arquivos forem enviados, validados e transmitidos para o portal do eSocial.

5 CONCLUSÃO

O eSocial é um projeto cujo objetivo é unificar, integrar e padronizar o envio de todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sobre qualquer forma de trabalho.

O empregador deixará de emitir suas obrigações separadas para cada ente do governo, e as informações passarão a ser enviadas em uma única vez, utilizando-se a internet. Dessa forma, o eSocial possibilitará a consulta de informações por parte do empregador, do empregado e, principalmente, do Fisco, com qualidade e agilidade. O impacto será visto na simplificação dos processos de cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo exigirá que o empregador tenha um ambiente homogêneo, com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada. A maioria das mudanças ocorrerá nos setores de departamento de pessoal e de recursos humanos.

Para alcançar o objetivo proposto neste trabalho, foi feita uma pesquisa *survey*. O primeiro questionário foi respondido pela sócia-proprietária de uma empresa de Assessoria Contábil de Caxias do Sul-RS. E o segundo questionário foi respondido por 24 clientes da empresa de Assessoria Contábil.

De acordo com os dados apresentados no resultado da pesquisa, ficou evidente que para a empresa de Assessoria Contábil os clientes precisam melhorar seus controles internos e fazer uso de um sistema para facilitar a transmissão dos arquivos de Saúde e Segurança dos Trabalhadores para o eSocial.

Percebeu-se, também, que, até o momento, devido ao custo ou ao cronograma de implantação do eSocial, poucos clientes adquiriram o módulo Medicina e Segurança oferecidos pela empresa de Assessoria Contábil.

Um problema que ficou evidente foi a resistência a mudanças, quando questionado aos clientes se eles haviam feito mudanças internas nos procedimentos diários da empresa para atender ao eSocial; percebe-se que ainda existem mudanças nos procedimentos internos a serem melhorados.

O eSocial não altera a legislação, mas traz em sua essência uma quebra de paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos. Por isso, o grande desafio é conscientizar o cliente da importância da utilização de ferramentas tecnológicas para fornecer as informações necessárias ao eSocial.

E, por fim, ressalta-se a importância de este estudo ter continuidade no meio acadêmico, principalmente no curso de Ciências Contábeis.

Sendo assim, esta pesquisa não teve a intenção de esgotar o assunto, novas pesquisas podem ser desenvolvidas sobre o eSocial. Sugiro, para futuras pesquisas, fazer um estudo de caso sobre os controles internos das empresas para atender o eSocial.

REFERÊNCIAS

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho - Guia Prático e Didático**. São Paulo: Érica, 2012.

BRASIL. Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos na Organização**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2015.

CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto de. **Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016.

DUARTE, Roberto Dias. **Big Brother Fiscal IV – Manual de Sobrevivência do empreendedor no mundo pós-SPED**. Belo Horizonte: ideas@work, 2011.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal**. 4. ed. São Paulo: Érica, 2016.

_____; BANOV, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos - Tradicional e Estratégica**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2007.

GABRIEL, Ricardo Alexander; SILVA, Marilene da; REZENDE, Mardele Teixeira. **eSocial – Prático Para Gestores**. São Paulo: Érica, 2016.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas: Problemas Práticos na Atuação**. Diária. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Segurança e Medicina do Trabalho em 1.200 perguntas e respostas**. 3. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTtr, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Metodologia científica**. 6. ed. Atlas, 2011.

MANUAL de Orientações do eSocial. Versão 2.2. set. 2016. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>>. Acesso em: 30 set. 2016.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MONTE, Gerry Adriano; BARSANO, Paulo Roberto. **Legislação Empresarial, Trabalhista e Tributária**. São Paulo: Érica, 2014.

NUNES, Flávio Oliveira. **Segurança e Saúde no Trabalho - Esquematizada - Normas Regulamentadoras 01 a 09 e 28**. 2. ed. São Paulo: Método, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Otávio José D. **Gestão da Qualidade, higiene e segurança na empresa**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

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

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2001.

PORTAL ADMINISTRADORES. Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/vantagens-da-terceirizacao-contabil/24732/>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

PORTAL CONTÁBEIS. Disponível em:
<<http://www.contabeis.com.br/artigos/3456/esocial/>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

PORTAL CONTÁBEIS. Disponível em:
<<http://www.contabeis.com.br/noticias/28727/apenas-4-das-empresas-estao-prontas-para-o-esocial/>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

PORTAL ESOCIAL. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

PORTAL IG ECONOMIA. Disponível em:
<<http://economia.ig.com.br/financas/seunegocio/contabilidade-terceirizar-ou-ter-na-empresa/n1237617847429.html>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

PORTAL RH. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qual-ser-o-papel-do-rh-na-implantao-do-esocial-e-ser-que-deve-esperar/>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

REZENDE, Mardele Teixeira; SILVA, Marilene da. **Rotinas Trabalhistas Legislação e Práticas para Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2016.

SILVA, Marilene da. **Administração de Departamento de Pessoal**. 14. ed. São Paulo: Érica, 2015.

THOMÉ, Irineu. **Empresas de serviços contábeis: estrutura e funcionamento**. São Paulo: Atlas, 2003.

WICKERT, Ilse Maria Beuren. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA A EMPRESA DE ASSESSORIA CONTÁBIL

1. Quanto tempo a empresa tem de mercado?
2. Qual a quantidade de clientes atendidos pelo escritório?
3. Qual o quadro de funcionários total da empresa?
4. Qual o quadro de funcionários no departamento de pessoal?
5. Qual a forma de comunicação utilizada entre o cliente e a empresa de assessoria contábil?
6. Quais as mudanças feitas pela empresa para a implantação do eSocial?
7. Quais foram os investimentos necessários para atender ao eSocial?
8. Os funcionários do Departamento Pessoal participaram de cursos ou treinamentos sobre o eSocial?
9. Foram fornecidos orientações e treinamentos para os clientes sobre a implantação do eSocial? De que forma?
10. Qual a ferramenta oferecida aos clientes para que as informações internas cheguem até o escritório em tempo hábil para a transmissão dos arquivos para o eSocial?
11. Quais as dificuldades encontradas para a implantação do eSocial?
12. Quais os desafios encontrados para a implantação do eSocial?
13. Como tem sido a experiência do eSocial doméstico?
14. Quais as preocupações para quando entrar em vigor o eSocial?
15. Quais as vantagens para o cliente ter a empresa de assessoria contábil para a implantação e cumprimento do eSocial?
16. Quais as desvantagens para o cliente ter a empresa de assessoria contábil para a implantação e cumprimento do eSocial?
17. Quais os possíveis benefícios para os clientes e para a empresa de assessoria contábil quando o eSocial estiver em pleno funcionamento?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO PARA OS CLIENTES DA EMPRESA DE ASSESSORIA CONTÁBIL

1. Qual o regime de tributação da sua empresa?
() Simples Nacional () Lucro Real () Lucro Presumido
2. Qual o ramo de atividade da sua empresa?
() Comércio () Indústria () Serviço
3. Qual o quadro de funcionários total da empresa?
() 0-20 () 21-50 () 51-100 () mais de 100
4. A sua empresa possui setor de recursos humanos interno?
() sim () não
5. Qual a forma de comunicação mais utilizada entre a sua empresa e a empresa de assessoria contábil?
() site () telefone () e-mail () sistema () outro _____
6. Quanto às orientações e treinamentos sobre o eSocial recebidos da empresa de assessoria contábil.
() ruim () razoável () bom () ótimo
7. Se você recebeu as orientações e treinamentos, foram feitas mudanças internas nos procedimentos diários da empresa (admissão, exame admissional, férias, rescisão) para atender ao eSocial?
() sim, foram feitas mudanças () não foram feitas mudanças () foram feitas algumas mudanças
8. Qual a sua percepção quanto à utilização do módulo Benefícios (plano de saúde) fornecido pela empresa de assessoria contábil.
() a empresa não tem plano de saúde () fácil de operar () difícil de operar
9. Sua empresa adquiriu o módulo Medicina e Segurança, sugerido pela empresa de assessoria contábil para atender as exigências do eSocial?
() sim () não
10. Qual a sua percepção quanto à utilização do módulo Medicina e Segurança fornecido pela empresa de assessoria contábil.
() fácil de operar () difícil de operar () outro. Qual? _____
11. Antes da utilização do módulo Medicina e Segurança, como era feito o controle de exames médicos e equipamentos de proteção individual?
() não era feito () planilha eletrônica () de outra forma. Qual?

- 12 Qual a razão de sua empresa não ter adquirido o módulo Medicina e Segurança?
() custo () aguardando o eSocial entrar em vigor () outro.
Qual? _____
- 13 Na sua empresa, como é realizado o controle de exames médicos e equipamentos de proteção individual?
() não controlo () planilha eletrônica () de outra forma.
Qual? _____
- 14 Sem a utilização dos módulos Benefícios, Medicina e Segurança, a sua empresa conseguiria enviar as informações corretas e em tempo hábil para o escritório transmitir os arquivos para o eSocial?
() sim () não () talvez
- 15 Se o eSocial entrasse em vigor no final deste mês, a sua empresa estaria preparada para atender a todas as exigências envolvidas?
() sim () não () em parte () outro _____