

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TAINARA DE OLIVEIRA PEREIRA PINHEIRO

ESOCIAL:

Os reflexos de sua implantação nas empresas

São Leopoldo
2020

TAINARA DE OLIVEIRA PEREIRA PINHEIRO

ESOCIAL:

Os reflexos de sua implantação nas empresas

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Contábeis, pelo Curso de Ciências
Contábeis da Universidade do Vale do Rio
dos Sinos - UNISINOS

Orientador: Prof. Ms. Rafael Guidotti Noble

São Leopoldo
2020

Dedico este trabalho ao meu marido Dirso Pinheiro, que, com muito carinho, amor e apoio, não mediu esforços para que eu chegasse até essa etapa da minha vida. Com toda certeza, és o meu principal incentivador e responsável por essa conquista.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus pelo dom da vida e pelas oportunidades que me foram proporcionadas.

Aos meus pais Janete e Lauro (em memória) pela educação e por todo o apoio e incentivo que sempre me deram. E ao meu marido Dirso Pinheiro por seu companheirismo, apoio e incentivo.

E a todos os professores da Unisinos, que me deram aula nesse período de faculdade, por todo o aprendizado repassado. Agradeço especialmente ao professor Rafael Guidotti, meu orientador, que me auxiliou neste trabalho, pelo empenho, paciência e colaboração no meu aprendizado.

RESUMO

Com o decorrer dos anos, o avanço tecnológico tem possibilitado ao Governo realizar modificações relevantes em relação ao modo como as empresas realizam a comunicação de informações essenciais aos órgãos competentes. Intitulado como eSocial, o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, foi criado com o intuito de unificar o modo como as empresas prestam informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais aos órgãos fiscalizadores. O respectivo sistema foi tema do presente trabalho, sendo realizado no mesmo a verificação dos principais reflexos experimentados pelos contribuintes com a implantação do eSocial. No que se refere a metodologia utilizada, a mesma se classifica como aplicada em relação a natureza, mista em relação a forma de abordagem do problema, descritiva em relação aos objetivos e como levantamento de dados (survey) em relação aos procedimentos técnicos utilizados. Por intermédio da pesquisa bibliográfica realizada na fundamentação teórica e de um questionário aplicado a 125 respondentes sobre o tema, pode-se realizar uma análise. A mesma demonstrou que os principais reflexos estão ligados a mudanças no controle interno das empresas, pois, para a implantação do eSocial estas precisaram realizar uma reestruturação de diretrizes operacionais. Além disso, os resultados também demonstraram algumas evidenciações surpreendentes, como a existência de um número considerável de respondentes que não visualizam em suas empresas benefícios oriundos do eSocial e de um número relevante de empresas que realizavam, antes da implantação deste sistema, vários procedimentos internos em desacordo com a legislação.

Palavras-chave: Avanço Tecnológico. eSocial. Reflexos experimentados. Controle Interno.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Usuários da informação contábil	19
Figura 2 - Etapas do processo de controle	22
Figura 3 - Princípios do controle interno	26
Figura 4 - Sistema Público de Escrituração Digital	29
Figura 5 - Composição da estrutura institucional do eSocial	31
Figura 6 – Classificação dos eventos	34
Figura 7 - Mudanças no envio das obrigações	39

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Ramo das empresas.....	49
Gráfico 2 - Implantação do eSocial nas empresas	51
Gráfico 3 - Nível de conhecimento sobre eSocial, dos respondentes que já implantaram	52
Gráfico 4 - Nível de conhecimento sobre eSocial, dos respondentes que não implantaram	53
Gráfico 5 - Interação entre setores antes do eSocial.....	56
Gráfico 6 - Demonstração das fases com maior dificuldade: empresas que já implantaram o eSocial.....	57
Gráfico 7 - Demonstração das fases que haverá maior dificuldade: empresas que não implantaram o eSocial	57
Gráfico 8 - Demonstração das fases com maior dificuldade.....	58
Gráfico 9 - Desafios enfrentados para o correto fornecimento das informações ao eSocial	60
Gráfico 10 - Práticas internas modificadas com a implantação do eSocial	62
Gráfico 11 - Práticas internas modificadas com a implantação do eSocial: Integralização da opção 5, as suas respectivas práticas.....	63
Gráfico 12 - Técnicas utilizadas na implantação do eSocial, a fim de sanar dificuldades e desafios	64
Gráfico 13 - Benefícios do eSocial para os trabalhadores, separados por ramo	66
Gráfico 14 - Benefícios do eSocial para os trabalhadores: visão geral.....	67
Gráfico 15 - Benefícios do eSocial para as empresas, separadas por ramo	68
Gráfico 16 - Opinião dos respondentes quanto as mudanças trazidas pela EFD-Reinf e DCTFWeb.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Exemplos de controles administrativos e contábeis	24
Quadro 2 - Meios utilizados para alcançar os objetivos do controle interno	25
Quadro 3 - Cronograma de implantação do eSocial.....	33
Quadro 4 - Eventos que constituem os eventos de tabelas.....	35
Quadro 5 - Constituição dos eventos não periódicos	37
Quadro 6 - Constituição dos eventos periódicos	38
Quadro 7 - Principais pontos da simplificação.....	44
Quadro 8 - Verificação de aspectos negativos no ramo da indústria	69
Quadro 9 - Verificação de aspectos negativos no ramo do comércio	70
Quadro 10 - Verificação de aspectos negativos no ramo da prestação de serviço... ..	71
Quadro 11 - Motivos para apresentarem determinada opinião em relação as mudanças trazidas pela EFD-Reinf e DCTFWeb	74
Quadro 12 - Opiniões dos respondentes em relação a simplificação do eSocial.....	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cargos ocupados pelos respondentes	50
Tabela 2 - Tempo que exercem o cargo.....	51
Tabela 3 - Setores participantes da implantação do eSocial – empresas que já implantaram	54
Tabela 4 - Setores participantes da implantação do eSocial – empresas que não implantaram	55
Tabela 5 - Principais motivadores das dificuldades encontradas no processo de implantação do eSocial	59
Tabela 6 - Nível de satisfação dos respondentes quanto ao investimento realizado	72
Tabela 7 - Aplicação dos controles internos nas empresas.....	77
Tabela 8 - Princípios do controle interno seguidos pelas empresas	78

LISTA DE SIGLAS

CAEPF	Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividade Econômica
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CT-e	Conhecimento do Transporte Eletrônico
CTN	Código Tributário Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DARF	Documento de Arrecadação de Receitas Federais
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DCTFWeb	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EFD-REINF	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
ENAT	Encontro Nacional de Administradores Tributários
EPP	Empresas de Pequeno Porte
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FPAS	Fundo da Previdência e Assistência Social
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

GILRAT	Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho
GPS	Guia da Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
ICMS	Imposto Sobre Circulação De Mercadorias e Serviços
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
LRE	Livro de Registro de Empregados
MDF-e	Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais
ME	Microempresas
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NFC-e	Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônica
NIS	Número de Identificação Social
PMATA	Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
QHT	Quadro de Horário de Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RET	Registro de Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal do Brasil
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SED	Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
SEPRT	Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
SIC	Sistemas de Informações Contábeis
SINIEF	Sistema Nacional Integrado de Informações Econômica - Fiscais
SPED	Sistema Público de Escrituração Contábil
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TI	Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA.....	14
1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	16
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 Objetivo Geral	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 JUSTIFICATIVA	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 A CONTABILIDADE E A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	18
2.1.1 A contabilidade	18
2.1.2 A tecnologia da informação	20
2.1.3 Relação entre ambas	21
2.2 CONTROLE	21
2.2.1 Definição de controle e suas etapas	22
2.2.2 Controle interno	23
2.2.2.1 <i>Objetivos do controle interno</i>	24
2.2.2.2 <i>Princípios do controle interno</i>	25
2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)	27
2.3.1 Histórico	27
2.3.2 Objetivos e benefícios do Sped	28
2.3.3 Universo de atuação do Sped	29
2.4 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS.....	31
2.4.1 Órgãos envolvidos no eSocial	31
2.4.2 Objetivos e Princípios do eSocial	32
2.4.3 Obrigatoriedade de adesão ao eSocial	32
2.4.4 Eventos do eSocial	34
2.4.5 Sistemas de Informações do Governo Substituídos pelo eSocial	38
2.4.6 Reflexos esperados com a utilização do eSocial	40
2.4.7 Modificações/simplificações do eSocial	42
3 METODOLOGIA	45
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	45

3.1.1 Quanto à Natureza.....	45
3.1.2 Quanto à forma de abordagem do problema	45
3.1.3 Quanto aos objetivos.....	46
3.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos.....	46
3.2 OBJETO DO CASO	47
3.3 PLANO DE COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	47
3.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO.....	48
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	49
4.1 IDENTIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA.....	49
4.2 IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE O ESOCIAL NO INÍCIO DE SUA IMPLANTAÇÃO.....	51
4.3 IDENTIFICAÇÃO DOS SETORES PARTICIPANTES DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.....	53
4.4 IDENTIFICAÇÃO DA FASE DE IMPLANTAÇÃO QUE TROUXE UM NÍVEL MAIOR DE DIFICULDADE PARA OS RESPONDENTES.....	56
4.5 IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PARA PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES AO ESOCIAL	60
4.6 IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS INTERNAS MODIFICADAS PELAS EMPRESAS POR CAUSA DO ESOCIAL.....	61
4.7 IDENTIFICAÇÃO DAS TÉCNICAS UTILIZADAS PARA SOLUCIONAR AS DIFICULDADES E DESAFIOS ENFRENTADOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL	64
4.8 IDENTIFICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS E ASPECTOS NEGATIVOS ORIUNDOS DO ESOCIAL SEGUNDO OS RESPONDENTES	65
4.8.1 Benefícios	65
4.8.2 Aspectos negativos	69
4.8.3 Parecer sobre o investimento realizado para a implantação do eSocial ..	72
4.9 VERIFICAÇÃO DA OPINIÃO DOS RESPONDENTES EM RELAÇÃO ÀS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EFD-REINF, DCTFWEB e SIMPLIFICAÇÃO DO ESOCIAL	72
4.9.1 Opinião dos respondentes em relação a EFD-Reinf e a DCTFWeb	72
4.9.2 Opinião dos respondentes em relação a simplificação do eSocial.....	75
4.10 VERIFICAÇÃO DA EXISTÊNCIA DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO NAS EMPRESAS	77

5 CONCLUSÃO.....	79
REFERÊNCIAS	82

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo são abordados aspectos introdutórios do trabalho, sendo eles: contextualização do tema e problema, o objetivo geral e objetivos específicos, a delimitação do tema e a justificativa de estudo.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA

No decorrer dos anos, o avanço tecnológico tem impulsionado a vida das pessoas e conseqüentemente a economia mundial. Surgida no século XVIII, mais especificamente durante a Revolução Industrial, a tecnologia ao longo do tempo tem se reformulado e tem adquirido cada vez mais espaço, passando a exercer expressiva influência na maneira pela qual as pessoas interagem umas com as outras.

Com a tecnologia as empresas obtiveram novos métodos de trabalho, que tornaram suas tarefas mais ágeis, rápidas e inovadoras. No século XX com a criação dos computadores, por exemplo, as empresas transformaram suas atividades trazendo para as mesmas características automatizadas. (CHIAVENATO,2003).

Com o uso dos computadores as empresas conseguiram reformular o modo como realizavam o registro e armazenamento das informações diárias. A contabilidade, por exemplo, alterou a maneira que realizava a escrituração contábil, de acordo com Dantas.

Nos primórdios da contabilidade, os gestores das empresas ou aziendas passaram a elaborar formas rudimentares de escrituração que atendessem às suas necessidades até chegarem aos atuais avanços tecnológicos utilizados na contabilidade contemporânea, quando são utilizados os computadores eletrônicos. (DANTAS, 2015, p. 1)

No final do século XX, com a possibilidade de se ter acesso à internet e de se possuir um suporte de tecnologia da informação (TI), as empresas passaram a usar sistemas totalmente informatizados. Estes são formados por softwares que possuem a capacidade de integrar todos os dados de uma determinada empresa em um único sistema.

A possibilidade de ter um sistema que engloba de forma unificada todas as informações, contribuiu também para a gestão das empresas. As informações geradas através de relatórios, contribuem para o controle interno das mesmas.

Segundo Batista,

O Sistema de Controle Interno tem o objetivo de identificar e corrigir erros, falhas ou descumprimento de preceitos formais e legais, além de proteger o patrimônio da entidade, auxiliar em sua gestão e produzir dados e informações confiáveis. Ele também pode ser definido como o conjunto de atividades, planos, métodos e procedimentos interligados, utilizado com a intenção de assegurar que os objetivos dos órgãos e das entidades da administração sejam alcançados de forma confiável. (BATISTA, 2011, p. 137)

Como bem se pode verificar na definição acima, o sistema de controle interno necessita de informações para assim exercer seu trabalho eficientemente. E é nessa hora que um sistema contábil informatizado se torna essencial para que as informações sejam absorvidas de forma rápida e consistente.

A união das informações contábeis, com o sistema de controle interno se tornou ainda mais essencial em 2007. Foi nesse ano que o Governo, visando modernizar o método que recebia, armazenava e verificava as informações contábeis fornecidas pelas empresas, criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED).

Através do SPED houve a padronização no envio de dados contábeis e fiscais, sendo estes enviados em um único modo e permitindo o acesso aos principais órgãos fiscalizadores, sem a necessidade de enviar para cada um em separado os mesmos dados.

A criação desse sistema foi o marco para que a receita criasse outros módulos integrados, estando entre eles o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Instituído em 2014, através do Decreto nº 8373/2014, o eSocial é o responsável pela comunicação padronizada e unificada das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias ao Governo Federal.

Segundo Rezende, Silva e Gabriel:

Seu objetivo 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. (REZENDE, SILVA e GABRIEL, 2016, p. 16)

O eSocial não é uma nova obrigatoriedade, mas sim um novo método padronizado de envio de obrigações acessórias, que até sua implantação, eram feitas através de diferentes modos de envio, utilizando programas diferenciados.

Sua existência trouxe mudanças na cultura e nos processos organizacionais das empresas, fazendo-se necessário que as mesmas se adequassem a novos métodos e prazos para o envio das informações ao Governo.

Diante do exposto, este trabalho visa responder a seguinte pergunta de pesquisa: Como a implantação do eSocial refletiu nas operações das empresas?

1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A implantação do eSocial nas empresas é um tema atual e relevante, podendo ter abordagens diferenciadas. Nesse estudo, é feita uma análise dos principais reflexos que as empresas tiveram com a adaptação e implantação do eSocial.

Assim sendo, não fará parte do escopo do trabalho examinar se as técnicas utilizadas pelas empresas foram satisfatórias ou tiveram o resultado inverso.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Verificar os reflexos experimentados pelos contribuintes com a implantação do eSocial.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Descrever os objetivos do eSocial, em observância à legislação aplicável;
- Verificar quais as modificações em termos de controles e procedimentos internos que foram realizadas pelas empresas para a implantação do eSocial;
- Verificar as principais vantagens e desvantagens que o eSocial trouxe para os contribuintes.

1.4 JUSTIFICATIVA

Esse estudo se justifica por tratar de um assunto novo e que tem refletido diretamente nos métodos utilizados pelas empresas na execução de suas

competências. Idealizado com o intuito de substituir métodos já existentes, o eSocial foi apresentado ao âmbito empresarial, como o responsável por repassar as informações das empresas para o governo.

Um estudo sobre esse tema é relevante por propiciar aos empregadores uma visão mais clara sobre a importância do mesmo na esfera empresarial no tocante à comunicação empresa x governo. Além disso, através dele é possível verificar e demonstrar aos leitores interessados, os principais reflexos que o mesmo tem trazido para as empresas, sendo esses em relação aos fatos que ocorrem no dia a dia e aos tipos de controle e procedimentos adotados.

Tal estudo também contribui significadamente para a expansão dos conhecimentos acadêmicos, proporcionando aos estudantes da área a obtenção de uma base teórica e prática sólida sobre o assunto em questão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo é apresentada uma revisão literária dos conceitos que serviram de embasamento teórico para o desenvolvimento do tema de estudo ora exposto.

2.1 A CONTABILIDADE E A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

2.1.1 A contabilidade

Com o início da civilização, se fez necessário criar um modo através do qual os homens da sociedade pudessem avaliar, mensurar e tomar decisões sobre suas riquezas. Diante dessa necessidade surge a contabilidade.

A contabilidade segundo Oliveira (2013, p.5) “é uma ciência social que desenvolveu processos próprios com a finalidade de estudar e controlar os fatos que podem afetar as situações patrimoniais, financeiras e econômicas de uma entidade”.

Seu principal objetivo “é o estudo e o controle do patrimônio e de suas variações visando ao fornecimento de informações que sejam úteis para a tomada de decisões.” (RIBEIRO, 2018, p.4).

A contabilidade tem como função principal o registro e controle dos fatos que interferem no patrimônio das entidades. Esses registros são realizados através de uma técnica chamada de escrituração.

Nos primórdios, pela inexistência de números, escritas e moedas, as variações patrimoniais e seus devidos registros eram realizados através de técnicas rudimentares, como por exemplo, a contagem de animais e os registros gráficos em árvores e pedras.

No século XV, a contabilidade passa por um grande avanço, sendo isso consequência da criação do método de partidas dobradas e da teoria do débito e crédito. (RIBEIRO e LACOMBE, 2013, p. 34).

Com a utilização das partidas dobradas, a escrituração contábil passou a ser realizada considerando contrapartidas equivalentes, ou seja, a cada débito registrado, deve-se ter um crédito registrado de mesmo valor. Com este novo modo de se fazer a escrituração contábil, a contabilidade passou a ser conhecida e utilizada universalmente.

Através das informações existentes na escrituração, fez-se possível criar demonstrativos que tivessem a capacidade de retratar a posição patrimonial da entidade em determinado momento. A esses demonstrativos deu-se o nome de demonstrações contábeis.

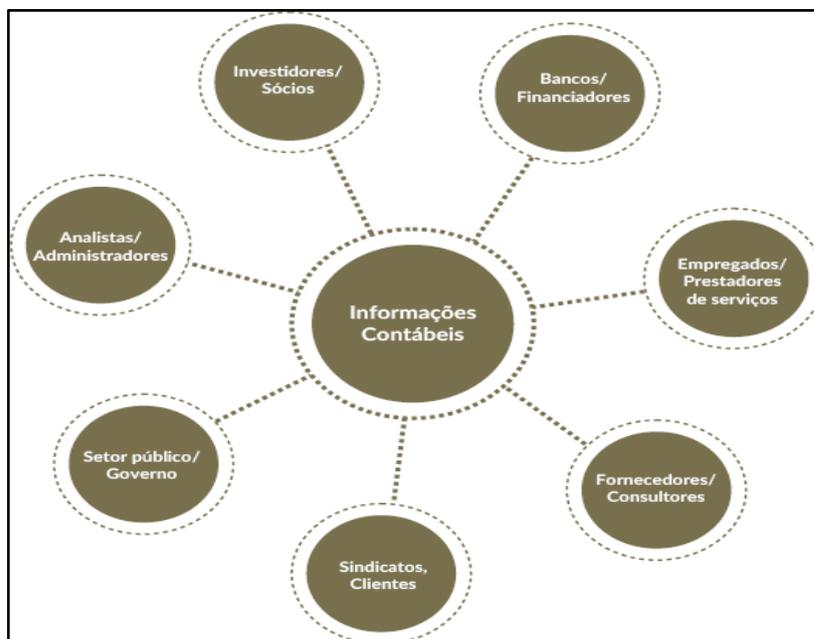
Segundo Crepaldi,

As demonstrações contábeis são preparadas e apresentadas para usuários externos em geral, tendo em vista suas finalidades distintas e necessidades diversas. Governos, órgãos reguladores ou autoridades fiscais, por exemplo, podem especificamente determinar exigências para atender a seus próprios fins. Essas exigências, no entanto, não devem afetar as demonstrações contábeis preparadas segundo a estrutura conceitual. (CREPALDI, 2013, p. 20)

As principais demonstrações contábeis criadas e utilizadas para a verificação do estado financeiro das entidades e no auxílio à tomada de decisões são: Balanço patrimonial, demonstração do resultado do exercício, demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados, demonstração dos fluxos de caixa e demonstração do valor adicionado.

Destaca-se abaixo, na figura 1, os principais usuários das informações existentes nas demonstrações contábeis.

Figura 1 - Usuários da informação contábil



Fonte: Marion (2018).

Inicialmente, tanto a escrituração contábil, quanto as demonstrações eram realizadas de formas rudimentares e manuscritas. Porém, no século XVIII, com a criação da máquina de escrever as mesmas passaram a ser feitas também de forma mecanizada.

A contabilidade continuou evoluindo ao decorrer dos anos e, com o intuito de atender as necessidades de seus usuários, no século XX, começa a se adaptar ao uso da tecnologia. A primeira tecnologia utilizada foi o computador, sendo este o responsável por eliminar os registros manuscritos e mecanizados.

A partir desse momento a contabilidade tem se modificado a medida em que vão surgindo novos meios tecnológicos. Segundo Silva e Marion (2013, p.9), “o uso de tecnologias avançadas tem proporcionado à contabilidade maior agilidade na produção de informações úteis para a tomada de decisão do gestor”.

2.1.2 A tecnologia da informação

Grandes mudanças tecnológicas e a existência da internet, foram essenciais para a criação da tecnologia da informação, conhecida pela sigla TI.

Segundo Padoveze,

Tecnologia da informação é todo o conjunto tecnológico à disposição das empresas para efetivar seu subsistema de informação e suas operações. Esse arsenal tecnológico está normalmente ligado à informática e à telecomunicação, bem como a todo o desenvolvimento científico do processo de transmissão espacial de dados. (PADOVEZE, 2019, p. 29)

A tecnologia da informação é formada por um conjunto de componentes, sendo eles o hardware e seus dispositivos e periféricos, software e seus recursos, sistemas de telecomunicações e gestão de dados e informações. Entretanto, só é viável a aplicabilidade desses componentes nas entidades, se houver a junção dos mesmos com os recursos humanos. (REZENDE e ABREU,2013).

A utilização da Ti, traz para as entidades um novo estímulo em relação ao processamento e acesso às informações. “Essa tecnologia auxilia as empresas a juntar, armazenar, recuperar e aplicar conhecimento para resolver os problemas. A TI converte o material bruto da informação em conhecimento usável”. (LUCAS Jr., 2006, p.6).

2.1.3 Relação entre ambas

Na contabilidade temos os sistemas de informações contábeis (SIC) que são ferramentas essenciais para o trabalho diário dos profissionais da área contábil e para a tomada de decisões em empresas. Possuir um sistema de informação contábil é de grande valia para os gestores das empresas, pois isso possibilita para os mesmos tomarem decisões mais precisas.

Segundo Hurt,

Um sistema de informações contábeis é um conjunto de atividades inter-relacionadas, documentos e tecnologias destinados a coletar dados, processá-los e relatar informações para um grupo diversificado de tomadores de decisões internos e externos nas organizações. (HURT, 2014, p. 4)

Com o decorrer dos anos, os sistemas de informações contábeis passaram por aprimoramentos, surgindo assim novos métodos de visualização e análise de dados. Essa melhora é reflexo do avanço da tecnologia da informação, que de tempos em tempos surge com inovações. Conforme Gil, Biancolino e Borges (2010, p. 52), “a tecnologia da informação aliada ao SIC é vital para o funcionamento do negócio no ambiente moderno e competitivo das organizações”.

O profissional da área contábil, que antigamente só trabalhava com relatórios manuscritos, na atualidade necessita de um conhecimento amplo não só no que se refere à contabilidade, mas também de como utilizar o sistema informatizado a seu favor. Ter um sistema contábil informatizado abre espaço para informações mais completas e específicas.

As empresas que possuem um sistema com as características citadas anteriormente e possuem também profissionais que saibam interpretar as informações corretamente, abrem portas para grandes resultados.

2.2 CONTROLE

Possuir o conhecimento dos fatos que estão ocorrendo em uma organização e ter como analisar se o desempenho obtido contempla o que foi planejado é um dos objetivos dos administradores empresariais.

Para atingir esse objetivo, os administradores estão implantando em suas empresas um mecanismo de análise, sendo esse denominado de controle.

2.2.1 Definição de controle e suas etapas

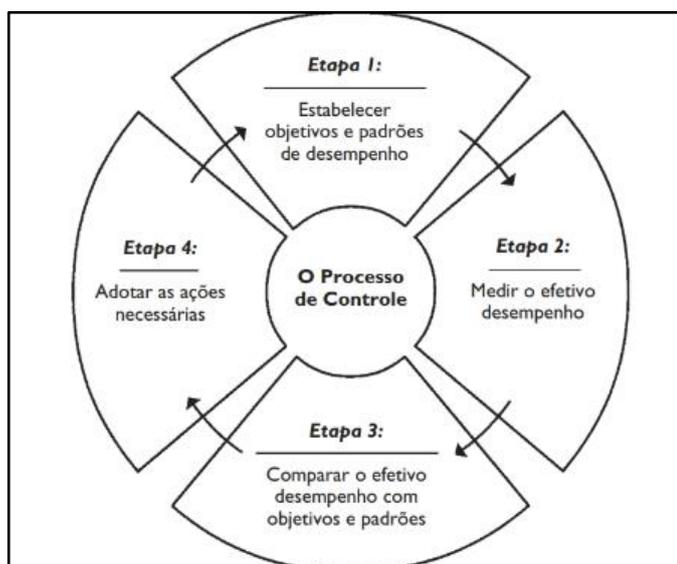
Schmidt e Santos (2009, p. 71) caracterizam o controle “como uma atividade que mede, avalia e indica, caso seja necessário, a correção dos rumos buscando o atingimento dos objetivos e dos planos de negócio”.

Chiavenato (2004, p. 513) define o controle como sendo “a função administrativa que monitora e avalia as atividades e resultados alcançados para assegurar que o planejamento, organização e direção sejam bem-sucedidos”.

Como se pode verificar nas definições acima, com a implantação de um processo de controle as empresas têm acesso a informações essenciais para a análise de seu desempenho e também de verificação da coerência com os planos traçados pelos administradores.

Mas para terem um processo de controle, as empresas precisam seguir quatro etapas, como pode-se verificar na figura a seguir.

Figura 2 - Etapas do processo de controle



Fonte: Schermerhorn (2006)

Conforme demonstrado na figura 2, as empresas devem seguir os seguintes passos:

De início devem determinar quais serão os seus objetivos e padrões de desempenho, verificando também qual é o nível de desempenho que apresentam no determinado momento. Posteriormente deve haver uma comparação entre ambos, para que com isso possam realizar ações corretivas para possíveis desvios do que foi planejado.

2.2.2 Controle interno

Possuir controle interno se tornou algo essencial para as empresas, sendo elas públicas ou privadas. É por intermédio dele que as mesmas podem garantir a plenitude e a credibilidade das ações e informações empresariais.

Mendes e Silva (2018, p.154) definem o controle interno como sendo “uma peça chave para o bom desempenho da empresa, pois é um plano que contém os métodos que serão adotados para proteger o seu patrimônio e coordenar a área operacional”.

Controle interno, segundo Francisco Filho, pode ser definido:

Como uma relação de regras, procedimentos, ferramentas e ações empregadas sistematicamente pelas corporações, que devem estar em progresso contínuo, garantindo o cumprimento dos resultados de acordo com metas predefinidas, bem como preservando o patrimônio e assegurando que as transações sejam o mais transparentes possível. (FRANCISCO FILHO, 2015, p. 18)

O conjunto de procedimentos adotados pelo controle interno, são os responsáveis pela constituição do sistema de controle interno.

Segundo Dias,

[...] O sistema de controles internos adotado em uma organização representa o conjunto de procedimentos ou atos que possibilitem segurança quanto aos aspectos lógicos e técnicos do processo, identificando, através de sua adoção, o cumprimento das linhas hierárquicas de autoridade, limite de alçada estabelecida e efetiva execução do fluxo de processamento das operações. (DIAS, 2015, p. 41)

Esses procedimentos de controle são ferramentas utilizadas pelos administradores para garantir que as políticas, metas e diretrizes impostas sejam desempenhadas. (ARAÚJO e ARRUDA, 2012).

O modo como será implantado o controle interno está totalmente interligado ao modelo de gestão adotado nas empresas. As ideias, conceitos e valores repassados

pelos gestores determinam a maneira como será aplicado o controle. “Um modelo de gestão bem definido pode auxiliar a formatação do sistema de controles internos, fornecendo os recursos e apoio necessários para sua implementação”. (NASCIMENTO *et al*, 2013, p. 110).

O controle interno pode ser subdividido em dois tipos, sendo esses denominados de controles contábeis e controles administrativos.

O controle administrativo compreende “todos os métodos e procedimentos que tem ligação direta com a eficiência das operações e com a política da empresa”. (MELO e SANTOS, 2017, p. 110).

O controle contábil compreende a proteção do patrimônio e a precisão das informações contábeis de uma organização, tendo como base os princípios que norteiam a contabilidade. (GIL, ARIMA e NAKAMURA, 2012).

No quadro abaixo, pode-se verificar exemplos desses dois tipos de controle.

Quadro 1 - Exemplos de controles administrativos e contábeis

CONTROLES ADMINISTRATIVOS	CONTROLES CONTÁBEIS
<ul style="list-style-type: none"> • Análises estatísticas de lucratividade por linhas de produto; • Controle de qualidade; • Treinamento de pessoal; • Estudo de tempos e movimentos; • Análise das variações entre os valores orçados e incorridos; • Controle dos compromissos assumidos, mas ainda não realizados economicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de conferência, aprovação e autorização; • Segregação de funções; • Controle físico entre os ativos; • Auditoria interna.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Almeida (2019).

2.2.2.1 Objetivos do controle interno

Como se pode ver através das definições apresentadas sobre o controle interno e o sistema de controle interno, seu objetivo principal é proteger o patrimônio e assegurar que as informações organizacionais sejam fidedignas.

O controle interno possui, incluindo o objetivo citado acima, quatro objetivos básicos estabelecidos.

1º objetivo: definido como a salvaguarda dos interesses da empresa, seu intuito é proteger o patrimônio das organizações contra qualquer tipo de danos, que irregularidades e fraudes podem ocasionar. (ATTIE, 2018).

2º objetivo: definido como a precisão e a confiabilidade dos informes e relatórios contábeis, financeiros e operacionais, seu intuito é produzir informações propícias e essenciais para a compreensão dos gestores, quanto aos fatos que ocorrem nas organizações. (ATTIE, 2018).

3º objetivo: definido como o estímulo à eficiência operacional, seu intuito é fornecer meios necessários para o prosseguimento das tarefas operacionais, de modo que sejam assimiladas e aplicadas em tempo hábil e de forma uniforme. (ATTIE, 2018).

4º objetivo: definido como aderência às políticas existentes, seu intuito é garantir que seja seguido pelo pessoal da organização, o que é determinado e indicado pelos gestores por intermédio de políticas e procedimentos. (ATTIE, 2018).

Para que esses objetivos sejam alcançados, as organizações precisam utilizar alguns meios, como se pode verificar no quadro a seguir:

Quadro 2 - Meios utilizados para alcançar os objetivos do controle interno

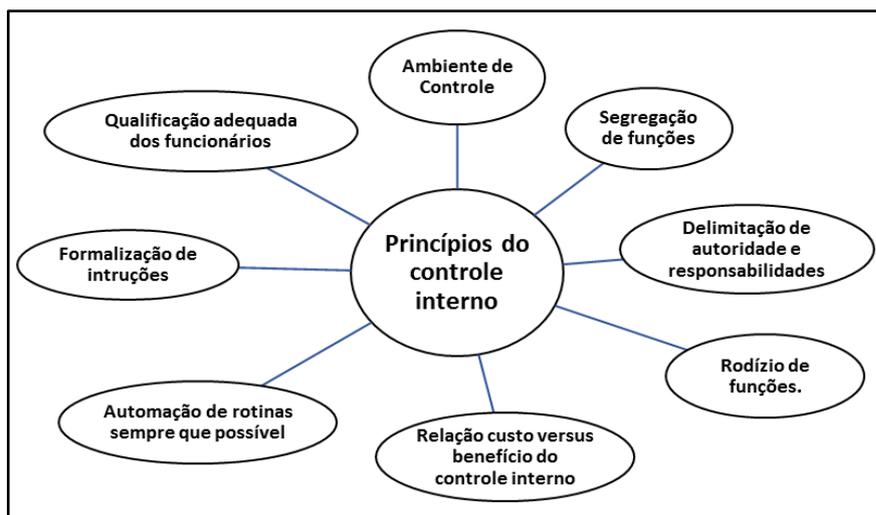
1º objetivo	2º objetivo	3º objetivo	4º objetivo
Segregação de funções	Documentação confiável	Seleção	Supervisão
Sistema de autorização e aprovação	Conciliação	Treinamento	Sistema de revisão e aprovação
Determinação de funções e responsabilidades	Análise	Plano de carreira	Auditoria Interna
Rotação de funcionários	Plano de Contas	Relatórios de desempenho	
Carta de fiança	Tempo hábil	Relatório de horas trabalhadas	
Manutenção de contas de controle	Equipamento mecânico	Tempos e métodos	
Seguro		Custo-padrão	
Legislação		Manuais internos	
Diminuição de erros e desperdícios		Instruções formais	
Contagens físicas e independentes			
Alçadas progressivas			

Fonte: Elaborado pela autora com base em Attie (2018)

2.2.2.2 Princípios do controle interno

Ao implantar o controle interno nas empresas, as mesmas devem verificar os princípios fundamentais aos quais devem ser seguidos, para que assim evitem contratempos futuros.

Figura 3 - Princípios do controle interno



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

- **Ambiente de controle:** identificado como o princípio mais importante, tem como base a postura dos administradores. As atitudes dos mesmos, são peças chaves para que o controle interno seja aplicado e cumpra seus objetivos;
- **Segregação de funções:** tem como base impedir que um único funcionário exerça suas atividades em várias áreas de uma empresa, ainda mais se essas dependem uma da outra para obterem seus resultados;
- **Rodízio de funções:** tem como base efetuar o rodízio dos funcionários. Com isso se busca ter uma nova visão e aperfeiçoar os procedimentos que estiverem sendo adotados;
- **Delimitação de autoridade e responsabilidades:** tem como base identificar os funcionários que respondem pela empresa, assim como, eliminar as alegações de posturas incorretas, por falta de conhecimento;
- **Relação custo versus benefício do controle interno:** tem como base identificar se o benefício da implantação de um sistema de controle adicional é relevante se comparado ao custo que o mesmo trará;
- **Automação de rotinas sempre que possível:** tem como base diminuir os impactos que a ação humana traz para os controles internos, objetivando assim reduzir incorreções;

- **Formalização de instruções:** tem como base evitar que a informalidade seja um meio utilizado para encobrir erros e fraudes realizadas pelos componentes da empresa;
- **Qualificação adequada de funcionários:** tem como base possuir para cada tarefa desenvolvida, um funcionário capacitado que realize suas funções com ênfase. (NASCIMENTO e REGINATO, 2015).

2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

A união do sistema de informação contábil com a tecnologia da informação é o marco para a modernização de relatórios contábeis e para a criação de novos relatórios, sendo estes agora totalmente informatizados. A criação do sistema público de escrituração digital, conhecido como SPED, é o mais conhecido exemplo de modernização na área contábil.

O SPED consiste, de modo geral, na modernização da maneira como se cumpria as obrigações acessórias, sendo estas na atualidade transmitidas pelos contribuintes aos órgãos competentes, com a utilização de certificação digital. O uso da certificação digital garante validade jurídica aos relatórios eletrônicos que passaram então a ter o envio obrigatório na forma digital.

2.3.1 Histórico

A influência do avanço tecnológico na área contábil, acompanhado do intuito de iniciar a uniformização entre as várias esferas do governo, foi o marco para o surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital. (AZEVEDO e MARIANO, 2010 *apud* RUSCHEL, FREZZA e UTZIG, 2011).

A idealização desse projeto começou a tomar forma com a edição da Emenda Constitucional nº 42, que introduziu o inciso XXII ao art. 37 da Constituição Federal. Nela se determina que as Administrações Tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuem de forma integrada. (SPED, 2019?).

Com a introdução do inciso acima citado, foram realizados encontros chamados de Encontro Nacional de Administradores Tributários (ENAT), contando com a presença do Secretário da Receita Federal, dos Secretários de Fazenda dos Estados e Distrito Federal e o representante das Secretarias de Finanças dos Municípios das

Capitais. O intuito desses encontros foi buscar soluções conjuntas nas três esferas do Governo que promovessem, por exemplo, maior integração administrativa, padronização e melhor qualidade das informações (SPED, 2019?).

Após os encontros foram tomadas medidas com o intuito de:

Viabilizar a concreta integração e padronização das informações entre os órgãos fiscalizadores, o Ministério da Fazenda e a Receita Federal do Brasil, por meio do Decreto 6.022, de janeiro de 2007, instituíram o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que revolucionou o sistema tributário nacional, obrigando todas as empresas a se adaptarem às novas regras de fiscalização implantadas pelo fisco. (RUSCHEL, FREZZA e UTZIG, 2011, p. 10).

2.3.2 Objetivos e benefícios do Sped

O Sped foi implantado pelo governo, conforme descrito no site Sped (2019?), com o intuito de atingir os seguintes objetivos:

- **Promover a integração dos fiscos**, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais.
- **Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes**, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- **Tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários**, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica. (SPED, 2019?)

Ao atingir esses objetivos, o sistema deve trazer benefícios para seus usuários. No site Sped (2019?) estão descritos os 18 benefícios que o sistema pode trazer:

- Redução de custos com a dispensa de emissão e armazenamento de documentos em papel;
- Eliminação do papel;
- Redução de custos com a racionalização e simplificação das obrigações acessórias;
- Uniformização das informações que o contribuinte presta às diversas unidades federadas;
- Redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas;
- Redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte;
- Simplificação e agilização dos procedimentos sujeitos ao controle da administração tributária (comércio exterior, regimes especiais e trânsito entre unidades da federação);
- Fortalecimento do controle e da fiscalização por meio de intercâmbio de informações entre as administrações tributárias;
- Rapidez no acesso às informações;

- Aumento da produtividade do auditor através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos;
- Possibilidade de troca de informações entre os próprios contribuintes a partir de um leiaute padrão;
- Redução de custos administrativos;
- Melhoria da qualidade da informação;
- Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais;
- Disponibilidade de cópias autênticas e válidas da escrituração para usos distintos e concomitantes;
- Redução do "Custo Brasil";
- Aperfeiçoamento do combate à sonegação;
- Preservação do meio ambiente pela redução do consumo de papel. (SPED, 2019?)

2.3.3 Universo de atuação do Sped

O SPED é formado por três grupos principais, sendo eles a Escrituração Contábil Digital, a Escrituração Fiscal Digital e a Nota Fiscal Eletrônica e abrange um grupo complexo de obrigações, como pode se ver na figura a seguir.

Figura 4 - Sistema Público de Escrituração Digital



Fonte: Receita Federal do Brasil (2019).

Como demonstrado na figura anterior, o Sped abrange os seguintes subsistemas:

- **Conhecimento do Transporte Eletrônico (CT-e):** instituído pelo Ajuste Sinief nº 09 de 25/10/2017, o CT-e permite documentar de forma digital a prestação de serviços referente a transporte de cargas realizadas por qualquer modal;
- **Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e):** Permite documentar de forma digital, as operações que se referem a prestação de serviços;

- **Nota Fiscal Eletrônica (NF-e):** Instituída pelo Ajuste Sinief 07/05, a NF-e permite documentar de forma digital, todo tipo de operação referente à compra e venda;
- **Nota Fiscal do Consumidor Eletrônica (NFC-e):** Permite documentar de forma digital, as operações de compra e venda, substituindo os cupons fiscais e a nota fiscal de modelo 2;
- **Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e):** Permite listar de forma digital os documentos fiscais que estão sendo transportados em um veículo de carga;
- **Escrituração Fiscal Digital ICMS-IPI (EFD IPI/ICMS):** Instituída pelo Convênio ICMS nº 143 de 2006, a mesma permite informar de forma digital as operações e prestações praticadas pelo contribuinte, que tiveram tributação referente a ICMS-IPI;
- **Escrituração Fiscal Digital das Contribuições incidentes sobre a Receita (EFD-Contribuições):** Instituída pela INF RFB nº 1052 de 5/07/2010, a mesma permite informar de forma digital às operações e prestações praticadas pelo contribuinte, que tiveram tributação referente a Pis e Cofins;
- **Escrituração Contábil Digital (ECD):** Instituída pela IN RFB nº 1.420 de 19/12/2013, a ECD permite a substituição da escrituração contábil em papel pela escrituração contábil de forma digital;
- **e-Financeira:** Instituída pela IN RFB nº 1.571/2015, a mesma permite o envio de informações referente a cadastro, abertura, fechamento e auxiliares, e pelo módulo de operações financeiras, todas de forma digital.
- **Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (Efd-Reinf):** Instituída pela IN RFB nº 1701 de 14/03/2017, a Efd-Reinf permite a escrituração de rendimentos pagos, retenções de imposto de renda e contribuição social;
- **Escrituração Contábil Fiscal (ECF):** Instituída pela IN RFB 1.422/2013, a ECF permite informar, de forma digital, informações referentes ao apuramento do imposto de renda pessoa jurídica e da contribuição social sobre lucro líquido;

Além dos sistemas descritos acima, o Sped também engloba o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, que será descrito com maior ênfase nos tópicos abaixo.

2.4 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS

O Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial), foi instituído em 2014, pelo Decreto nº 8373/2014. Antes de receber o nome eSocial, o sistema recebeu outras denominações, como SPED FPD (folha de pagamentos), e-FOPAG, SPED folha e Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social) (DUARTE, 2013 *apud* MARTINS, 2017).

Através do eSocial os empregadores passam a informar ao Governo, de forma unificada, as informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais referentes aos seus respectivos trabalhadores. Vale salientar que, com a criação desse sistema, não está sendo imposta uma nova obrigação para os empregadores, mas sim uma nova forma de serem cumpridas algumas obrigações já existentes.

2.4.1 Órgãos envolvidos no eSocial

O eSocial é um sistema idealizado, de forma conjunta, por órgãos e entidades governamentais. Fazem parte do sistema a Receita Federal do Brasil, Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal.

Figura 5 - Composição da estrutura institucional do eSocial



Fonte: Martins (2017).

2.4.2 Objetivos e Princípios do eSocial

O eSocial é o sistema do governo federal que objetiva segundo Pacheco Filho e Kruger,

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 por empregadores e contribuintes está prevista essencialmente na legislação trabalhista, na lei de custeio da Previdência Social e na legislação do Imposto de Renda e visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos do governo relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências. (PACHECO FILHO e KRUGER, 2015, p. 1)

De modo geral, o eSocial visa concentrar o envio das informações empresariais e diminuir o número de processos envolvidos na relação empresa e órgãos fiscalizadores. Com isso, pretende-se ter um maior controle sobre a veracidade das informações e se estão sendo enviadas em tempo hábil. (REZENDE, SILVA e GABRIEL, 2016).

Em relação aos seus princípios, segundo o Manual de Orientações do eSocial versão 2.5.01, percebe-se que o sistema visa:

- Dar maior efetividade à fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores;
- Racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação pátria de cada matéria;
- Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas;
- Aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; e
- Conferir tratamento diferenciado às microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP. (MANUAL ESOCIAL, 2019, p. 6)

2.4.3 Obrigatoriedade de adesão ao eSocial

Estão obrigados a aderir ao eSocial todos os empregadores que contratam prestações de serviços que possuam alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária em função da relação jurídica de trabalho estabelecida. Quem se enquadrar nesse critério está obrigado a enviar as informações derivadas da prestação de serviço para o Governo através do eSocial (GABRIEL, REZENDE e DUARTE FIHO, 2018).

Segundo o Manual de Orientações do eSocial versão 2.05.01,

O obrigado poderá figurar nessa relação como empregador, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei nº 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional – CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada a empresa, conforme prevê o art. 15 da Lei nº 8.212, de 1991. (MANUAL ESOCIAL, 2019, p. 7)

A adesão ao eSocial foi dividida em fases e foi utilizado como critério para o início da utilização do sistema a categoria do empregador. Pode-se verificar essa divisão no quadro 3, que traz o cronograma estabelecido para a implantação do eSocial.

Com a adesão ao eSocial os empregadores são identificados pelo CNPJ, quando pessoa jurídica, e pelo CPF, quando pessoa física. Já os trabalhadores são identificados obrigatoriamente pelo CPF, NIS e data de nascimento.

Em relação a matrícula CEI das pessoas físicas, foi substituída pelo Cadastro de Atividades da Pessoa Física (CAEPF), o qual deve ser realizado de acordo com as normas previstas em ato normativo próprio. (OLIVEIRA,2014).

Quadro 3 - Cronograma de implantação do eSocial

FASES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
Cadastros do empregador e tabelas	jan/18	16/07/2018	10/01/2019	08/09/2020 - sem S-1010 08/03/2021 - S-1010	a ser estabelecido em ato específico	a ser estabelecido em ato específico
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos).	mar/18	10/10/2018	10/04/2019	09/11/2020	a ser estabelecido em ato específico	a ser estabelecido em ato específico
Folha de pagamento (eventos periódicos)	mai/18	10/01/2019	*** 08/09/2020; **** 08/10/2020; *****09/11/2020	10/05/2021	a ser estabelecido em ato específico	a ser estabelecido em ato específico
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias.	ago/18	* 04/2019; **Resolução Específica	Resolução Específica	Instrução Normativa Específica	Instrução Normativa Específica	Instrução Normativa Específica
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento de FGTS	Resolução CCFGTS Específica	Resolução CCFGTS Específica	Resolução CCFGTS Específica	Resolução CCFGTS Específica	Resolução CCFGTS Específica	Resolução CCFGTS Específica
Dados de segurança e saúde do trabalhador	08/09/2020	08/01/2021	08/07/2021	10/01/2022	08/07/2022	09/01/2023
Observações:						
GRUPO 1 - Empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões;						
GRUPO 2 - Empresas com faturamento inferior a R\$ 78 milhões, exceto optantes Simples;						
GRUPO 3 - ME e EPP optantes pelo SIMPLES, MEI, empregadores pessoas físicas (exceto domésticos),						
GRUPO 4 - Entes públicos de âmbito federal e as organizações internacionais;						
GRUPO 5 - Entes públicos de âmbito estadual e o Distrito Federal						
GRUPO 6 -Entes públicos de âmbito municipal, as comissões polinacionais e os consórcios públicos.						
* -> com faturamento acima de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário 2017;						
** -> Demais obrigados e empresas constituídas após o ano-calendário 2017;						
*** -> CNPJ básico com final 0,1, 2 ou 3;						
**** -> CNPJ básico com final 4, 5,6 ou 7;						
***** -> CNPJ básico com final 8, 9 e pessoas físicas.						

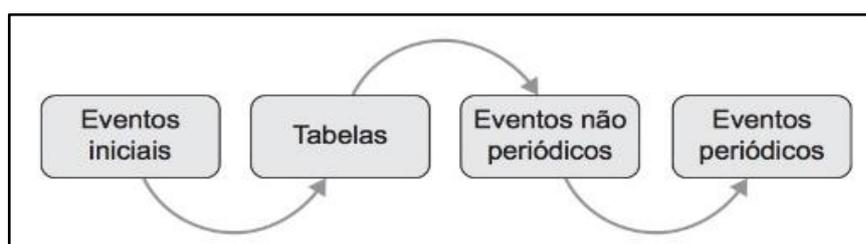
Fonte: Elaborado pela autora com base em dados expostos no Portal eSocial (2019).

2.4.4 Eventos do eSocial

Através do eSocial as empresas passaram a enviar de forma eletrônica todos os dados referentes as empresas e os seus respectivos trabalhadores. Diante do grande número de informações, criou-se um modo de organização para as mesmas.

As informações são separadas por eventos, sendo esses enviados de acordo com sua natureza, periodicidade e utilizando uma sequência lógica.

Figura 6 – Classificação dos eventos



Fonte: Rezende, Silva e Gabriel (2016).

Eventos iniciais: São os responsáveis por fornecer ao eSocial as informações cadastrais e fiscais dos empregadores, contribuintes ou órgãos públicos. No eSocial o evento S-1000 é o que contempla essas informações e este deve ser enviado antes de qualquer outro evento.

Eventos de tabelas: são os responsáveis por formar dentro do sistema tabelas que possuem uma série de dados os quais são utilizados para a recepção e validação dos eventos não periódicos e periódicos. Com o envio desses eventos, o eSocial está recebendo as seguintes informações:

- Identificação dos estabelecimentos, CNAE preponderante, alíquotas do FAP e do GILRAT;
- Rubricas as quais compõem a folha de pagamento e seus indicativos de incidência ou não incidência de INSS, FGTS, IRRF e Contribuição Sindical;
- Identificação da classificação da atividade para fins do código FPAS;
- Identificação dos cargos os quais os empregadores possuem e utilizam para seus trabalhadores;
- Identificação dos horários/turnos em que os trabalhadores foram contratados;

- Identificação das condições ambientais de trabalho as quais os trabalhadores estão sujeitos;
- Identificação de processos que influenciam de algum modo na tributação da empresa ou na tributação utilizada na folha de pagamento;
- Identificação da contribuição incidente sobre a remuneração de trabalhadores avulsos.

Quadro 4 - Eventos que constituem os eventos de tabelas

EVENTOS DE TABELAS	
Código	Descrição
S-1005	Tabela de estabelecimentos, obras ou unidades de órgãos públicos
S-1010	Tabela de rubricas;
S-1020	Tabela de lotações tributárias
S-1030	Tabela de cargos/empregos públicos
S-1035	Tabela de carreiras públicas
S-1040	Tabela de funções e cargos em comissão
S-1050	Tabela de horários/turno de trabalho
S-1060	Tabela de ambientes de trabalho
S-1070	Tabela de processos administrativos/judiciais
S-1080	Tabela de operadores portuários

Fonte: Elaborado pela autora com base no Manual de orientação do eSocial - versão 2.5.01 (2019).

Eventos não periódicos: Os eventos não periódicos contemplam as informações que não ocorrem com uma frequência previamente estabelecida.

Segundo Oliveira:

É um fato jurídico trabalhista entre empregador e trabalhador que não tem uma data pré-fixada para ocorrer. Vai depender dos acontecimentos na relação trabalhista na vida da empresa e do trabalhador como contratação, afastamentos, demissões, entre outras. [...]. Após confirmada sua ocorrência, estes fatos/eventos passam a ter prazo específico de transmissão ao eSocial. (OLIVEIRA, 2014, p. 43)

Com o envio desses eventos, o eSocial recebe as seguintes informações:

- Dados referentes à admissão dos empregados e ingresso de trabalhadores sem vínculos ou servidores estatutários;
- Os dados cadastrais dos trabalhadores;
- Alterações cadastrais e contratuais;

- Comunicações de acidentes de trabalho;
- Detalhamento de dados referentes a saúde do trabalhador;
- Detalhamento das condições ambientais de trabalho e dos riscos aos quais estão sujeitos os trabalhadores;
- Detalhamento de atividades de aprimoramento realizadas pelos trabalhadores;
- Comunicação do início e duração do aviso prévio trabalhado;
- Dados referentes à convocação de trabalhadores que exerçam prestações de serviços com natureza intermitente;
- Comunicação do desligamento dos trabalhadores e suas respectivas verbas rescisórias.
- Comunicação de alteração e encerramento da prestação de serviços efetuadas pelos trabalhadores sem vínculo ou estatutários, assim como, suas devidas remunerações.

As informações enviadas pelos eventos periódicos, formam uma base de dados no eSocial, o RET – Registro de Eventos Trabalhistas. Este é utilizado como critério de validação dos eventos não periódicos e da folha de pagamento, ou seja, se os dados enviados não estiverem de acordo não serão aceitos no sistema. (MANUAL ESOCIAL, 2019).

Quadro 5 - Constituição dos eventos não periódicos

EVENTOS NÃO PERIÓDICOS	
Código	Descrição
S-2190	Admissão de trabalhador- registro preliminar
S-2200	Cadastramento inicial do vínculo e admissão/ingresso de trabalhador
S-2205	Alteração de dados cadastrais do trabalhador
S-2206	Alteração de contrato de trabalho
S-2210	Comunicação de acidente do trabalho
S-2220	Monitoramento da saúde do trabalhador
S-2221	Exame toxicológico do motorista profissional
S-2230	Afastamento temporário
S-2240	Condições ambientais de trabalho- fatores de risco
S-2245	Treinamentos, capacitações, exercícios simulados e outras anotações
S-2250	Aviso prévio
S-2260	Convocação para trabalho intermitente
S-2298	Reintegração
S-2299	Desligamento
S-2300	Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário – início
S-2306	Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário – alteração contratual
S-2399	Trabalhador sem vínculo de emprego/estatutário – término
S-2400	Cadastro de benefícios previdenciários – RPPS

Fonte: Elaborado pela autora com base no Manual de orientação do eSocial 2.05.01 (2019)

Eventos periódicos: contemplam as informações as quais ocorrem com uma frequência previamente estabelecida.

Segundo Oliveira:

São compostos por informações da folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias e retenção do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos feitos pelo próprio contribuinte. Também estão previstas as informações de retenção das contribuições sociais incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas jurídicas. (OLIVEIRA, 2014, p. 43)

Com o envio desses eventos, o eSocial está recebendo as seguintes informações:

- Discriminação das rubricas remuneratórias ou informativas de todos que trabalham na entidade, no determinado mês de referência;
- Discriminação de benefícios previdenciários pagos no mês de referência;
- Discriminação dos rendimentos pagos a todos que trabalham na entidade, no determinado mês de referência;

- Dados referentes a aquisição e comercialização de produção rural;
- Dados referentes a contratações de trabalhadores avulsos não portuários;
- Discriminação de valores de contribuições sindicais e das entidades sindicais as quais deverá ser realizada as respectivas contribuições.

Os eventos periódicos devem ser enviados ao sistema até o dia 15 do mês subsequente ao da sua ocorrência.

Quadro 6 - Constituição dos eventos periódicos

EVENTOS PERIÓDICOS	
Código	Descrição
S-1200	Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social
S-1202	Remuneração de servidor vinculado a Regime Próprio de Previdência Social – RPPS
S-1207	Benefícios previdenciários – RPPS
S-1210	Pagamentos de rendimentos do trabalho
S-1250	Aquisição de produção rural
S-1260	Comercialização da produção rural pessoa física
S-1270	Contratação de trabalhadores avulsos não portuários
S-1280	Informações complementares aos eventos periódicos
S-1295	Solicitação de totalização para pagamento em contingência
S-1298	Reabertura dos eventos periódicos
S-1299	Fechamento dos eventos periódicos
S-1300	Contribuição sindical patronal

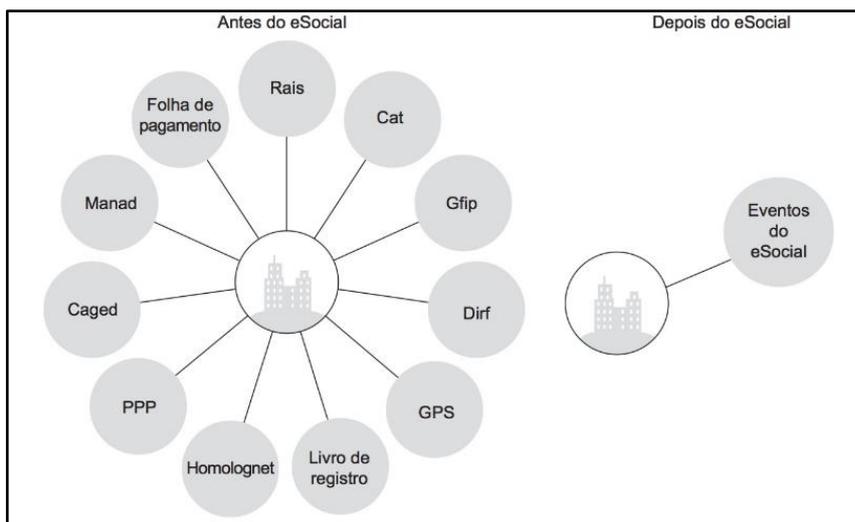
Fonte: Elaborado pelo autor com base no Manual de orientação do eSocial 2.05.01 (2019)

2.4.5 Sistemas de Informações do Governo Substituídos pelo eSocial

Como já citado, objetivando unificar o método utilizado pelos órgãos fiscalizadores na coleta dos dados empresariais e conseqüentemente diminuir o número de obrigações as quais os empregadores estão sujeitos periodicamente, o governo criou o eSocial.

Com a implantação do eSocial se fez possível a extinção de declarações criadas pelos órgãos fiscalizadores e que eram utilizadas por esses isoladamente.

Figura 7 - Mudanças no envio das obrigações



Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 17).

Conforme demonstrado na figura 7, o eSocial conseguirá abranger as seguintes obrigações:

- Guia de recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social;
- Declaração do imposto de renda retido na fonte;
- Guia de recolhimento do INSS;
- Livro registro de empregados;
- Homolognet;
- Perfil profissiográfico previdenciário;
- Cadastro Geral de Empregadores e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT;
- Manual normativo de arquivos digitais folha de pagamento;
- Folha de pagamento;
- Relação anual de informações sociais;
- Comunicação de acidente de trabalho;

Além das obrigações demonstradas na figura 7, o eSocial também tem como intuito substituir a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e a GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Contribuição Social). As substituições ocorrerão de acordo com as datas definidas pelos órgãos competentes de cada tipo de obrigação.

Entretanto, para a substituição integral de algumas obrigações o eSocial precisará contar com sistemas complementares. Esses já foram instituídos e denominados de EFD-Reinf e DCTFWeb.

Instituída pela IN RFB nº 1701, de 14/03/2017, a EFD-Reinf tem como objetivo receber dados referentes a rendimentos pagos, retenções de imposto de renda e contribuição social. Sua função junto ao eSocial é de substituir a GFIP, DIRF, RAIS e CAGED.

Depois que as empresas enviarem suas informações para o eSocial e a Reinf, ainda é necessário que seja enviada a DCTFWeb, instituída para IN RFB nº 1787, de 07/02/2018, tendo como objetivo receber as informações referentes às contribuições previdenciárias.

É através destas que as empresas conseguem gerar o DARF para pagamento ao INSS das contribuições previdenciárias de seus funcionários e de terceiros, se fazendo-se possível a substituição integral da GFIP em relação a informações previdenciárias.

Vale ressaltar, que tanto a EFD-Reinf, quanto a DCTFWeb tem um prazo específico para serem enviadas. Foi estabelecido o 15º dia útil como data limite de envio das declarações mensais. Há exceções para a DCTFWeb de eventos desportivos que devem ser transmitidas até o 2º dia útil e para a DCTFWeb do 13º salário, que deve ser transmitida até o dia 20 de dezembro.

2.4.6 Reflexos esperados com a utilização do eSocial

Como já citado anteriormente, o eSocial é um sistema novo instituído pelo Governo com o intuito de simplificar e unificar métodos utilizados na comunicação do mesmo com os contribuintes.

Por ser um braço do Sped e ter sido idealizado com parâmetros parecidos, se presume que o eSocial apresente para as empresas os mesmos desafios. Sendo esses ligados a mudanças de rotinas, aumento de despesas e a dificuldade de encontrar profissionais que estivessem a par dessa nova sistemática. (COELHO *et al.*, 2018).

Segundo Cavalcante (2013, p. 58), ele “vai impactar em mudanças nas diversas áreas de atuação das relações trabalhistas, principalmente nas áreas de Recursos Humanos, Departamento Pessoal e Contabilidade.”

Essas mudanças trazem desafios para todas as organizações e isso ocorre pelo fato de se fazer necessário que as mesmas possuam um ambiente homogêneo e comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada. (Rezende, Silva e Gabriel, 2016).

Para Gabriel, Rezende e Duarte Filho:

Se fizermos uma análise dos desafios para a implantação do eSocial, a atualização dos sistemas para atendê-lo é a parte mais simples, até porque é compartilhada com os fornecedores de softwares. O maior impacto, sem dúvida, recairá sobre a cultura e os processos das organizações. Por mais trabalhosos que sejam o processamento e o envio mensal da folha de pagamento para o eSocial, atender os novos eventos ocasionais tomará mais tempo, pois envolve procedimentos, regras e até mesmo a necessidade de criar sanções para o caso de não cumprimento de tais procedimentos. Muitas informações dependerão de outras áreas (ou até de terceiros, como é o caso das informações de SST), e, com isso, as empresas terão de envolver as pessoas, analisar os processos relacionados às informações solicitadas pelo eSocial e atualizar ou adquirir novos sistemas. (GABRIEL, REZENDE e DUARTE FILHO, 2018, p. 25)

Através de estudos acadêmicos e artigos realizados sobre o sistema, pode-se verificar quais seriam os principais reflexos do eSocial sobre as empresas não só na visão de quem conhece o assunto teoricamente, mas também na visão de quem trabalha com o mesmo na forma prática.

No estudo realizado por Barcella (2018, p. 62 e 63), por exemplo, pode-se verificar que os respondentes (profissionais do departamento pessoal) enxergam no sistema, dificuldades relacionadas ao próprio software e benefícios relacionados a redução de obrigações, garantia de informações seguras e integração eletrônica.

No estudo de Rodrigues (2018, p. 14), verificou-se que “uma das grandes dificuldades encontradas pelos respondentes para a implantação do eSocial, está vinculada aos clientes”.

Já os profissionais contábeis que responderam a pesquisa realizada no artigo de Ataidés, Costa e Nagib (2019, p. 144), apontaram que as maiores dificuldades “acerca da implantação do eSocial são a conscientização dos gestores e empresários quanto à importância da nova obrigação, o estabelecimento de uma boa comunicação entre os departamentos e o cumprimento de prazos.”.

Zaleski, Gerick e Ribeiro, através de opiniões de profissionais contábeis e da área de recursos humanos, obtiveram o seguinte parecer:

[..] Os respondentes acreditam que o eSocial mudará a forma de realização dos serviços de recursos humanos ofertados às empresas/clientes e apontaram que isso causará mais transtornos à gestão da área de recursos humanos, por outro lado, creem que as informações relacionadas às questões trabalhistas, previdenciárias e fiscais serão aprimoradas. (ZALESKI, GERICK e RIBEIRO, 2019, p. 104)

Finalmente, no estudo realizado por Knop (2017, p. 22), verificou-se que os impactos do eSocial nos controles internos das micro e EPPs serão expressivos, pois para que o mesmo “funcione corretamente seguindo todos os preceitos trabalhistas as empresas precisaram melhorar seus controles e segui-los a risca no dia a dia de suas operações.”.

2.4.7 Modificações/simplificações do eSocial

O eSocial já está presente no dia a dia de muitas empresas, entretanto, em 2019, ainda havia dúvidas referentes a sua permanência e, se falava constantemente nos meios de comunicação sobre possíveis mudanças no sistema.

Segundo divulgado pelo site o Globo em uma reportagem no dia 11/06/2019, o eSocial é alvo de críticas dos empresários, para eles o sistema criado com o objetivo de simplificar e reduzir a burocracia não está atingindo este objetivo, pelo contrário tem excesso de burocracia.

A partir de reclamações como essas os responsáveis pelo sistema decidiram modificar o eSocial. A partir daí apareceram na mídia muitas teses sobre o futuro do eSocial.

No dia 29 de Julho de 2019, o Jornal Eletrônico Estadão, publicou uma reportagem de Paulo Pereira, especialista em folha de pagamento da Convenia, sobre o fim do eSocial. Na mesma ele traz a afirmação do secretário especial de previdência e trabalho, Rogério Marinho sobre a possível extinção do sistema em 2020 e retrata também o impacto que essa afirmação trouxe para os investidores e usuários do sistema.

Conforme as informações trazidas por Pereira, essa afirmação impactou de forma negativa sobre aqueles que fizeram grandes investimentos, a fim de deixar suas empresas preparadas e aptas ao que era requerido desde quando saiu o projeto em 2018. E, em contrapartida, foi encarada como um presente pelos críticos do sistema de controle das informações relativas ao trabalho.

Ao mesmo tempo em que saía a notícia sobre o fim do eSocial, também se noticiava que o eSocial não seria totalmente extinto, mas sim substituído por dois outros sistemas. A Folha de São Paulo, por exemplo, trouxe no dia 09 de Julho de 2019 uma matéria de Bernardo Caram, que tinha como tema a extinção do eSocial para 2020 e que seria criado dois sistemas separados para substituí-lo.

Um dos sistemas ficaria encarregado das informações trabalhistas e previdenciárias e outro dos dados tributários, sendo estes menos burocráticos e com menos exigências que o eSocial.

Mas parece que todas essas modificações não agradaram os usuários e idealizadores do sistema, pois em agosto de 2019 o Ministério da Economia publicou uma nota conjunta das Secretarias Especiais de Previdência e Trabalho, da Receita Federal e de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, sobre a simplificação do eSocial. Segue a nota na íntegra:

Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019

Brasília, 8 de agosto de 2019.

Assunto: Simplificação do eSocial

A presente Nota trata da Simplificação da Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

2. O Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014 instituiu eSocial como instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, assegurando tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

3. O eSocial já é uma realidade, no entanto, está passando por um processo de simplificação a fim de tornar a sua utilização mais intuitiva e amigável nas plataformas web destinadas ao uso pelo empregador doméstico e pelas pequenas empresas.

4. No mesmo sentido, estão sendo eliminados ou simplificados diversos campos do leiaute relativos às informações trabalhistas a fim de tornar menos oneroso o preenchimento pelas empresas, o que não implicará a perda de investimentos aplicados pelo setor público nem tampouco pelo setor privado. Esse processo está sob gestão da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho.

5. As obrigações comuns decorrentes da folha de pagamento com repercussões trabalhistas, previdenciárias e tributárias, inclusive relativas aos órgãos públicos, continuarão a ser transmitidas para o ambiente único nacional, disciplinado em ato conjunto da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

6. As informações de natureza tributária, inclusive para o financiamento da previdência social, serão tratadas na Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais, módulo do Sistema Público de Escrituração Digital, instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.

7. Com o intuito de garantir a segurança jurídica e a previsibilidade no ambiente de negócios das empresas, a Secretaria Especial da Previdência e Trabalho e da Secretaria Especial da Receita Federal editarão no prazo de até 30 de setembro de 2019, ato normativo conjunto que disciplinará a forma de envio das informações ao ambiente único nacional, bem como o cronograma de substituição ou eliminação das seguintes obrigações:

a) GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social; b) CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT; c) RAIS - Relação Anual de Informações Sociais; d) LRE - Livro de Registro de Empregados; e) CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho; f) CD - Comunicação de Dispensa; g) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social; h) PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; i) DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte; j) DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais; k) QHT – Quadro de Horário de Trabalho; l) MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais; m) Folha de pagamento; n) GRF – Guia de Recolhimento do FGTS; e o) GPS – Guia da Previdência Social. (BRASIL, 2019)

Através da nota pode-se ver que o Governo recuou quanto a extinção do eSocial e a idealização de dois outros sistemas e decidiu trazer melhorias ao sistema já existente.

Em 13/02/2020, em notícia divulgada no Portal eSocial, apresentou-se a versão Beta do leiaute simplificado, que extinguiu totalmente a teoria de que o mesmo não mais existiria. Segundo descrito na mesma, a simplificação buscou facilitar o envio das informações, sem deixar de resguardar o máximo possível os investimentos já efetuados pelos empregadores.

No quadro 7, apresenta-se os principais pontos da simplificação descritos na matéria.

Quadro 7 - Principais pontos da simplificação

Redução do número de eventos;
Expressiva redução do número de campos do leiaute, inclusive pela exclusão de informações cadastrais ou constantes em outras bases de dados (ex.: FAP);
Ampla flexibilização das regras de impedimento para o recebimento de informações (ex.: alteração das regras de fechamento da folha de pagamento - pendências geram alertas e não erros);
Facilitação na prestação de informações destinadas ao cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e depósitos de FGTS;
Utilização de CPF como identificação única do trabalhador (exclusão dos campos onde era exigido o NIS);
Simplificação na forma de declaração de remunerações e pagamentos.

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados expostos pelo Portal eSocial

(2020)

Cabe-se ressaltar que ao decorrer do ano de 2019, já foi feita uma parte dessa simplificação, realizando a flexibilização de campos e eventos no sistema. (Portal eSocial, 2020).

3 METODOLOGIA

Nesse capítulo são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a realização deste estudo. Apresenta-se a classificação da pesquisa, a população e amostra, o plano de coleta, tratamento e análise dos dados e limitações do método.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

3.1.1 Quanto à Natureza

Quanto à sua natureza, a pesquisa pode ser classificada como básica ou aplicada.

Segundo Nielsen, Olivo e Mortilhas:

A primeira caracteriza-se por explorar um campo de conhecimento sem a preocupação de desenvolver aplicações imediatas para os conhecimentos desenvolvidos. A segunda, por sua vez, tem o objetivo de utilizar os conhecimentos desenvolvidos na pesquisa básica para a resolução de problemas específicos, fazendo, assim, uma aplicação desses conhecimentos (NIELSEN, OLIVO e MORTILHAS, 2017, p. 111)

Diante do que foi descrito acima, pelos autores citados, classifica-se a pesquisa elaborada neste estudo como sendo aplicada. A mesma recebe essa classificação por ter como essência a busca por informações reais sobre o eSocial, para posteriormente aplicá-las neste estudo, a fim de que demonstre para os leitores como esse tem influenciado nas atividades das empresas.

3.1.2 Quanto à forma de abordagem do problema

Quanto à classificação da pesquisa em relação a abordagem do problema, a mesma pode ser classificada como quantitativa ou qualitativa.

A pesquisa “com enfoque quantitativo utiliza a coleta de dados para testar hipóteses, baseando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias”. (SAMPIERI, COLLADO e BAPTISTA LUCIO, 2013, p. 30).

E a pesquisa “com enfoque qualitativo utiliza a coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação”. (SAMPIERI, COLLADO e BAPTISTA LUCIO, 2013, p.33).

Logo, classifica-se a pesquisa realizada neste estudo como mista, visto que para a verificação dos reflexos que o eSocial trouxe para as empresas, foram utilizados os dois tipos de abordagens.

3.1.3 Quanto aos objetivos

Quanto à classificação da pesquisa em relação a seus objetivos, a mesma pode ser classificada como pesquisa exploratória, descritiva ou explicativa.

Segundo Almeida:

pesquisa exploratória – trata-se de pesquisa desenvolvida em área onde existe pouco conhecimento estruturado (não basta que o autor da pesquisa tenha pouco conhecimento sobre o tema). Explora-se a realidade em busca de maior conhecimento, a fim de que posteriormente seja feita pesquisa descritiva. [...];

pesquisa descritiva – tem a finalidade de descrever o objeto de estudo, as suas características e os problemas relacionados, apresentando com a máxima exatidão possível os fatos e fenômenos;

pesquisa explicativa – tem foco na identificação de fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência de determinados fenômenos, explicando a razão de tal ocorrência (causas e efeitos). A contextualização em relação ao tempo e espaço (ambiente social) é de suma importância. (ALMEIDA, 2014, p. 25 e 26)

Logo, a pesquisa realizada neste estudo é classificada como descritiva, visto que seu objetivo é descrever o que é o eSocial e pontuar as suas principais características. Outra finalidade do estudo que o coloca como pesquisa descritiva é que através dos dados coletados procurou-se demonstrar com a máxima exatidão os reflexos que o mesmo está trazendo para as empresas.

3.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos

Quanto à classificação da pesquisa em relação aos procedimentos técnicos, a mesma pode ser classificada segundo Nielsen, Olivo e Mortilhas (2017, p. 119 a 127) como pesquisa bibliográfica, documental, experimental, ex post facto, levantamento, grupo de foco, estudo de caso, ação, participante, etnográfica ou grounded theory.

Neste estudo, quanto ao procedimento técnico, foi utilizada a pesquisa denominada levantamento, também conhecida como survey. Esse tipo de pesquisa “ [...] visa identificar informações sobre a prática ou sobre as opiniões de um grupo específico, ou seja, de um grupo de interesse, a respeito dos dados que se deseja obter”. (LEAL, 2019, n.p.)

Neste caso, o objetivo é fazer um estudo sobre o eSocial, obtendo informações dos respondentes, a fim de compreender o sistema não só teoricamente, mas também entender como o mesmo tem refletido na prática.

3.2 OBJETO DO CASO

O objeto de estudo da pesquisa é a verificação dos reflexos que a implantação do eSocial trouxe para as empresas e foi realizado por intermédio de um estudo bibliográfico e aplicação de um questionário.

Para a aplicação do questionário foi definido como população os profissionais envolvidos com a implantação do eSocial nas empresas, sendo essas localizadas no Rio Grande do Sul.

Dos 57.419 profissionais que formavam a população, somente 125 responderam o questionário. Diante disso, aplicou-se a análise utilizando os dados desses respondentes, compondo os mesmos uma amostra com 125 integrantes.

3.3 PLANO DE COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta dos dados foi realizada em fevereiro de 2020 através de um questionário, sendo esse criado e aplicado por intermédio do Google questionário. O mesmo possuía 20 questões para serem respondidas, sendo essas divididas em questões fechadas, abertas e de múltipla escolha.

O envio do link, ao qual os profissionais tinham acesso ao questionário, foi enviado através de plataformas online: Facebook e whatsapp. Após o tempo estipulado para os mesmos responderem o questionário, foi realizada a coleta e análise dos dados

A análise foi realizada tendo como base a fundamentação teórica e os resultados extraídos encontram-se demonstrados no capítulo 4 deste estudo, por meio de gráficos, tabelas e quadros.

3.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

O método utilizado para a aplicação da pesquisa apresentou limitações, visto que se refere a uma pesquisa que utiliza opiniões e dados extraídos de terceiros, para sua elaboração.

Em relação a aplicação do questionário, verificou-se as seguintes limitações:

- Mesmo ele sendo apresentado de forma eletrônica, o número de respondentes foi abaixo do esperado;
- Houve questões que não foram respondidas;

Acredita-se que isso pode ter sido consequência de o questionário ser extenso ou dos respondentes não terem compreendido o que alguma das perguntas requeria.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

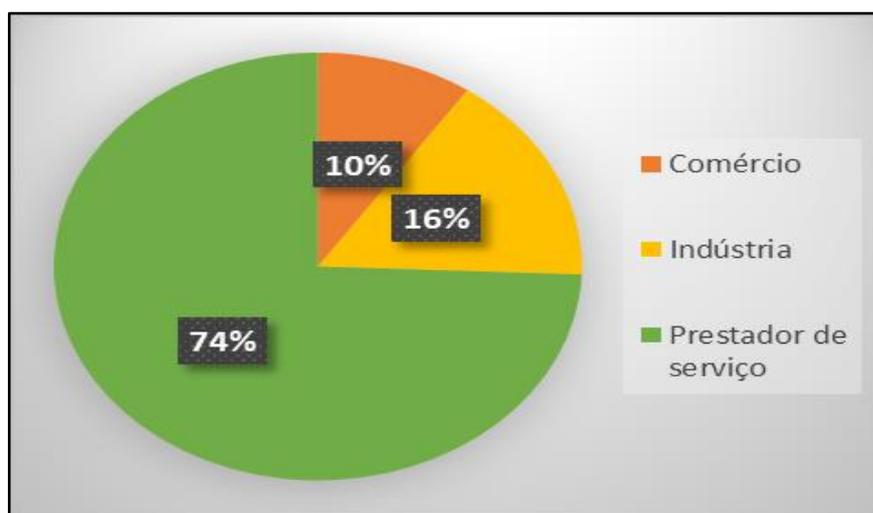
O presente capítulo tem como objetivo analisar quantitativamente e qualitativamente os reflexos que o eSocial trouxe para as empresas. Para isso, utilizou-se os dados extraídos dos questionários aplicados a profissionais das seguintes áreas: contabilidade, recursos humanos, departamento pessoal, administração, financeiro e societário.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Neste item verificou-se as características laborais dos profissionais respondentes, sendo elas o ramo da empresa onde exercem suas atividades, o cargo que ocupam e o tempo em que estão trabalhando nesse determinado cargo. Para a verificação do ramo das empresas, foi questionado se as mesmas seriam do comércio, indústria ou prestação do serviço.

No gráfico 1, demonstram-se os dados extraídos:

Gráfico 1 – Ramo das empresas



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Observa-se claramente no gráfico 1, que, entre os respondentes, predominam os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços. Dos 125 respondentes, 10% trabalham em empresas do comércio, 16% em indústrias e 74% em prestadoras de serviços.

Em relação à verificação do cargo o qual os respondentes atuam, percebe-se na tabela 1, que os resultados foram bastante variados.

Tabela 1 - Cargos ocupados pelos respondentes

Cargo	Indústria	Comércio	Prest. de serviço	Total
Administrador	-	-	2	2
Analista Administrativo e Financeiro	1	-	-	1
Analista Contábil	-	-	1	1
Analista de Departamento Pessoal	3	1	2	6
Analista de Recursos Humanos	1	-	-	1
Assistente de Departamento Pessoal	-	-	6	6
Auxiliar Contábil	-	-	2	2
Auxiliar de Departamento Pessoal	-	1	-	1
Consultora de suporte de sistema	-	-	1	1
Contador (a)	3	2	13	18
Coordenador de RH/ Departamento Pessoal	9	2	32	43
Coordenador Financeiro	-	-	1	1
Gerente de RH/ Departamento Pessoal	3	6	26	35
Implantação de software de folha de pagamento	-	-	1	1
Sócio	-	-	5	5
Supervisor Administrativo	-	-	1	1

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Mesmo com essa variação, percebe-se uma ampla predominância de cargos interligados a área de departamento pessoal e RH, visto que, entre os 125 respondentes, 34,4% responderam ser coordenadores de RH/departamento pessoal e 28% ser gerente de RH/departamento pessoal.

A fim de complementar os dados expostos acima, verificou-se o tempo o qual os mesmos estão exercendo o determinado cargo. Como pode-se observar na tabela 2, a maior parte dos respondentes (66 membros), ocupam o cargo a mais de 5 anos, demonstrando assim, ter experiência na área.

Tabela 2 - Tempo que exercem o cargo

Tempo	Indústria	Comércio	Prestador de serviço	Total
De 6 meses a 1 ano	3	3	15	21
De 1 ano a 2 anos	1	1	7	9
De 2 anos a 3 anos	2	2	10	14
De 3 anos a 4 anos	6	0	9	15
Mais de 5 anos	8	6	52	66

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

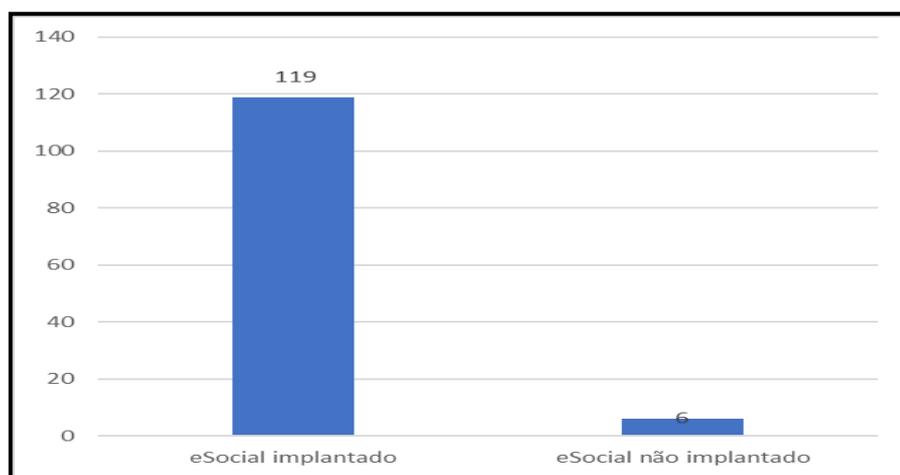
Essas questões foram verificadas com o objetivo de realizar uma comparação dos reflexos que o eSocial está trazendo para cada tipo de empresa, sendo possível também analisar se os fatores cargo e tempo de experiência podem ter influenciado nos reflexos obtidos.

4.2 IDENTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE O ESOCIAL NO INÍCIO DE SUA IMPLANTAÇÃO

No item 2, realizou-se a verificação de dados referentes ao processo de implantação do eSocial, sendo eles: número de respondentes que já tiveram ou não a implantação do eSocial em sua empresa e o nível de conhecimento dos mesmos, sobre este no início do processo de implantação.

A primeira verificação realizada foi em relação ao número de empresas que já implantaram ou não o sistema. No gráfico 2, demonstra-se os dados extraídos.

Gráfico 2 - Implantação do eSocial nas empresas



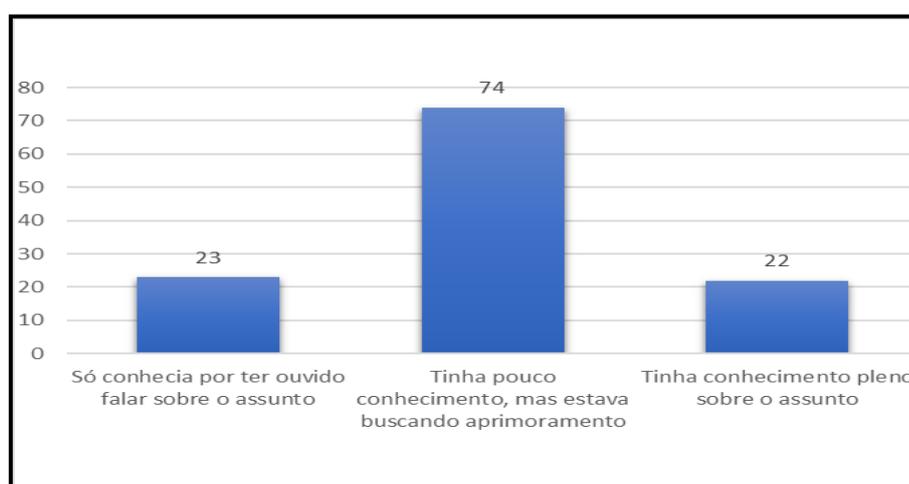
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Foi identificado, conforme demonstrado no gráfico 2, que dos 125 respondentes, 119 responderam que em sua respectiva empresa já houve a implantação do eSocial e apenas 6 responderam que ainda não houve a implantação.

Posteriormente verificou-se o nível de conhecimento dos respondentes em relação ao eSocial, no início de sua implantação. Segundo Lara (2004, p. 21), “o conhecimento constitui o eixo estruturante do desempenho da sociedade, das regiões e das organizações”. Diante disso, se torna imprescindível realizar essa verificação, visto que, o mesmo é essencial para que um projeto, por exemplo, seja idealizado e implantado de forma satisfatória.

No gráfico 3, demonstra-se os dados extraídos, dos respondentes que já implantaram o eSocial.

Gráfico 3 - Nível de conhecimento sobre eSocial, dos respondentes que já implantaram



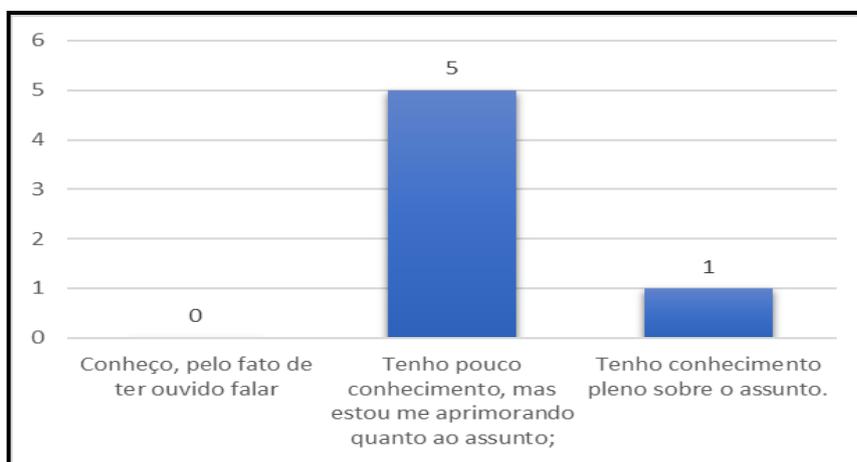
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Como pode-se verificar no gráfico 3, dos 119 respondentes que responderam já ter implantado o eSocial em suas empresas, 23 afirmaram que não tinham conhecimento teórico sobre o assunto, 74 afirmaram que tinham pouco conhecimento e estavam em busca de aprimoramento e 22 afirmaram que tinham conhecimento pleno.

Para os 6 respondentes que afirmaram não ter sido feita a implantação do eSocial nas suas empresas, realizou-se a mesma pergunta com o objetivo de verificar o quanto já conhecem o eSocial.

No gráfico 4 se pode verificar que 5 pessoas responderam ter pouco conhecimento teórico, mas que estavam em busca de aprimoramento e 1 respondeu ter conhecimento pleno.

Gráfico 4 - Nível de conhecimento sobre eSocial, dos respondentes que não implantaram



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Os resultados mostram que a maioria dos respondentes iniciaram ou vão iniciar a implantação do eSocial, sem ter o conhecimento total sobre o assunto, o que torna essa verificação um dos pontos chaves para a identificação dos reflexos obtidos.

4.3 IDENTIFICAÇÃO DOS SETORES PARTICIPANTES DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O eSocial, como já citado no referencial teórico, é o sistema responsável pela prestação de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias aos órgãos fiscalizadores. Para possuir todas as informações que abrange, o mesmo necessita que algumas áreas das empresas interajam.

Diante disso, no item 3 foi verificado se nas empresas há essa interação e se ocorreu só pelo fato do eSocial trazer essa necessidade. Para isso, se fez os seguintes questionamentos:

- Aos respondentes que já implantaram o eSocial, perguntou-se qual dos setores citados, contribuíram diretamente na implantação e se antes desse processo já trabalhavam em conjunto.

- Aos respondentes que não implantaram o eSocial, perguntou-se qual dos setores citados trabalharão em conjunto na implantação do eSocial e se estes já atuam em conjunto ou surgiu a necessidade por causa desse processo.

Em relação aos setores participantes no processo de implantação, constatou-se que o setor de recursos humanos/departamento pessoal, foi o que apresentou a maior participação.

Na tabela 3, demonstra-se que dos 119 respondentes que já implantaram o eSocial, 113 (equivalente a 94,96% dos 119) responderam que o mesmo foi incluído no processo.

Tabela 3 - Setores participantes da implantação do eSocial – empresas que já implantaram

Setores	Indústria	Comércio	Prest. de serviço	Total
RH / Departamento Pessoal;	19	11	83	113
Financeiro	2	1	5	8
Contabilidade	9	3	19	31
Jurídico	3	1	8	12
Fiscal	6	1	19	26
Ti	9	4	25	38
Societário	0	0	1	1
Certificação	0	0	1	1

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Na tabela 4, demonstra-se que dos 6 respondentes que ainda não implantaram o eSocial, 4 (equivalente a 66,67% dos 6) responderam que o setor de recursos humanos/departamento pessoal será incluído no processo.

Tabela 4 - Setores participantes da implantação do eSocial – empresas que não implantaram

Setores	Indústria	Comércio	Prest. De serviço	Total
RH/ Departamento Pessoal	0	0	4	4
Financeiro	0	0	2	2
Contabilidade	0	0	2	2
Jurídico	0	0	0	0
Fiscal	0	0	0	0
Ti	0	1	0	1
Societário	0	0	0	0
Certificação	0	0	0	0

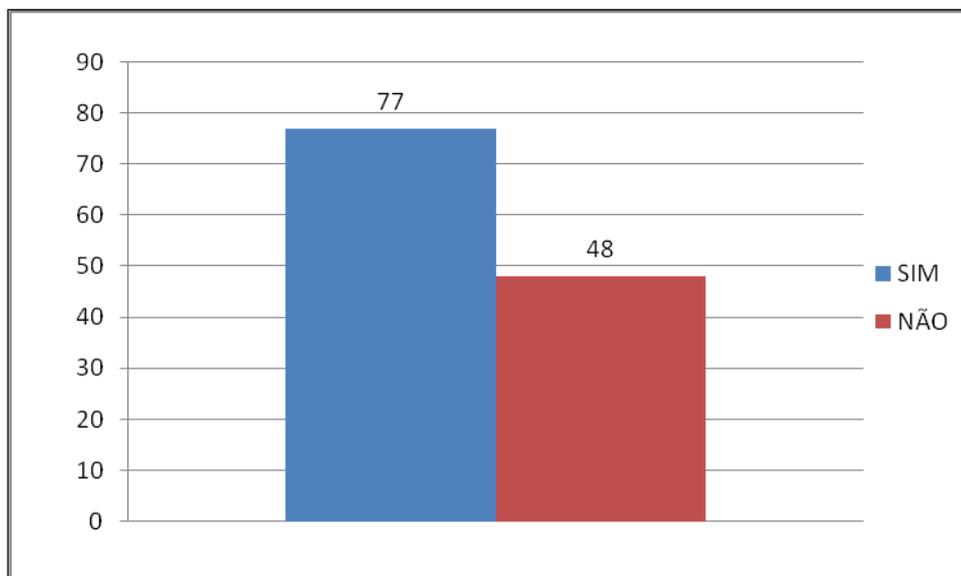
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Em relação aos outros setores constatou-se que houve participação, mas com pouca relevância, demonstrando não haver interação total entre os setores de todas as empresas.

Se analisarmos toda a amostra temos os seguintes percentuais de participação: 93,6% das 125 empresas tiveram a participação do setor de recursos humanos/departamento pessoal, 8% tiveram a participação do financeiro, 26,4% da contabilidade, 9,6% do jurídico, 20,8% do fiscal, 31,2% do ti, 0,8% do societário e 0,8% da certificação.

A fim de complementar os dados expostos acima, verificou-se então as respostas obtidas em relação a interação desses setores antes do eSocial. Conforme demonstra no gráfico 5, dos 125 respondentes, 77 disseram que já havia interação entre os setores, enquanto 48 responderam que não havia interação antes do eSocial.

Gráfico 5 - Interação entre setores antes do eSocial



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

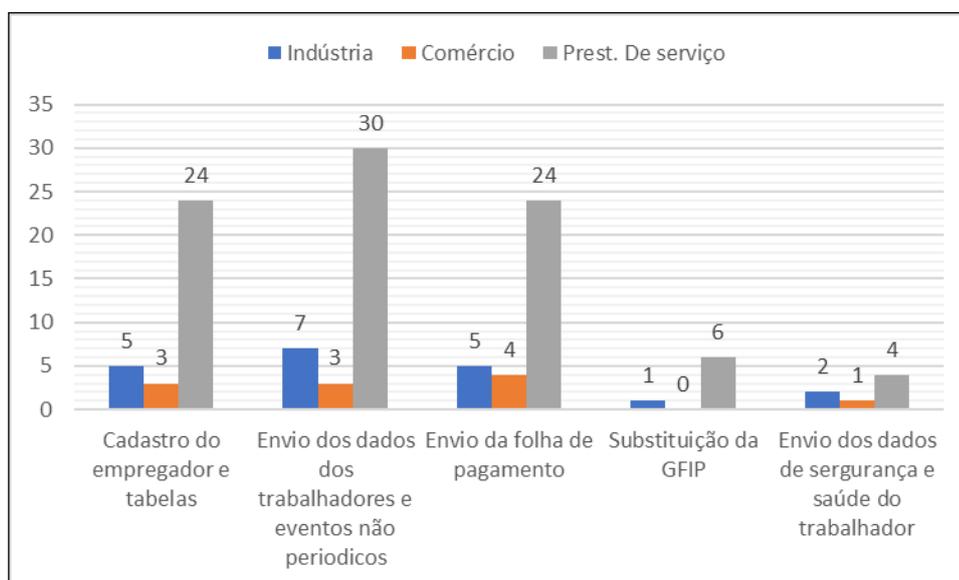
Os resultados expostos no gráfico 5, demonstram que a interação entre os setores, é uma prática que já acontecia em parte das empresas, não sendo assim o eSocial o principal incentivador disso. De certo modo, mesmo não sendo o principal incentivador, se torna um sistema que colabora para que essa prática seja contínua e abrangente.

4.4 IDENTIFICAÇÃO DA FASE DE IMPLANTAÇÃO QUE TROUXE UM NÍVEL MAIOR DE DIFICULDADE PARA OS RESPONDENTES

Para implantarem o eSocial, as empresas seguem um cronograma dividido em fases (demonstrado no referencial teórico) e o cumprimento dessas conforme estipulado no cronograma é essencial, visto que os dados enviados em uma fase, são imprescindíveis para as fases posteriores.

Diante disso, buscou-se no questionário verificar qual a fase trouxe mais dificuldade nas empresas no caso dos 119 respondentes que já implantaram, e a fase que na percepção dos respondentes haverá mais dificuldade, no caso dos 6 respondentes cujas empresas ainda não implantaram o eSocial. Os resultados obtidos, são demonstrados nos gráficos 6 e 7.

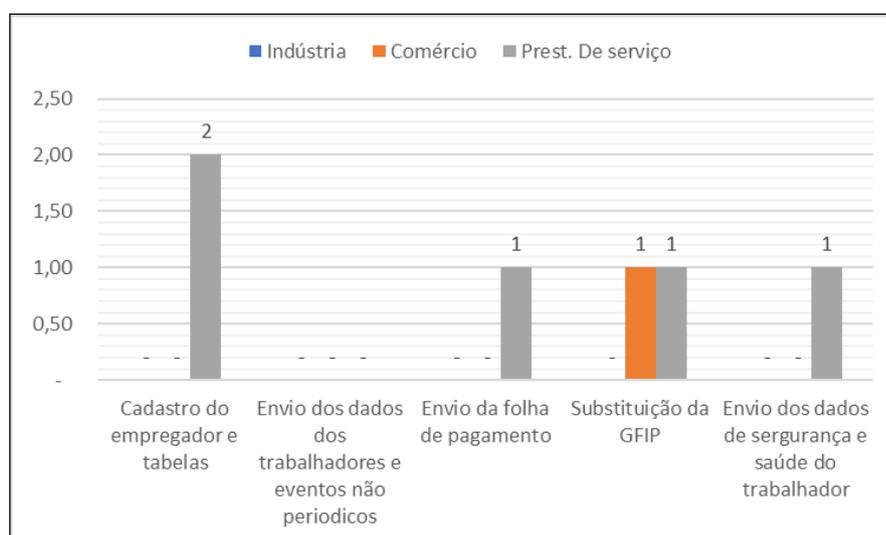
Gráfico 6 - Demonstração das fases com maior dificuldade: empresas que já implantaram o eSocial



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

No gráfico 6, que demonstra as dificuldades dos respondentes que já implantaram o eSocial, verificou-se que para as empresas do ramo da indústria e prestação de serviço, a maior dificuldade se concentrou na fase de envio dos dados dos trabalhadores e eventos não periódicos. E nas empresas do ramo do comércio a maior dificuldade se concentrou no envio da folha de pagamento.

Gráfico 7 - Demonstração das fases que haverá maior dificuldade: empresas que não implantaram o eSocial

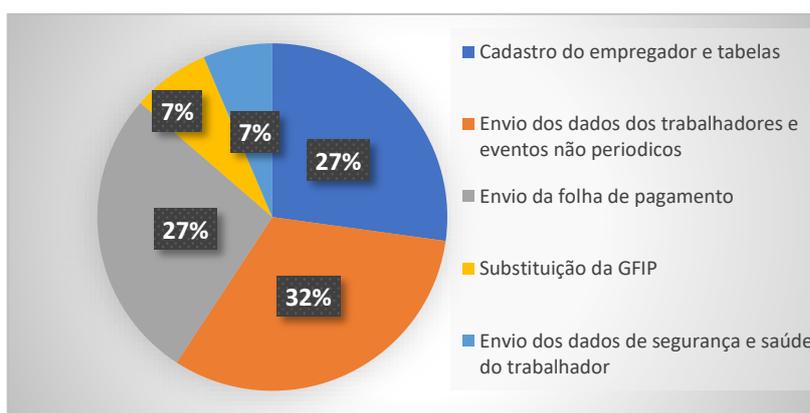


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

No gráfico 7, que demonstra as dificuldades dos respondentes que não implantaram o eSocial, verificou-se que para as empresas do ramo da prestação de serviço a maior dificuldade se concentrou no cadastro do empregador e tabelas. E, em relação a empresa do comércio, a maior dificuldade concentrou-se na substituição da GFIP.

Pode-se concluir através dos resultados, que, de modo geral, a maior dificuldade se concentra na fase de envio dos dados dos trabalhadores e eventos não periódicos. No gráfico 8, demonstra-se uma visão geral do resultado.

Gráfico 8 - Demonstração das fases com maior dificuldade



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

- 27% dos respondentes, demonstraram ter maior dificuldade na fase de cadastro do empregador e tabelas;
- 32% demonstraram ter maior dificuldade na fase de envio dos dados dos trabalhadores e eventos não periódicos;
- 27% demonstraram ter maior dificuldade no envio da folha de pagamento;
- 7% demonstraram ter maior dificuldade na substituição da GFIP;
- 7% demonstraram ter maior dificuldade no envio dos dados de segurança e saúde do trabalhador.

Cabe ressaltar, que a fase de envio dos dados de segurança e saúde do trabalhador, requer dos profissionais o controle da situação em que se encontram os funcionários, em relação a saúde e condições de trabalho fornecidas aos mesmos. Essa fase só pode ser cumprida com a contratação de empresas terceirizadas que cuidem da parte de medicina do trabalho ou de um profissional especializado nessa área.

Após serem verificadas as dificuldades, com o intuito de compreender o que levou os respondentes a responderem ter um nível maior de dificuldade em determinada fase, realizou-se o seguinte questionamento: qual o principal motivo para se ter dificuldades na implantação do eSocial na sua empresa?

Obteve-se o resultado demonstrado na tabela 5.

Tabela 5 – Principais motivadores das dificuldades encontradas no processo de implantação do eSocial

Motivos para apresentar dificuldade	Ind.	Com.	Prest. de Serv.	Total
Programas de trabalho inadequados - software	6	3	14	23
Pouco conhecimento do pessoal envolvido na implantação	2	1	10	13
Prazos curtos para envio	1	1	11	13
Falta de comunicação entre setores da empresa	2	2	8	12
Dificuldades no envio e validação dos arquivos	7	2	39	48
Muita exigência de informações (cargos)	1	-	-	1
Problemas com documentações e informações cadastrais	-	1	3	4
Problemas com procuração - certificado digital	-	-	1	1
Suspensão de exigibilidade do INSS em alguns eventos	-	1	-	1
Ajuste de parâmetros e regularizações de algumas situações	-	1	-	1
Problemas no sistema - eSocial	-	-	3	3
Motivos não definidos ou não relevantes	1	-	4	5

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Como se pode verificar na tabela 5, que contempla os 125 respondentes, foi apontado pelos mesmos 11 motivadores diferentes. Dentre eles, a dificuldade no envio e validação dos arquivos, é o que apresenta maior relevância, visto que, dos 125, 48 responderam ser esse o principal causador das suas dificuldades.

Analisando de forma geral e percentual, temos os seguintes resultados:

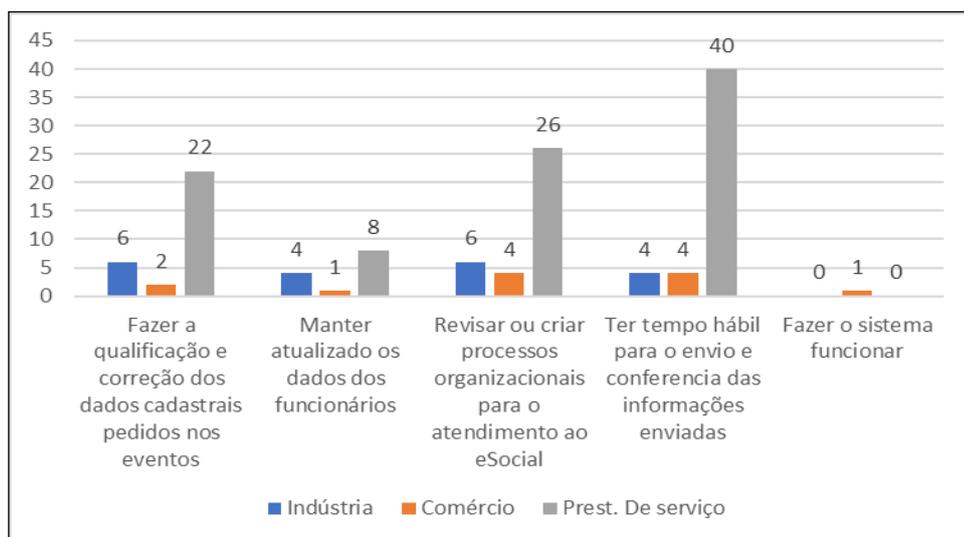
- 38,4% dos respondentes citaram sentir dificuldades no envio e validação dos arquivos;
- 18,4% devido a programas de trabalho inadequados – software;
- 10,4% devido aos prazos curtos para o envio das informações;
- 10,4% devido ao pouco conhecimento do pessoal envolvido na implantação;
- 9,6% devido a falta de comunicação entre os setores da empresa;
- 3,2% devido a problemas com documentações e informações cadastrais;

- 2,4% devido a problemas no sistema eSocial;
- 0,8% devido a muitas exigências de informações (cargos);
- 0,8% devido a problemas com procuração – certificado digital;
- 0,8% devido a suspensão de exigibilidade do INSS em alguns eventos;
- 0,8% devido a ajustes de parâmetros e regularizações de algumas situações;
- 4,0% demonstraram motivos não definidos ou não relevantes.

4.5 IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS PARA PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES AO ESOCIAL

Neste item verificou-se os principais desafios enfrentados pelas empresas, a fim de fornecer as informações exigidas pelo eSocial, em relação a seus funcionários. A seguir, o gráfico 9 apresenta os resultados obtidos.

Gráfico 9 - Desafios enfrentados para o correto fornecimento das informações ao eSocial



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode se verificar através do gráfico 9, que cada ramo de empresa demonstrou um desafio principal diferente. No caso da indústria e comércio houve dois desafios que se destacaram e nas prestadoras de serviço houve um que se destacou entre os demais.

Para os respondentes que exercem suas atividades em empresas do ramo da indústria os principais desafios são fazer a qualificação e correção dos dados cadastrais pedidos nos eventos e revisar ou criar processos organizacionais para o atendimento aos eSocial.

Para os respondentes que exercem suas atividades em empresas do ramo do comércio, os principais desafios são revisar ou criar processos organizacionais para o atendimento ao eSocial e ter tempo hábil para o envio e conferência das informações enviadas.

E para os respondentes que exercem suas atividades em empresas do ramo da prestação de serviço, o principal desafio é ter tempo hábil para o envio e conferência das informações enviadas.

Analisando de modo geral, pode-se verificar que os maiores desafios estão interligados ao tempo que os profissionais dispõem para a realização de todas as tarefas que lhe são impostas. Dentre as 128 respostas obtidas, os desafios de ter tempo hábil para o envio e conferência das informações enviadas e de revisar ou criar processos organizacionais, obtiveram 48 e 36 respostas, respectivamente, demonstrando que o principal desafio das empresas, tem sido organizar um tempo para repensar e revisar o modo como estão trabalhando.

Seguindo a ordem de representatividade temos o desafio de fazer a qualificação e correção dos dados cadastrais pedidos nos eventos com 30 respostas, desafio de manter atualizado os dados dos funcionários com 13 e o desafio de fazer o sistema funcionar com 1.

Referente ao resultado obtido, cabe se fazer a seguinte observação: o resultado compreende todos os respondentes, independente de terem ou não implantado o eSocial. E quanto ao número de respostas, foram 128 porque um dos respondentes, respondeu ter enfrentado os 4 primeiros desafios, não um só dos desafios.

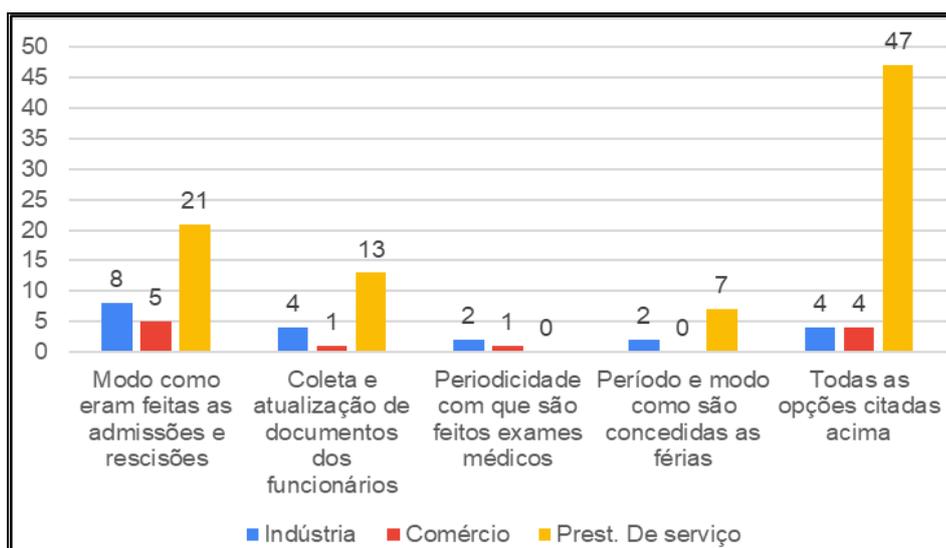
4.6 IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS INTERNAS MODIFICADAS PELAS EMPRESAS POR CAUSA DO ESOCIAL

Com a criação do eSocial, as empresas estão tendo que se adaptar à mudanças, estando entre elas o modo como realizavam alguns procedimentos internos. Diante disso, neste item verificou-se qual foi a prática interna que as

empresas realizavam em desacordo com a legislação, e por causa do eSocial precisaram modificar.

Para realizar essa verificação foi dado aos respondentes, que já implantaram o eSocial, as seguintes opções: modo como eram feitas as admissões e rescisões, coleta e atualização de documentos dos funcionários, periodicidade dos exames médicos, período e modo como são concedidas as férias e todas as opções citadas acima. Vide no gráfico 10, o resultado obtido:

Gráfico 10 - Práticas internas modificadas com a implantação do eSocial

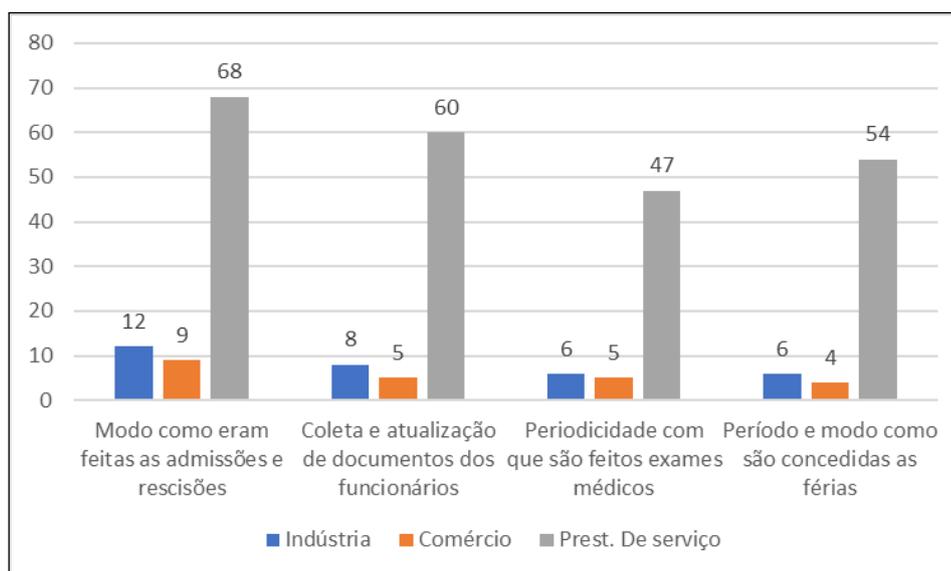


Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Como pode-se verificar no gráfico 10, que entre as práticas internas citadas, o modo como eram feitas as admissões e rescisões demonstrou um maior índice de modificação por causa do eSocial nas empresas do ramo do comércio e do ramo da indústria. Após a prática citada acima, vieram em ordem de maior representatividade, a coleta e atualização de documentos dos funcionários, a periodicidade com que são feitos exames médicos e o período e modo como são concedidas as férias.

Em relação as empresas do ramo da prestação de serviço, o maior índice de respostas se concentrou na opção que agrupava todas as 4 práticas citadas. Entretanto, como o intuito dessa verificação é demonstrar o quanto cada prática precisou ser modificada, realizou-se conforme demonstrado no gráfico 11, a eliminação da opção 5 e a integralização das respostas as suas respectivas práticas.

Gráfico 11 - Práticas internas modificadas com a implantação do eSocial:
Integralização da opção 5, as suas respectivas práticas



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Através do gráfico 11, é possível verificar que para as empresas do ramo da prestação de serviço, o modo como eram feitas as admissões e rescisões também demonstrou um maior índice de modificação por causa do eSocial. Após, seguindo a ordem de maior representatividade vieram a coleta e atualização de documentos dos funcionários, o período e modo como são concedidas as férias e a periodicidade dos exames médicos.

Pode-se então concluir que esse resultado está relacionado a questão do eSocial impor aos empregadores que avisem com no máximo 24 horas de antecedência a entrada de um novo funcionário. Antes da implantação do eSocial, acontecia com frequência nas empresas, dos empregados começarem a trabalhar no dia X, e serem registrados no sistema apenas perto do fechamento de folha.

Sem o envio do chamado pré-cadastro ou do cadastro definitivo em até 24 horas antes do início das atividades do trabalhador na empresa, a mesma não poderá contratar esse respectivo funcionário.

4.7 IDENTIFICAÇÃO DAS TÉCNICAS UTILIZADAS PARA SOLUCIONAR AS DIFICULDADES E DESAFIOS ENFRENTADOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Como pode-se verificar nos itens 4.4 e 4.5, para a implantação do eSocial as empresas passaram por dificuldades e desafios, que precisaram ser solucionados a fim de haver a implantação das fases no tempo estipulado. Em face do exposto neste item, buscou-se verificar quais foram as técnicas utilizadas a fim de solucionar essas questões. Vide no gráfico 12, os resultados obtidos.

Gráfico 12 - Técnicas utilizadas na implantação do eSocial, a fim de sanar dificuldades e desafios



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Por intermédio do gráfico 12, pode-se verificar que a principal técnica aplicada no intuito de solucionar as dificuldades e desafios enfrentados foi o oferecimento aos funcionários de cursos profissionalizantes e treinamentos, representando esse 41% dos respondentes. E em segundo lugar, ficou a aplicação de novas políticas organizacionais, representando 23% dos respondentes.

Em seguida vieram a troca de programas/software com 14%, a contratação de funcionários com 7%, a contratação de profissionais terceirizados com 5%, a ajuda de terceiros com 3% e a ampliação de jornada de trabalho com 1%.

Cabe ressaltar que os 6%, demonstrados no gráfico 12, referem-se a respostas obtidas, que se referiam a não ter sido feito nada para solucionar o problema ou respostas que fugiram totalmente do conceito da pergunta.

Pode-se então concluir, que o foco das empresas foi se reestruturar e ampliar os conhecimentos das pessoas as quais estão inseridas na empresa, dando a esses um tempo maior para que pudessem compreender o que é esse sistema e o que requer dos mesmos.

4.8 IDENTIFICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS E ASPECTOS NEGATIVOS ORIUNDOS DO ESOCIAL SEGUNDO OS RESPONDENTES

Neste item será verificado a visão dos respondentes, independente de terem implantado ou não o eSocial, em relação aos benefícios e aspectos negativos que o mesmo pode trazer para as empresas.

4.8.1 Benefícios

O eSocial foi criado com o intuito de trazer benefícios para todos os envolvidos na relação governo x empregadores, estando entre os envolvidos os trabalhadores. Com isso, realizou-se os seguintes questionamentos aos respondentes:

1. Em relação aos funcionários de sua empresa e das empresas de modo geral, qual dos benefícios descritos, considera que o eSocial trouxe com mais relevância para os mesmos?

- () O funcionário não é mais exposto a excesso de jornadas de trabalho;
- () O funcionário passou a ter condições de trabalhos mais dignas;
- () O funcionário tem garantia que a empresa está cumprindo com seus deveres quanto aos seus direitos previdenciários e trabalhistas;
- () O funcionário terá acesso à informações relativas ao seu contrato de trabalho;
- () Não trouxe benefícios para os funcionários.

2. No desenvolvimento do eSocial, o governo expôs os benefícios que o mesmo traria para as empresas. Na sua empresa, em específico, qual dos benefícios citados abaixo pode ser verificado?

- () Otimização na gestão da empresa;
- () Simplificação/Redução das obrigações;
- () Eliminação de arquivos em papel e redução das despesas com os mesmos;

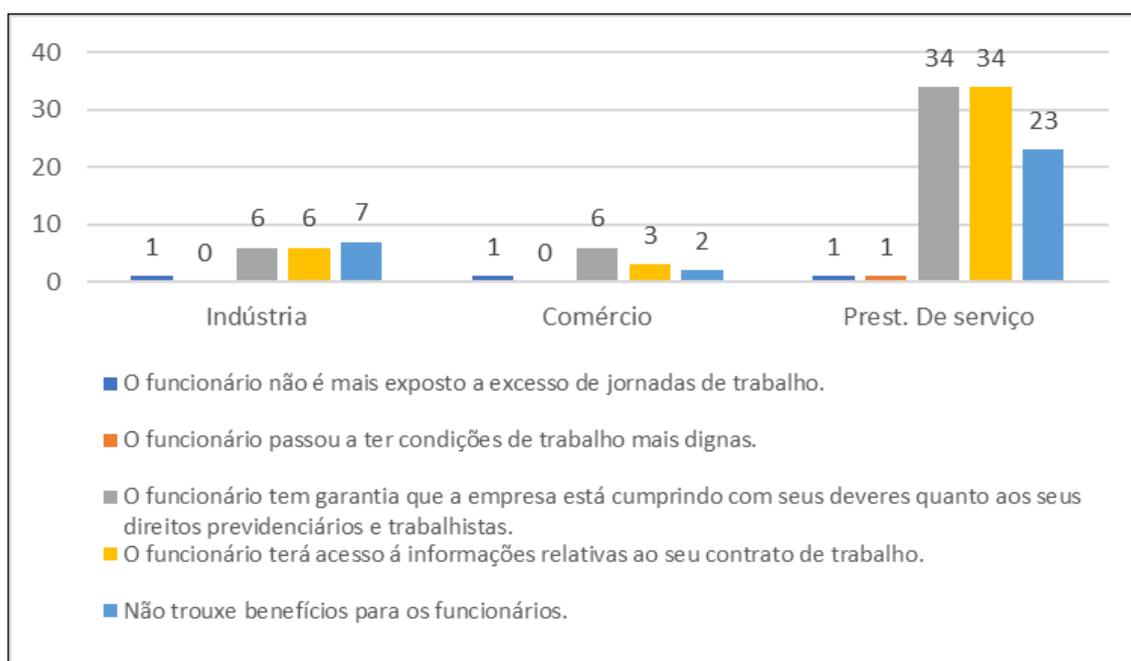
- () Dados gerados pela empresa com margens de erros menores;
- () Não trouxe nenhum benefício para a empresa.

Em relação ao primeiro questionamento, obteve-se para cada tipo de empresa um resultado diferente. Como pode-se verificar no gráfico 13, para os respondentes do ramo da indústria a opção com maior número de respostas, demonstrando assim relevância sobre as demais, foi que o eSocial não trouxe benefícios para os funcionários.

Já os respondentes do ramo do comércio e prestação de serviço consideram que o eSocial trouxe com maior relevância para os trabalhadores os seguintes benefícios, respectivamente: o funcionário tem garantia que a empresa está cumprindo com seus deveres quanto aos seus direitos previdenciários e trabalhistas e o funcionário terá acesso às informações relativas ao seu contrato de trabalho.

Cabe ressaltar que para os respondentes do ramo da prestação de serviço, os dois benefícios citados acima, receberam o mesmo número de respostas. Diante disso, pode-se dizer que para os mesmos ambos são relevantes.

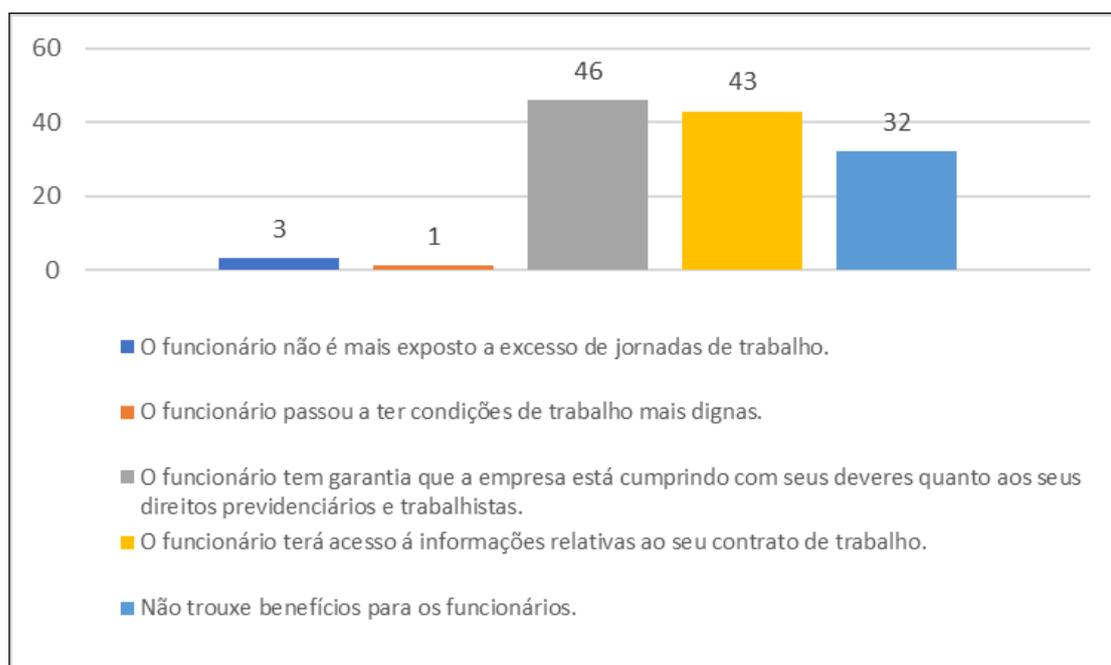
Gráfico 13 – Benefícios do eSocial para os trabalhadores, separados por ramo



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Realizando uma análise geral das respostas, sem utilizar a separação por tipo de empresa, pode-se verificar que para os respondentes o eSocial traz com maior relevância para os trabalhadores o seguinte benefício: ter a garantia de que a empresa está cumprindo com seus deveres quanto aos seus direitos previdenciários e trabalhistas. Vide no gráfico 14, a demonstração desse resultado:

Gráfico 14 - Benefícios do eSocial para os trabalhadores: visão geral



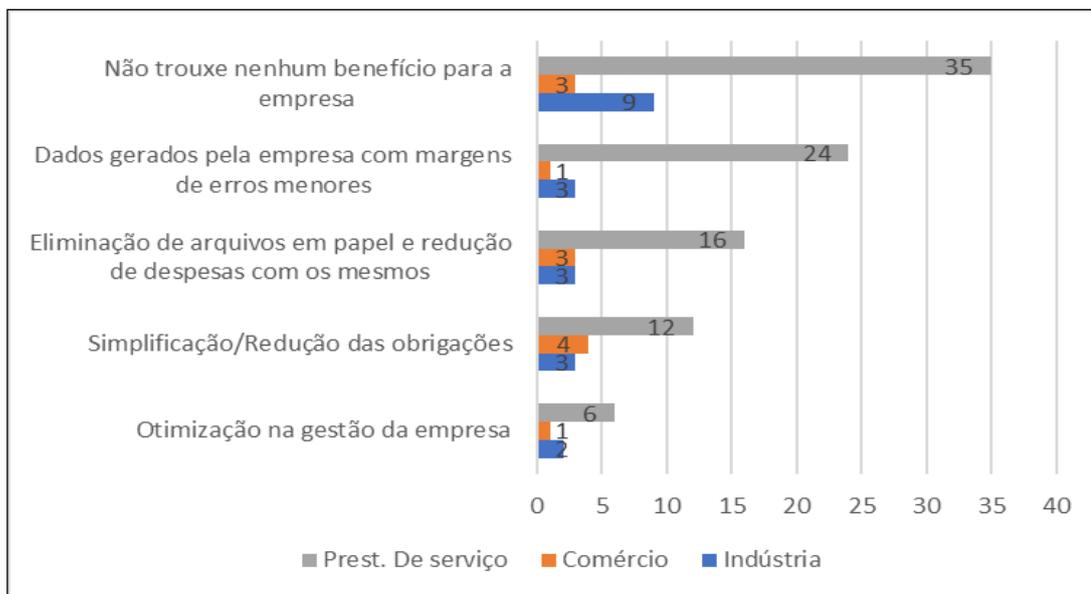
Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Analisando os gráficos 13 e 14, pode-se verificar que os três tipos de empresas conseguem enxergar o eSocial como um sistema que traz benefícios para os trabalhadores. No entanto, ainda há uma parcela considerável de respondentes que não enxergam no que o eSocial beneficiaria os trabalhadores.

Trazendo esse resultado para percentual, percebe-se que dos 125 respondentes, 74,4% enxergam benefícios e 25,6% não enxergam.

Após essa análise, verificou-se o resultado obtido no questionamento 2, sendo o mesmo demonstrado no gráfico 15.

Gráfico 15 - Benefícios do eSocial para as empresas, separadas por ramo



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Através do gráfico 15, pode-se verificar que dos 125 respondentes, 78 demonstraram que em suas empresas está sendo verificado benefícios oriundos do eSocial e 47 demonstraram não ser verificado benefícios.

Em relação aos respondentes que trabalham em empresas da indústria e prestação de serviço, verificou-se que a opção que se destacou sobre as demais foi a seguinte: não trouxe nenhum benefício para as empresas. Já em relação aos respondentes do ramo do comércio a opção que se destacou entre as demais foi a simplificação/redução das obrigações.

Analisando de forma geral o percentual, temos os seguintes resultados:

- 37,6% dos respondentes não veem em suas empresas benefícios oriundos do eSocial;
- 22,4% veem benefícios referentes a geração de dados, com margens menores de erros;
- 17,6% veem benefícios referentes a eliminação de papel e redução de despesas com o mesmo;
- 15,2% veem benefícios referentes a simplificação/redução de obrigações;
- 7,2% veem benefícios referentes a otimização da gestão da empresa.

Diante disso, pode se concluir que o eSocial não está cumprindo na visão dos respondentes com o seu devido objetivo, pois temos um número razoável de pessoas que não veem benefícios.

4.8.2 Aspectos negativos

O eSocial assim como outros sistemas, foi criado com o intuito de trazer para as empresas benefícios, porém sabe-se que em alguns casos pode ocorrer dos mesmos trazerem resultados inesperados. Diante disso, questionou-se os respondentes se em suas empresas existiam ou se previam a existência de aspectos negativos provenientes da implantação do eSocial.

Referente a esta observação, obteve-se os resultados expostos nos quadros 8, 9 e 10.

Quadro 8 – Verificação de aspectos negativos no ramo da indústria

	NA SUA EMPRESA TEM ASPECTO NEGATIVO?			ASPECTOS NEGATIVOS CITADOS PELOS RESPONDENTES
	RESPONDERAM			
	SIM	NÃO	SEM RESPOSTA	
INDÚSTRIA	9	10	1	<p>Não será possível fazer o famoso "jeitinho brasileiro".</p> <p>O sistema é instável e os erros de transmissão atrapalham bastante, além de termos um prazo mais curto para o fechamento do INSS, já que estamos "amarrados" ao envio do Reinf pela contabilidade.</p> <p>Preocupação constante.</p> <p>Enviar informações em duplicidade.</p> <p>As vezes não aceita trabalhadores por irregularidades de documentos e temos que contratar outra pessoa porque o processo de regularização demora.</p> <p>Maior dependência do departamento pessoal, do departamento de TI e constante contratação de consultores externos.</p> <p>Acúmulo de obrigações. Confusão no fim da caged / rais, etc.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode se verificar, por intermédio do quadro 8, que o resultado encontrado nesse ramo em relação a ter ou não ter aspectos negativos foi semelhante, visto que analisando de forma percentual teríamos 45% respondentes de sim, 50% de não e 5% optaram por não responder ou as respostas estavam fora do contexto.

Quadro 9 - Verificação de aspectos negativos no ramo do comércio

	NA SUA EMPRESA TEM ASPECTO NEGATIVO?			ASPECTOS NEGATIVOS CITADOS PELOS RESPONDENTES
	RESPONDERAM			
	SIM	NÃO	SEM RESPOSTA	
COMÉRCIO	4	6	2	Antes um funcionário era contratado em 2 dias, hoje, pela demora dos exames periódicos demora em torno de 7 dias, impossibilitando contratação imediata.
				A fiscalização em tempo real.
				Só da erro.
				Muitos.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode se verificar, por intermédio do quadro 9, que este resultado, assim como o obtido no ramo da indústria, em relação a ter ou não ter aspectos negativos também é semelhante. Visto que, analisando de forma percentual teríamos 33,33% respondentes de sim, 50% de não e 16,67% que optaram por não responder ou as respostas estavam fora do contexto.

Quadro 10 - Verificação de aspectos negativos no ramo da prestação de serviço

	NA SUA EMPRESA TEM ASPECTO NEGATIVO?			ASPECTOS NEGATIVOS CITADOS PELOS RESPONDENTES
	RESPONDERAM			
	SIM	NÃO	SEM RESPOSTA	
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	57	31	5	Aumento de empregados.
				A questão da admissão para negócios de alto giro ficou demorada, pois precisamos agendar as datas de início.
				Problemas sistêmicos, mais estresses nos fechamentos e acúmulo de horas extras na área para concluir todas as atividades.
				Perde tempo e o ruim é que precisa do próprio certificado digital.
				Alto custo e gastos com software.
				Conscientização das empresas.
				Muito retrabalho. Ainda existem informações que devem ser enviadas pela SEFIP e pelo portal do eSocial, ou seja, duas vezes as mesmas informações.
				A falta de comprometimento dos colegas em solucionar os erros e conferir os envios.
				O negativo de toda essa implantação é que foi feito um cronograma apertado depois mudaram diversas vezes deixando a gente louco para cumprir prazos. Isso foi e ainda está sendo estressante.
				Acaba gerando algumas frustrações em relação aos clientes porque os mesmos como já eram acostumados, às vezes a mandar os registros de forma retroativa, tirar férias retroativas, aviso prévio dos funcionários... eles reclamam bastante. E além de que alguns recursos, alguns programas ainda não estão totalmente conectados com essa questão do eSocial, por exemplo a caixa. Existe muita dificuldade nessa comunicação entre a caixa e a Receita Federal em virtude do eSocial.
				Gastos maiores devido a contratação de empresas para o SST.
				A transparência entre os colegas pode atrapalhar a descrição com cada funcionário.
				A questão do banco de horas.
				Elevada carga de trabalho para alimentar o sistema.
				Medo de multas.
				Os programas não estão 100% integrados ao eSocial e pode-se mandar informações equivocadas.
				Muita insegurança quanto aos processos e desinteresse em modernizar os processos internos para viabilizar um trabalho de excelência.
Demanda muito tempo e o prazo é curto.				
O Mais difícil é passar para o cliente que não podemos mais fazer do "jeitinho brasileiro", que temos prazos a seguir.				
Dificuldade das empresas de pequeno porte conseguirem acompanhar.				

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode se verificar, por intermédio do quadro 10, que o resultado obtido neste ramo, em relação a ter ou não ter aspectos negativos, foi bem diferenciado. Visto que

analisando de forma percentual teríamos 61,29% de respondentes de sim, 33,33% de não e 5,38% que optaram por não responder ou as respostas estavam fora do contexto.

4.8.3 Parecer sobre o investimento realizado para a implantação do eSocial

Após a realização dos questionamentos citados acima, verificou-se com os respondentes o nível de satisfação dos mesmos em relação ao investimento feito pelas empresas para a implantação do eSocial, tendo em vista os benefícios que o mesmo está trazendo para elas. Vide o resultado obtido na tabela 6.

Tabela 6 – Nível de satisfação dos respondentes quanto ao investimento realizado

	Indústria	Comércio	Prest. De serviço	Total
Muito Satisfatório	2	4	8	14
Satisfatório	12	2	56	70
Indiferente	3	3	14	20
Insatisfatório	3	3	9	15
Muito insatisfatório	-	-	5	5
Optaram por não responder	-	-	1	1

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Através da tabela 6, pode-se verificar que dentre os 125 respondentes, há mais pessoas satisfeitas do que insatisfeitas com o investimento. O resultado demonstra que mesmo o eSocial trazendo alguns aspectos negativos, os benefícios estão prevalecendo.

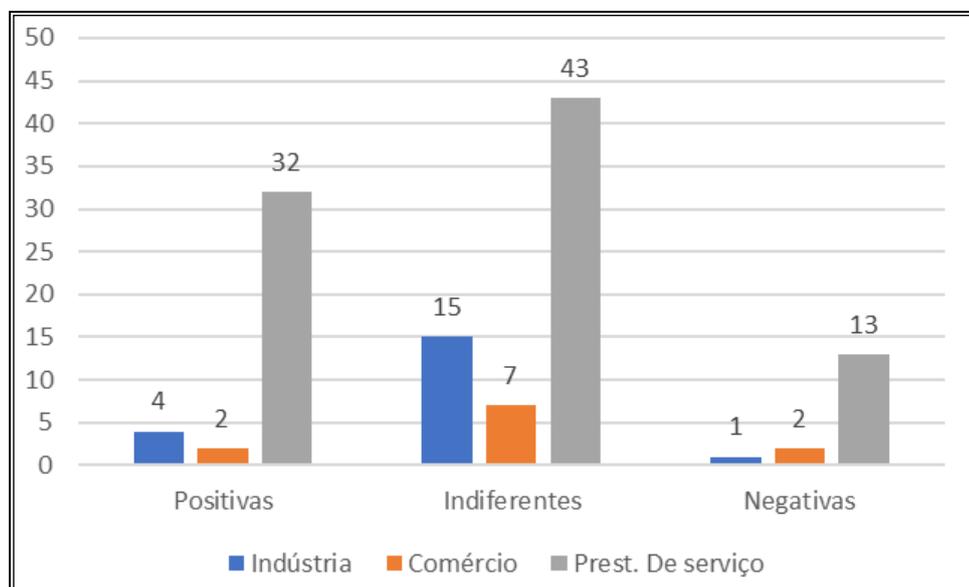
4.9 VERIFICAÇÃO DA OPINIÃO DOS RESPONDENTES EM RELAÇÃO ÀS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EFD-REINF, DCTFWEB e SIMPLIFICAÇÃO DO ESOCIAL

4.9.1 Opinião dos respondentes em relação a EFD-Reinf e a DCTFWeb

Junto ao eSocial o governo criou dois sistemas os quais teriam como objetivo auxiliar o mesmo na redução das obrigações acessórias, sendo esses denominados de EFD-Reinf e DCTFWeb. Aos mesmos cabe o papel de reformularem o modo como as empresas realizavam a comunicação e arrecadação de impostos.

Diante disso, nesse item buscou-se verificar se para os respondentes que já implantaram o eSocial, as mudanças trazidas pelos mesmos estão sendo positivas, negativas ou indiferentes. Vide no gráfico 16, o resultado obtido:

Gráfico 16 - Opinião dos respondentes quanto as mudanças trazidas pela EFD-Reinf e DCTFWeb



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Através do gráfico 16, pode-se verificar que para os três ramos as mudanças trazidas pela EFD-Reinf e DCTFWeb foram consideradas indiferentes, ou seja, não ajudaram e não atrapalharam o decorrer das atividades.

Durante a realização do questionário, os respondentes citaram motivos pelos quais consideravam as mudanças positivas, negativas ou indiferentes. Vide no quadro 11 alguns exemplos de pareceres:

Quadro 11 – Motivos para apresentarem determinada opinião em relação as mudanças trazidas pela EFD-Reinf e DCTFWeb

MOTIVOS CITADOS PELOS RESPONDENTES PARA RESPONDEREM QUE AS MUDANÇAS SÃO:		
POSITIVAS	INDIFERENTES	NEGATIVAS
Otimização do tempo.	Foi preciso uma reengenharia.	Falta de informação.
Otimização de processos.	Tínhamos todos os controles necessários.	Muitas informações erradas e sem suporte para questionar.
Mais agilidade e precisão neste processo.	Só modificou a forma de declarações anteriores.	O sistema do governo não atende à demanda de acesso e trava sempre.
Importante que sabemos que foi a informação correta com tudo revisado.	Quantidade de informação são as mesmas apenas alterou a forma de envio.	O fechamento é complicado.
Foi positivo porque sabemos que logo será centralizado o modo de arrecadação.	O eSocial tem a perspectiva de unificar as obrigações, e com a DCTFWeb e EFD-Reinf acabou criando mais duas obrigações.	Interdependência setorial. Se não houver uma ótima comunicação entre os setores há probabilidade de erro e conseqüentemente autuações gerando transtornos e prejuízos.
Houve uma economia de tempo para o DP por não precisar mais fazer as guias de GPS de retenção, apenas conferimos os lançamentos feitos pelo fiscal.	Considero um meio termo porque o envio é bem simples, e termos na mão a possibilidade de escolher o que pagar é excelente. O ruim é que são processos dependentes e por isso não é possível "adiantar o serviço", além de não ser possível corrigir eventuais divergências direto na guia.	Depende muito das informações de clientes.
Hoje centralizou a folha, com encargos dos terceirizados e com isso geramos apenas uma guia.		Já tinha o conhecimento dos programas antigos, e tivemos que aprender a nova ferramenta.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode-se concluir através das assertivas citadas, que o motivo pelo qual a maioria dos respondentes consideram as mudanças trazidas pelos dois sistemas como sendo indiferentes, está relacionado as duas só serem modos diferentes de realizar declarações já existentes e por não terem sido suficientes até o presente momento para a extinção da SEFIP.

Quanto aos pareceres positivos e negativos, conclui-se que os mesmos estão interligados à centralização das atividades e à necessidade da comunicação entre setores e clientes, respectivamente.

4.9.2 Opinião dos respondentes em relação a simplificação do eSocial

Após a realização da implantação do eSocial em algumas empresas, o comitê gestor precisou realizar uma revisão geral no sistema com o intuito de torná-lo mais simplificado.

A mesma foi realizada em 2019, e algumas questões foram alteradas, como por exemplo, campos referentes a dados pessoais, como RG e CNH que passaram a ser facultativos; no cadastro empresarial e de estabelecimentos foram excluídas as informações de razão social, indicativos de cumprimento de cotas de aprendizagem e PCD, indicativo de ser empresa de trabalho temporário, modalidade de registro de ponto, e, também, o fechamento da folha passou a ser dia 15 em vez de dia 7.

Diante disso, nesse item verificou-se com os respondentes que já implantaram o eSocial, se essa revisão contribuiu para que suas empresas cumprissem suas obrigações em tempo hábil e com informações fidedignas. Vide no quadro 12, os resultados obtidos de modo geral.

Quadro 12 – Opiniões dos respondentes em relação a simplificação do eSocial

RESPONDERAM	PRINCIPAIS PONTOS CITADOS PELOS RESPONDENTES
SIM 66	Ficou melhor a questão do tempo para cumprir as obrigações.
	Dados como RG podem ser diferentes, de acordo com o estado onde foi emitido. Era confuso lançar esses dados e conferir de forma padronizada.
	Bem menos burocracia.
	Com essas mudanças o prazo ficou estendido e com isso ganhamos tempo para correções.
	Redução de informações desnecessárias.
	Mais agilidade e transparência no envio das informações.
NÃO 19	Não contribui para a idoneidade das informações, apenas facilita que seja feito.
	Porque alguns dados importantes ficaram de fora, a vantagem está apenas no prazo.
	O trabalho continua o mesmo.
	Em nada, os prazos são os mesmos.
	Não contribui a meu ver por que cadastro de funcionário quanto mais completo melhor, continuo exigindo. Eu hein sem RG não dá, pelo amor.
	A questão não é cumprir em tempo hábil. Para que se cumpra em tempo hábil se resolve com contratação, preparação, planejamento e treinamento de pessoas. A questão é que simplificou obrigações contidas na lei, de não termos que transmitir essas informações ao governo, as empresas simplesmente não cumprem com a lei.
	Creio que o eSocial deveria ser mais simples, sem precisar de certificado para o envio dessas informações.
A SEFIP continua a ser entregue no dia 7.	
AJUDA EM PARTES 11	Em relação ao tempo e a simplificação do envio de algumas informações acho que foi válido sim. Mas, em relação às informações fidedignas, acredito que ainda é possível que ocorram irregularidades.
	A única melhoria foi o prazo, as demais mudanças não geraram alteração no dia a dia.
	Em partes melhorou, mas, para que realmente fique bem, o fechamento da folha para dia 15 é necessário alterar a lei do FGTS na qual ele vence dia 07.
	Amenizou, mas não melhorou, pois, vivemos uma loucura diária com as alterações dessas mudanças.
	Em partes, pois em algumas situações os documentos já não eram obrigatórios e a prorrogação do prazo veio por conta do próprio sistema do eSocial não ter sua funcionalidade ativa em todo o prazo, fazendo com que as empresas não conseguissem cumprir os prazos previstos.
	Somente o prazo estendido foi benéfico, demais não fez diferença porque já tínhamos enviado, é apenas para ocupar menos espaço no servidor da RFB (o T-REX).
	Sim quanto ao prazo do envio da folha. O restante é indiferente visto que o sistema da folha é que processa as informações.
	Sim em tempo hábil, agora quanto a fidedignas, tenho minhas dúvidas.
SEM RESPOSTA OU INDIFERENTE 23	Sem citações.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode-se concluir através dos dados expostos no quadro 12, que a maioria dos respondentes (66), consideram que a simplificação do eSocial contribuiu para que as empresas conseguissem cumprir as obrigações em tempo hábil e com informações fidedignas.

Entretanto, verifica-se que ainda há pessoas descontentes demonstrando que o resultado da revisão foi parcialmente satisfatório.

4.10 VERIFICAÇÃO DA EXISTÊNCIA DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO NAS EMPRESAS

O controle interno segundo Rezende e Favero (2004, p.34), “tem a finalidade de conferir a precisão e confiabilidade dos dados contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a aderência às políticas administrativas prescritas”. Diante disso, nesse item buscou-se verificar se nas empresas dos respondentes há um sistema de controle interno. Na tabela 7, demonstra-se o resultado obtido.

Tabela 7 – Aplicação dos controles internos nas empresas

NA SUA EMPRESA EXISTE SISTEMA DE CONTROLE INTERNO?			
RAMO	RESPONDERAM SIM	RESPONDERAM NÃO	NÃO RESPONDERAM
INDÚSTRIA	13	6	1
COMÉRCIO	8	4	0
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	64	27	2
TOTAL	85	37	3

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Por intermédio da tabela 7, pode-se verificar que nos três tipos de empresas o que predomina é a existência de um sistema de controle interno.

Analisando de modo geral, pode-se ver que dentre os 125 respondentes, 68% possuem sistema de controle interno, 29,6% não e 2,4% optaram por não responder.

Após essa verificação, com o intuito de complementar os dados expostos acima, questionou-se os respondentes sobre quais seriam os princípios fundamentais

do sistema de controle interno, que são seguidos por suas empresas. Vide na tabela 8, o resultado obtido.

Tabela 8 - Princípios do controle interno seguidos pelas empresas

Princípios	Indústria	Comércio	Prest. De serviço	Total
Delimitação de autoridade e responsabilidades.	6	4	23	33
Ambiente de controle.	5	4	38	47
Relação custo versus benefício do controle.	5	1	15	21
Automação de rotinas sempre que possível.	6	4	45	55
Formalização de instruções.	8	1	29	38
Segregação de funções.	2	3	14	19
Rodízio de funções.	2	2	9	13
Qualificação adequada dos funcionários.	9	7	48	64
Nenhum princípio é seguido	5	4	16	25

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Pode-se verificar através da tabela 8, que na maioria das empresas estão sendo seguidos os princípios do sistema de controle interno. Destaca-se o princípio da qualificação adequada dos funcionários como sendo o mais utilizado por todos os ramos e de modo geral.

Demonstra-se também que há um número considerável de empresas que não seguem nenhum princípio, representando 20% do total.

Cabe ressaltar, que na verificação dos dados expostos na tabela 8 não houve a identificação de nenhuma empresa que seguisse todos os princípios.

5 CONCLUSÃO

Neste capítulo são apresentadas as conclusões obtidas com o presente trabalho. O mesmo teve como objetivo principal a verificação dos reflexos experimentados pelas empresas com a implantação do eSocial.

Para atingir o objetivo proposto realizou-se, através de um questionário, uma pesquisa sobre o tema. Obteve-se 125 respostas, sendo essas advindas de profissionais das seguintes áreas: contabilidade, recursos humanos, departamento pessoal, administrativo, financeiro e societário.

Por intermédio das respostas obtidas e da pesquisa bibliográfica realizada sobre o eSocial e assuntos afins, que são essenciais para a verificação dos reflexos, pode-se efetuar uma análise a qual nos remete as conclusões expostas abaixo.

A análise demonstrou que o eSocial contribuiu para mudanças no controle interno das empresas, mais especificadamente no controle administrativo destas. Pois para que conseguissem cumprir em tempo hábil e de forma correta o que é imposto pelo eSocial, as mesmas precisaram realizar uma reestruturação nas diretrizes operacionais.

Por mais que a maioria dos respondentes dissessem que suas empresas possuíam sistema de controle interno e que seguiam pelo menos um de seus princípios fundamentais, pode-se verificar que isso não estava ocorrendo de forma eficaz. Em relação ao treinamento do pessoal, por exemplo, as empresas tiveram que rever o quanto seus funcionários estavam capacitados para essa determinada tarefa.

A maioria das empresas iniciaram ou iriam iniciar o processo de implantação do eSocial com profissionais que realizavam atividades na área e tinham tempo considerável de experiência, mas que, não tinham conhecimento pleno sobre o eSocial, não estando assim a par da amplitude do mesmo em relação a benefícios e obrigações.

Pode-se observar que todas as empresas apresentaram alguma dificuldade no processo de implantação e não conseguiriam cumprir o que era solicitado pelo eSocial, sem incentivar seus funcionários a se capacitarem. Essa evidenciação é demonstrada no item 4.7, que traz o oferecimento aos funcionários de cursos profissionalizantes e treinamentos, com a principal técnica utilizada para sanar as dificuldades e desafios encontrados.

A análise também demonstrou que as dificuldades e desafios encontrados estavam interligados a falta de comunicação interna nas empresas. Na realização da comunicação das informações solicitadas para o eSocial, as empresas se viram diante de informações incoerentes ou desatualizadas, demonstrando assim que não havia qualidade nas informações as quais possuíam no sistema.

Além disso, os problemas enfrentados demonstraram para as empresas que o tempo o qual os funcionários disponibilizavam para realizar suas atividades, não era o tempo realmente necessário. Como pode-se verificar no item 4.5, a opção ter tempo hábil para o envio e conferência das informações enviadas, foi um dos itens que obteve o maior número de respostas.

Esses dois pontos contribuíram para que as empresas passassem a valorizar a qualidade das informações e verificarem internamente o que poderia ser melhorado em relação ao tempo que os profissionais possuíam para exercer determinada atividade. Isso se evidencia no item 4.7, que demonstra que além do incentivo de aperfeiçoamento profissional, a aplicação de novas políticas organizacionais foi a segunda técnica mais utilizada para conseguir sanar as dificuldades e desafios.

Além do que foi citado acima, os resultados obtidos nessa pesquisa também trouxeram evidências, as quais pode-se dizer que foram surpreendentes, entre elas, o número de entrevistados que não visualizavam benefícios oriundos do eSocial.

Por mais que os dados tenham demonstrado que entre os respondentes predominam os que estão satisfeitos com o investimento realizado para o eSocial e que visualizam benefícios oriundos do mesmo para as empresas e seus respectivos trabalhadores, pode se verificar um número considerável de respondentes que não visualizavam benefícios e ainda visualizavam aspectos negativos como o aumento de trabalho, a impossibilidade de contratação imediata e o acréscimo nos custos.

Essa evidenciação é relevante, pois esperava-se com base nos dados bibliográficos que todos os respondentes verificassem pelo menos um benefício oriundo da implantação do eSocial.

O resultado obtido em relação às práticas internas modificadas com a implantação do eSocial, também está entre um deles. Pode-se verificar que um número relevante de empresas, em especial as do ramo da prestação de serviço, realizavam não só um procedimento, mas vários procedimentos internos importantes em desacordo com o que era imposto na legislação.

Diante de todos os aspectos expostos acima, pode-se concluir de modo geral, que os reflexos experimentados pelas empresas com a implantação do eSocial estão totalmente interligados a mudanças no modo como as empresas realizavam o controle das atividades operacionais.

O eSocial está trazendo para as empresas uma nova visão em relação a procedimentos adotados, que precisam ser revistos e também está demonstrando a elas que devem sempre agir com base na legislação, assim como o quanto é necessário ter e seguir à risca um sistema de controle interno, para obter resultados eficazes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: abordagem moderna e completa. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013801/cfi/6/2!/4/2@0:0>. Acesso em: 03 nov. 2019.

ALMEIDA, Mário de Souza. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese**: uma abordagem simples, prática e objetiva. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491162/cfi/0!/4/2@100:0.0>. Acesso em: 24 nov. 2019.

ALVO de críticas dos empresários, eSocial deve acabar até o fim deste ano. **O Globo**, Brasília, 11 jun. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/alvo-de-criticas-dos-empresarios-esocial-deve-acabar-ate-fim-deste-ano-23732216>. Acesso em: 14 nov. 2019.

APRESENTAÇÃO. *In*: SPED. [S. l., 2019?]. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acesso em: 25 mar. 2019.

ARAÚJO, Inaldo da Paixão Santos; ARRUDA, Daniel Gomes. **Fundamentos da auditoria**: a auditoria das demonstrações financeiras em um contexto global. São Paulo: Saraiva: 2012. E-book. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=s4JnDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=controle+interno+cont%C3%A1bil&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjlgg6Dmc7IAhVIlbkGHbyRA4sQ6AEIVTAF#v=onepage&q=controle%20interno%20&f=false>. Acesso em: 03 nov. 2019.

ATAIDES, Camila Moraes de; COSTA, Laura Brandão; NAGIB, Leonardo de Rezende Costa. **O nível de conhecimento e preparo ao eSocial dos profissionais contábeis de um município mineiro**. Minas Gerais: Revista de auditoria governança e contabilidade, 2019. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/article/view/1743/1142>. Acesso em: 10 fev. 2020.

ATTIE, William. **Auditoria**: conceitos e aplicações. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017229/cfi/6/2!/4/2@0.00:0>. Acesso em: 29 out. 2019.

BARCELLA, Georgi. **eSocial**: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do município de Lajeado-RS enquadradas no 1º grupo de implantação. Lajeado: UNIVATES, 2018. Disponível em: https://univates.br/bdu/bitstream/10737/2430/1/2018Georgi_Barcella.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

BATISTA, Daniel Gerhard. **Manual de controle e auditoria**: com ênfase na gestão de recursos públicos. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. E-book. Disponível em : <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135048/cfi/0>. Acesso em: 02 nov. 2019.

BENEFÍCIOS. *In*: SPED. [S. l., 2019?]. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/965>. Acesso em: 25 mar. 2019.

BRASIL. **Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019**. Trata da simplificação do eSocial. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2019. Disponível em http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/nota-conjunta-seprt_rfb_sed-no-1-de-8-de-agosto-de-2019.pdf. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL. Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. **eSocial**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507>. Acesso em: 01 abr. 2019.

CARAM, Bernardo. Governo prevê extinção do eSocial para 2020. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 09 jul. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/governo-preve-extincao-do-esocial-para-2020.shtml>. Acesso em: 15 nov. 2019.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial**: e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil. Fortaleza: Faculdade Cearense - FaC, 2013. Disponível em: <http://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS%20NO%20BRASIL.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=go-2Ea1O1dQC&pg=PA513&dq=controle+como+fun%C3%A7%C3%A3o+administrativa&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwihx_vJgMDIAhUPK7kGHejKBxMQ6AEINzAC#v=onepage&q=controle%20como%20fun%C3%A7%C3%A3o%20administrativa&f=false. Acesso em: 28 out. 2019.

_____. **Introdução à teoria da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=p1v6UEVixy8C&printsec=frontcover&dq=chiavenato+2003&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiCsqyg_MvIAhXOIbkGHbKnBngQ6AEIKjAA#v=onepage&q=chiavenato%202003&f=false. Acesso em: 10 ago. 2019.

COELHO, Leonardo Soriano; *et al.* **Os impactos da implantação do SPED nos recursos organizacionais das empresas**. São Paulo: Revista eletrônica do departamento de ciências contábeis e departamento de atuária e métodos

quantitativos da fea, 2018. Disponível em:
<http://revistas.pucsp.br/redeca/article/view/38031/25944>. Acesso em: 14 nov.2019.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de contabilidade**: resumo da teoria, atendendo às novas demandas da gestão empresarial, exercícios e questões com respostas. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481057/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 05 out. 2019.

DANTAS, Inácio. **Contabilidade**: Introdução e intermediária. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2015. E-book. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/37839/pdf/13>. Acesso em: 25 set. 2019.

DIAS, Sergio Vidal Dos Santos. **Auditoria de processos organizacionais**: teoria, finalidade, metodologia de trabalho e resultados esperados. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000627/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 29 out. 2019.

FRANCISCO FILHO, Valter Pereira (Org.). **Planejamento e controladoria financeira**. São Paulo: Person Education do Brasil, 2015. E-book. Disponível em:
<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/35526/pdf/13>. Acesso em 28 out. 2019.

GABRIEL, Ricardo Alexander; REZENDE, Mardele Eugênia T.; DUARTE FILHO, Edgard. **ESocial**: processos de saúde, higiene e segurança do trabalho. 1. ed. São Paulo: Érica, 2018.

GIL, Antonio de Loureiro; ARIMA, Carlos Hideo; NAKAMURA, Wilson Toshiro. **Gestão**: controle interno, risco e auditoria. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book. Disponível em:
<https://books.google.com.br/books?id=vytrDwAAQBAJ&pg=PT295&dq=GIL,+ARIMA+E+NAKAMURA&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjhv9afpM7IAhVaLbkGHZ6oDVAQ6AEILTAA#v=onepage&q=controle%20interno%20cont%C3%A1bil&f=false>. Acesso em: 03 nov. 2019.

GIL, Antonio de Loureiro; BIANCOLINO, César Augusto; BORGES, Tiago Nascimento. **Sistemas de informações contábeis**: uma abordagem gerencial. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. E-book. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502109926/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 19 out. 2019.

HURT, Robert L. **Sistemas de informações contábeis**: conceitos básicos e temas atuais. Tradução de Rodrigo Dubal. 3. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014. E-book. Disponível em:

https://books.google.com.br/books?id=rOm_AwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=defini%C3%A7%C3%A3o+de+sistemas+de+informa%C3%A7%C3%B5es+contabeis&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwizyYmrh5HhAhWjF7kGHYoeC2IQ6AEIjAB#v=onepage&q=defini%C3%A7%C3%A3o%20de%20sistemas%20de%20informa%C3%A7%C3%B5es%20contabeis&f=false. Acesso em: 20 mar. 2019.

KNOP, Fernando Junior. **Os reflexos do eSocial nos controles internos das micros e pequenas empresas com a contabilidade terceirizada e o cumprimento das obrigações acessórias**. Ijuí: Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4670/Fernando%20Junior%20Knop.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2020.

LARA, Consuelo Rocha Dutra de. **A atual gestão do conhecimento: a importância de avaliar e identificar o capital intelectual nas organizações**. São Paulo: Nobel, 2004. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=60DO62OnejIC&pg=PA21&lpg=PA21&dq=o+conhecimento+constitui+o+eixo+estruturante+do+desempenho+da+sociedade,+das+regi%C3%B5es+e+das+organiza%C3%A7%C3%B5es.&source=bl&ots=B_MDJmNXSD&sig=ACfU3U21ejvU1R2DecSKkmVMIVgnPCkJIQ&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwj1tMOOxpvpAhXVILkGHb4mBN0Q6AEwA3oECAoQAQ#v=onepage&q=o%20conhecimento%20constitui%20o%20eixo%20estruturante%20do%20desempenho%20da%20sociedade%2C%20das%20regi%C3%B5es%20e%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es.&f=false. Acesso em: 10 abr. 2020.

LIMA, Aline Nast de; *et al.* **Controladoria: um enfoque na eficácia organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522476688/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 04 nov. 2019.

LUCAS Jr, Henry C. **Tecnologia da informação: tomada de decisão estratégica para administradores**. Tradução de Acauan Fernandes. Rio de Janeiro: LTC, 2006. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/user/signinhttps://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2393-9/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 19 out. 2019.

MANUAL de orientação do eSocial: Versão 2.5.01. *In*: PORTAL eSocial. [S. l.] 2019. Disponível em: <https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018103>. Acesso em: 15 set. 2019.

MARTINS, Rogério Costa Beber; **Mudanças na cultura organizacional com a implantação do e-social**. Ijuí: Unijui, 2017. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4671/Rog%C3%A9rio%20Costa%20Beber%20Martins.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 abr. 2019.

MELO, Moisés Moura de; SANTOS, Ivan Ramos dos. **Auditoria Contábil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/49252/pdf>. Acesso em: 03 nov. 2019.

MENDES, Juliana de Jesus; SILVA, Karla Nascimento da. **A adoção da auditoria interna com foco no controle interno e na governança corporativa**. Goiás: Revista Saber Eletrônico On-line, 2018. Disponível em: <https://sabereletronico.emnuvens.com.br/saber/article/view/22/38>. Acesso em: 15 abr. 2019.

NASCIMENTO, Auster Moreira; REGINATO, Luciane. **Controladoria**: instrumento de apoio ao processo decisório. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499038/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 04 nov. 2019.

NIELSEN, Flávia Angeli Ghisi; OLIVO, Rodolfo Leandro De Faria; MORILHAS, Leandro José. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547223120/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 24 nov. 2019.

NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa; NOGUEIRA, Daniel Ramos; LEAL, Edvalda Araújo; MIRANDA, Gilberto José. **Trabalho de conclusão de curso (TCC): uma abordagem leve, divertida e prática**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019. E-book. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=80a_DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=survey&f=false. Acesso em: 20 jul. 2020.

NOVO eSocial: divulgada versão beta do leiaute simplificado. *In*: PORTAL eSocial. [S.l.], 13 fev. 2020. Disponível em: <https://portal.esocial.gov.br/noticias/novo-esocial-divulgada-versao-beta-do-leiaute-simplificado>. Acesso em 10 fev. 2020.

OBJETIVOS. *In*: SPED. [S. l., 2019?]. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/967>. Acesso em: 25 mar. 2019.

OLIVEIRA, Aristeu de. **eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492978/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 01.out. 2019

OLIVEIRA, Gustavo Pedro de. **Contabilidade tributária**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502204621/cfi/0>. Acesso em: 05 out. 2019.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSocial: modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499403/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em 20 set. 2019.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492466/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 05 out.2019.

PEREIRA, Paulo. Será o fim do eSocial? **Estadão Política**, São Paulo, 29 jul. 2019.

Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/sera-o-fim-do-esocial/>. Acesso em: 15 nov. 2019.

REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação nas empresas**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522490455/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 19 out. 2019.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial prático para gestores**. 1. ed. São Paulo: Érica, 2016. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536522548/cfi/0!/4/2@100:0.0>
0. Acesso em: 25. set. 2019.

REZENDE, Suely Marques de; FAVERO, Hamilton Luiz. **A importância do controle interno dentro das organizações**. Maringá: Revista de Administração Nobel, 2004. Disponível em:

<http://www.paulodantas.com.br/importancia%20dos%20controles%20internos.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

RIBEIRO, Osiris Mendes; LACOMBE, Francisco José Masset. **Gestão e controle do patrimônio: a contabilidade prática**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502199798/cfi/0>. Acesso em: 05 out. 2019.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade geral**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547220815/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 05 out. 2019.

RODRIGUES, Vanessa Mayara Pacheco. **A mudança nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial: um estudo de caso**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/192631>. Acesso em: 07 ago. 2019.

RUSCHEL, Marcia Erna; FREZZA, Ricardo; UTZIG, Mara Jaqueline Santore. **O impacto do SPED na contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil**. Florianópolis: Revista catarinense da ciência contábil, 2011. Disponível em: <http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1215/1149>. Acesso em: 10 ago. 2019.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; BAPTISTA LUCIO, María del Pilar. **Metodologia de pesquisa**. Tradução de Daisy Vaz de Moraes. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 24 nov. 2019.

SCHERMERHORN Jr, John R. **Administração: conceitos fundamentais**. Tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza. Rio de Janeiro: LTC, 2006. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2365-6/cfi/0!/4/4@0.00:49.4>. Acesso em: 28 out. 2019.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. **Fundamentos de controladoria**. 1. ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522494316/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 28 out. 2019.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da; MARION, José Carlos. **Manual de contabilidade para pequenas e médias empresas**. São Paulo: Atlas, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522485017/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 05 out. 2019.

ZALESKI, Quezia Priscila; GERIGK, Willson; RIBEIRO, Flávio. **eSocial: perspectivas dos profissionais contábeis e da área de recursos humanos**. Minas Gerais: Revista de auditoria governança e contabilidade, 2019. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/article/view/1785/1165>. Acesso em: 10 fev. 2020.