

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUANA APARECIDA FERNANDES VALNIER

**eSOCIAL: UM ESTUDO QUANTO A PREPARAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES
COMUNITÁRIAS DE ENSINO SUPERIOR**

CRICIÚMA

2019

LUANA APARECIDA FERNANDES VALNIER

**eSOCIAL: UM ESTUDO QUANTO A PREPARAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES
COMUNITÁRIAS DE ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2019

LUANA APARECIDA FERNANDES VALNIER

**eSOCIAL: A PREPARAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COMUNITÁRIAS DE ENSINO
SUPERIOR COMUNITÁRIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 03 de Julho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

Prof. João Vânio Mendonça Cardoso - Mestre - UNESC

Prof. Milla Lúcia Ferreira Guimarães - Mestra - UNESC

Dedico esta pesquisa aos meus pais Osmir e Emília, que me incentivaram durante essa caminhada e são os meus maiores exemplos de vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me concedido saúde, força e disposição para vencer essa etapa de minha vida.

Agradeço ao meu pai Osmir, a minha mãe Emília e ao meu irmão Sidnei, que me proporcionaram o conforto que tanto precisava para vencer esta etapa e que nunca me deixaram desistir dos meus objetivos, mesmo nos momentos mais difíceis.

Agradeço ao meu namorado Daniel, que me apoiou em todos os momentos, soube compreender minha ausência e me deu forças nessa etapa da minha vida.

Agradeço aos meus amigos de graduação, em especial a Bruna, Francyne, Lucimara e Mercândia que contribuíram de maneira positiva em todo o decorrer do curso.

Por último, agradeço imensamente ao meu orientador Prof. Leonel, que fez toda a diferença na orientação deste trabalho, obrigada pela paciência, dedicação e por compartilhar seus conhecimentos.

Muito obrigada a todos.

“O que é escrito sem esforço em geral é lido sem prazer.”

Samuel Johnson



eSOCIAL: UM ESTUDO QUANTO A PREPARAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES COMUNITÁRIAS DE ENSINO SUPERIOR

Luana Aparecida Fernandes Valnier¹

Prof. Leonel Luiz Pereira²

RESUMO: O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é um projeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) que consiste na modernização da escrituração das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, na qual são transmitidas pelos empregadores em um ambiente digital, utilizando de assinatura digital de documentos eletrônicos, para assegurar a integralidade das informações. O objetivo geral desta pesquisa consistiu em conhecer como as Instituições Comunitárias de Ensino Superior se prepararam para o envio das informações ao eSocial. Para tanto, definiram-se como objetivos específicos: i) Descrever os objetivos do eSocial; ii) Apontar as principais dificuldades encontradas pelas Instituições de Ensino quanto ao eSocial; iii) Verificar quais são os procedimentos adotados para superá-los. A metodologia utilizada no presente trabalho foi abordagem qualitativa, quanto aos objetivos foi caracterizado como descritiva, já o procedimento utilizado para a pesquisa foi o estudo de casos múltiplos e o de levantamento, onde foi aplicado um questionário em três Instituições Comunitárias de Ensino Superior da região sul de Santa Catarina. Como resultado, foi constatado que o eSocial tem os objetivos de simplificar o cumprimento das obrigações, aprimorar o envio das informações e garantir os direitos aos trabalhadores. Como principal dificuldade encontrada pelas Instituições quanto ao eSocial, foi verificado a mudança na cultura organizacional. Pode-se constatar também que foram realizadas alterações de procedimentos internos e cursos preparatórios sobre a importância e funcionamento do eSocial para os colaboradores envolvidos na implantação do projeto do Governo Federal.

PALAVRAS – CHAVE: SPED. Obrigações acessórias. Cultura organizacional. Entidades sem fins lucrativos.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

Esta seção aborda os tópicos introdutórios do presente estudo. Primeiramente será apresentado o tema, problema e a questão de pesquisa que conduzirá o trabalho. Em seguida serão apresentados os objetivos, geral e específicos, que visam responder a questão de pesquisa, por fim será apresentada a justificativa da pesquisa e estrutura do trabalho.

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Mestre, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



Para acompanhar as inovações e a velocidade das informações no contexto mundial, o Governo Federal do Brasil vem nos últimos anos aderindo avanços tecnológicos nas políticas sociais e econômicas, para satisfazer a necessidades do sistema tributário. Para isso, foi implantado o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), trata-se da informatização do sistema tributário, esse tem como principal objetivo, segundo o decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013 que alterou o decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, unificar o recebimento, a validação, o armazenamento e reconhecimento de livros contábeis e fiscais em um ambiente digital (BRASIL, 2007; 2013).

O SPED é a agregação de importantes projetos de escrituração digital, e neste contexto em 11 de dezembro de 2014 o decreto nº 8.373 foi lançado, diz respeito ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Esse projeto envolve diversos órgãos do Governo brasileiro, sendo eles a Receita Federal do Brasil (RFB), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho e Previdenciário Social (MTPS) e a Caixa Econômica Federal (CEF) (BRASIL, 2014).

Conforme manual de orientação do eSocial (BRASIL, 2018), esse projeto não é uma nova obrigação tributária acessória, e sim uma nova forma única e simplificada de como as informações trabalhistas serão prestadas ao Governo Federal. Os obrigados ao eSocial foram separados em quatro grupos, onde cada grupo passa a ser o responsável pelo envio das informações em cada uma das quatro fases, sendo a primeira o envio de tabelas, a segunda envio dos eventos não periódicos, a terceira envio dos eventos periódicos e a quarta envio dos eventos referente a segurança e saúde no trabalho.

O eSocial está gerando modificações significativas no setor de Departamento de Pessoal das empresas que já iniciaram o envio, tanto nos processos admissões e demissões, quanto nas revisões de procedimentos internos no âmbito trabalhista e previdenciário (LAPORTA, 2018), quanto na transmissão de eventos das informações que serão em tempo real, exigindo maior desempenho, já que o processo é por meio de *WebService*, onde as empresas estarão mais expostas à fiscalização (BRASIL, 2018).

A obrigatoriedade está acarretando grandes mudanças na cultura organizacional das empresas. A implantação desta nova ferramenta do Governo Federal está trazendo desafios aos profissionais da área contábil, que são os responsáveis pelo envio das informações, estes profissionais devem se preparar, se especializar e se organizar para cumprimento dessa obrigação, a fim de minimizar os impactos, com o intuito de evitar prejuízos financeiros por conta das multas que serão originadas por eventos inconsistentes e entregas fora do prazo (FILIPIN *et al.*, 2016).

Conforme o Comitê Diretivo do eSocial, que publicou em 02 de outubro de 2018 a Resolução CDES nº 5, que altera a Resolução CDES nº 2, determina que serão quatro grupos de envio das informações trabalhista, previdenciárias e tributárias ao eSocial, sendo o primeiro grupo composto por empresa com faturamento, no ano de 2016, acima de R\$ 78 milhões de reais. O segundo grupo é composto por empresas com faturamento no ano de 2016 até R\$ 78 milhões de reais, exceto optantes do Simples Nacional. O terceiro grupo de envio é composto por empresas optantes pelo Simples Nacional, pessoa física empregadora, o produtor rural pessoa física e as entidades sem fins lucrativos. E o quarto grupo de envio é composto por entes públicos e as organizações internacionais (BRASIL,



2018). As Instituições de Ensino Superior Comunitárias estão enquadradas no terceiro grupo de envio, por se tratar de entidades sem fins lucrativos.

O eSocial exige novos processos, sendo necessário realizar um trabalho integrado entre os setores das organizações, assim os profissionais responsáveis devem adaptar-se a essa nova exigência do Governo Federal, que anda trazendo muitos desafios e dificuldades. Com isso, muitas empresas estão adotando procedimentos de preparação para sanar as dificuldades encontradas durante o envio das informações ao eSocial.

Partindo de tais problematizações, surge a seguinte questão problema: Como as Instituições de Ensino Superior, classificadas como Comunitárias, localizadas no sul de Santa Catarina estão se preparando para prestar as informações exigidas ao eSocial?

O objetivo geral deste trabalho consiste em conhecer como as Instituições Comunitárias de Ensino Superior estão se preparando para o envio das informações ao eSocial. Para atingir o objetivo geral têm-se como objetivos específicos os seguintes: i) Descrever os objetivos do eSocial; ii) Apontar as principais dificuldades encontradas pelas Instituições de Ensino quanto ao eSocial; iii) Verificar quais são os procedimentos adotados para superá-los.

Esse projeto é um sistema simplificado e único de informações referente às obrigações trabalhistas e previdenciárias, geradas pelo empregador em uma única base de dados. Com o eSocial o Governo tem a disponibilidade de cruzar as informações enviadas pelas empresas referentes seus empregados e poderá agilizar sua fiscalização.

As empresas estão enfrentando grandes mudanças de adaptação a implantação do eSocial, uma vez que as informações prestadas deverão ser fidedignas, completas e no prazo estipulado em lei. A obrigação se dá para todas as empresas, independente de atividade desenvolvida, faturamento ou quantidade de empregados.

Considera-se o presente trabalho relevante por se tratar um assunto da atualidade. Contribuirá de forma profissional para pesquisador com relação ao conhecimento levado para sua área de trabalho e torna-se um estudo desafiador, pois pretende demonstrar quais são as maiores dificuldades que as Instituições Comunitárias de Ensino Superior estão enfrentando durante o envio das informações ao eSocial e quais os procedimentos estão sendo utilizado para saná-los. Considera-se que o presente trabalho deixará contribuição para Instituições Comunitárias de Ensino Superior e para os acadêmicos uma oportunidade para maior esclarecimento do assunto estudado.

O trabalho está dividido em cinco seções: sendo esta de caráter introdutório; a segunda abrange a fundamentação teórica; e, na terceira, apresentam-se os procedimentos metodológicos. Na quarta seção, são expostos e discutidos os resultados e, por fim, a quinta engloba as considerações finais e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo discorre sobre a contabilidade na era digital, o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED); o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das



Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial); a cultura e mudança organizacional; estudos anteriores relacionado ao tema; e por fim discorre sobre entidades filantrópicas, destacando-se a abordagem nas Instituições de Ensino Superior classificadas como comunitárias.

2.1 CONTABILIDADE NA ERA DIGITAL

Sistemas de informação são processos administrativos que se relacionam, armazenando dados e gerando informações com o intuito de contribuir nas tomadas de decisões. Com base nos conceitos da tecnologia da informação os sistemas de informação proporcionam condições favoráveis para que as empresas possam tomar as melhores decisões, para que venham alcançar uma boa performance. Sistemas de Informação pode ser dividido em dois modelos, sendo o primeiro sistêmico e gerencial que tem por propósito compor os distintos setores de uma empresa e o segundo está vinculado somente a utilização da informática (MARTINS *et al.*, 2012).

Algumas mudanças ocorreram nos últimos anos na área contábil, que veem progredindo do processo manual para o processo mecânico, até alcançar a era digital, trazendo melhorias para os profissionais da contabilidade (SANTOS, 2014).

Para acompanhar as inovações e a velocidade das informações no contexto mundial, os sistemas de informações são primordiais na área contábil. Outrora a contabilidade era realizada por meio de registros em livros, onde o contador registrava todas as movimentações no método manuscrito (MARTINS *et al.*, 2012), hoje o contador passa a ter uma postura diferenciada na tomada de decisão, sendo um gerenciador de informações (MARTINS *et al.*, 2012).

Os antigos métodos da escrituração contábil não convêm mais, com isso, empresas veem investindo em tecnologia da informação com o objetivo de obter serviços de contabilidade mais dinâmico e com qualidade, mas acabam deixando as empresas expostas, por exemplo, o procedimento de alterar valores de lançamentos, antes da era digital, esse procedimento era admitido mediante ressalvas em livros contábeis (TOMELIN; NOVAES; BUCKER, 2015).

Nesse contexto, o contador tem a necessidade de estar atento as inovações que a tecnologia traz para o trabalho, assim os procedimentos realizados por esse profissional é de extrema relevância para que os resultados dos sistemas de informações aplicadas à contabilidade sejam inteiramente vantajosos à empresa (TOMELIN; NOVAES; BUCKER, 2015).

O Governo Federal do Brasil para acompanhar as inovações e a velocidade das informações vem aderindo a avanços tecnológicos nos últimos anos, nas políticas sociais e econômicas, assim, implementou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), com o intuito de satisfazer as necessidades do sistema tributário brasileiro.

2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

O Governo eletrônico é a aplicabilidade das tecnologias de informação e comunicação (TIC) nas funções do Governo para a comunidade, impulsionando a relação em tempo real de forma eficiente, simplificada e transparente (RUEDIGER, 2002). Para Jardim (2000) são componentes do Governo eletrônico (*e-government*) as informações e o relacionamento compreendendo a competência governativa,



esse modelo proporciona ao Estado o uso das tecnologias, oferecendo à comunidade acesso à informações e serviços de sistema público, provendo a participação da sociedade nos processos administrativos do Governo.

O Governo Federal do Brasil aproveitando a experiência de países como Espanha, Chile e México, em termos de desenvolvimento da gestão, ingressou na era digital com o projeto Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), juntamente com outros órgãos institucionais, para renovar o exercício da profissão contábil, otimizando o controle do fisco nas instituições (SEBOLD *et al.* 2012)

O SPED foi estabelecido pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007 e alterado pelo o decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013, sendo parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal, que é o avanço na relação entre o fisco e os contribuintes, bem como a integração nas três esferas do poder, municipal, estadual e federal. O SPED é a informatização do sistema tributário brasileiro, sendo a modernização do modelo atual do cumprimento das obrigações acessórias, onde as informações serão transmitidas pelos contribuintes por meio de assinatura digital de documentos eletrônicos. Esse tem como objetivo unificar o recebimento, a validação, o armazenamento e reconhecimento de livros contábeis e fiscais dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, em um ambiente digital unificado (BRASIL, 2007; 2013).

Para o Governo Federal a implantação do projeto SPED tem como aplicação minimizar a sonegação de tributos e como resultado ampliar a arrecadação. No entanto, esse projeto do Governo não traz apenas vantagens para o fisco, oferecendo também benefícios para os contribuintes e os profissionais da contabilidade, como exemplo, pode ser citada a funcionalidade e redução da quantidade de papéis a ser arquivado pelas empresas, já que o armazenamento de documentos contábeis e fiscais é em um ambiente unificado digital (MARTINS *et al.*, 2012).

Com a simplificação que o SPED ocasionou no sistema tributário brasileiro, o Governo Federal implantou o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, o eSocial, que é um novo modelo de como as informações trabalhistas e previdenciárias serão prestadas aos órgãos competentes.

2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL)

O SPED é agregação de importantes projetos de escrituração digital, assim sendo, em 11 de dezembro de 2014 o decreto nº 8.373 lançou o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Esse projeto envolve a ação de diversos órgãos do Governo brasileiro, sendo eles a Receita Federal do Brasil (RFB), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho e Previdenciário Social (MTPS) e a Caixa Econômica Federal (CEF) (Brasil, 2014). Visa à entrega por parte do empregador de todas as informações trabalhistas de um modo simplificado, em arquivo digital único (VALENTINI; VIEIRA; YAMAGUCHI; 2017).

O eSocial unificou a transmissão de informações, centralizando o envio de todos os documentos que eram entregues isoladamente para os órgãos competentes, tais como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço



(FGTS) e de Informações à Previdência Social (GFIP); a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Além disso, vem para garantir os direitos dos trabalhadores, sejam eles trabalhistas ou previdenciários, pondo em prática o cumprimento das obrigações, onde controla as admissões, desligamento, horas extras, gratificações, alterações salariais, afastamentos, tributos retidos, acidentes de trabalho, alterações cadastrais, alterações contratuais, folha de pagamento e o recolhimento do FGTS e INSS (SANTOS, 2017).

Segundo o decreto nº 8.373, o eSocial é padronização e a unificação do recebimento, da validação, o armazenamento e reconhecimento da prestação das informações referentes as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias em um ambiente digital nacional (BRASIL, 2014).

Este projeto vem alterando a estrutura de informações prestada pelos contribuintes ao fisco relativo a todos os vínculos trabalhistas, sejam de caráter efetivo ou temporário, estagiários, menores aprendizes, autônomos, avulso, cessão de mão de obra e domésticos (CAVALCANTE, 2013). Também relaciona os eventos a ocorrência dos fatos geradores de INSS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRFF), tendo como exemplo o envio de capital ao exterior e a aquisição de produção do produtor rural (VALENTINI; VIEIRA; YAMAGUCHI; 2017).

Conforme descrito no Manual de orientação do eSocial (BRASIL, 2018), existem dois tipo de ambiente do eSocial, sendo o ambiente de produção restrita ou também conhecido ambiente de testes, onde não produzirá efeitos jurídicos. E o ambiente de produção que também é conhecido de ambiente oficial, esse produzirá efeitos jurídicos.

Conforme Manual de orientação do eSocial (BRASIL, 2018), para a transmissão de dados ao eSocial será gerado um arquivo eletrônico, no formato *Extended Markup Language (XML)*³, sendo assinado digitalmente pelo certificado digital do empregador ou de um procurador, desde que esse possua procuração eletrônica ativa no portal do Centro Virtual de Atendimento (e-Cac), tornando esse arquivo em um documento eletrônico, com o intuito de assegurar a integralidade das informações transmitidas. Esse arquivo será enviado via *Internet* para o ambiente do eSocial, onde após validar o evento será gerado um protocolo de recebimento (Recibo de entrega). Esse arquivo eletrônico poderá ser gerado pelo *software* do empregador ou contratado de terceiros, ou também poderá gerar os dados diretamente no Portal do eSocial utilizando certificado digital ou para desobrigados de possuir o certificado, poderá ser utilizado o código de acesso.

Está obrigado a transmissão de dados ao eSocial relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, de acordo com o Decreto nº 8.373, art 2º:

- I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;
- II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;
- III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

³ XML é a sigla para *Extended Markup Language*, que em português significa Linguagem Extensível de Marcação Genérica, onde contém simultaneamente, dados e a descrição da estrutura do documento, facilitando o compartilhamento de informações por meio da Internet (PEREIRA, 2009).



IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário. (BRASIL, 2014)

Os obrigados ao eSocial foram separados em quatro grupos, onde cada grupo tem a responsabilidade pelo envio das informações em cada uma das quatro fases, sendo a primeira o envio de tabelas, a segunda envio dos eventos não periódicos, a terceira envio dos eventos periódicos e a quarta envio dos eventos referente a segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2018).

O cadastramento inicial e os eventos de tabelas são responsáveis pela identificação do empregador e as informações prestadas para validação de eventos não periódicos e periódicos, tais como a tabela de rubricas que é utilizada no envio do evento de remuneração (Evento periódico) e evento de desligamento (Evento não periódico), essa carga inicial de informações deverá ser enviadas ao eSocial antes do envio de eventos periódicos e não periódico. Os eventos não periódicos são acontecimentos que não tem uma data definida para ocorrer, como por exemplo, admissões, desligamentos e afastamentos, esses eventos deverão ser enviadas ao eSocial até o dia sete do mês seguinte da ocorrência. E os eventos periódicos possuem uma data estabelecida para ocorrer, e neste é enviada as informações da folha de pagamento dos colaboradores e a apuração de outros fatos geradores de INSS e IRFF, e esses eventos deverão ser enviadas ao eSocial até o dia sete do mês seguinte da ocorrência (VALENTINI; VIEIRA; YAMAGUCHI; 2017). E os eventos referentes à segurança e saúde no trabalho, serão enviados informações referentes a exames médicos, aos ambientes onde há colaboradores na empresa e os riscos durante a execução das atividades na empresa (SEKULA; MICHALOSKI, 2018). O Quadro 01 traz o cronograma completo para implantação do eSocial.

Quadro 01 – Cronograma de implantação do eSocial

(Continua)

Grandes empresas com faturamento anual em 2016 maior que R\$ 78 milhões.	
Cadastros do empregador e tabelas	Janeiro de 2018
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas	Março de 2018
Folha de pagamento	Maio de 2018
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias	Agosto de 2018
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento de FGTS	Agosto de 2019
Dados de segurança e saúde do trabalhador	08 de janeiro 2020
Demais entidades empresariais, com faturamento em 2016 de até R\$ 78 milhões, exceto empregadores enquadrados no terceiro grupo de envio.	
Cadastros do empregador e tabelas	16 de julho de 2018
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas	10 de outubro de 2018
Folha de pagamento	10 de janeiro de 2019
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias *	Abril de 2019
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias **	Outubro de 2019
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento de FGTS	Novembro de 2019
Dados de segurança e saúde do trabalhador	08 de julho de 2020
Empregador pessoa física (exceto doméstico), optantes do Simples Nacional, produtor rural PF, e entidades sem fins lucrativos.	
Cadastros do empregador e tabelas	10 de janeiro de 2019



(Conclusão)

Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas	10 de abril de 2019
Folha de pagamento	08 de janeiro 2020
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias	Resolução Específica
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento de FGTS	Resolução Específica
Dados de segurança e saúde do trabalhador	08 de janeiro de 2021
Órgãos públicos e organizações internacionais.	
Cadastros do empregador e tabelas	Janeiro de 2020
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas	Resolução Específica
Folha de pagamento	Resolução Específica
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias	Instrução Normativa Específica
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento de FGTS	Circular CAIXA Específica
Dados de segurança e saúde do trabalhador	08 de julho de 2021
Legenda:	
* Com faturamento acima de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário 2017	
** Demais obrigados (Exceto órgãos públicos e organismos internacionais) e empresas constituídas após o ano-calendário 2017, independente do faturamento.	

Fonte: Adaptado de Portal eSocial (2019).

O Quadro 01 apresenta o novo cronograma de envio das informações ao eSocial, esses prazos foram prorrogados com o intuito de simplificar o progresso da implantação ao eSocial para os empregadores, visto que as empresas estão encontrando grandes dificuldades para ajustar seu sistemas e procedimentos para atender esse projeto (PORTAL ESOCIAL, 2018). A implantação do eSocial nas empresas está sendo difícil, já que as empresas estão modificando suas rotinas e práticas, assim como sua cultura organizacional para se adequar a essa nova realidade (VALENTINI; VIEIRA; YAMAGUCHI; 2017). É importante ressaltar que o eSocial não modificou as Leis trabalhista, previdenciárias e tributárias, porém vem para como garantia que essas leis serão cumpridas (BRASIL, 2018).

Algumas empresas agem de desacordo com as Leis trabalhistas, visto que possuem a cultura de realizar de forma retroativa a admissão e demissão, e entre outras práticas irregulares que as empresas praticavam já que não existia uma fiscalização rigorosa (VELLUCCI, 2017). Hoje com o eSocial a transmissão de dados referente a mão de obra onerosa será em tempo real, na qual exige maior desempenho, já que o processo de envio é por meio de *WebService*, onde as empresas estarão mais expostas à fiscalização (BRASIL, 2018) e o não cumprimento do eSocial acarretará prejuízos financeiros para as empresas, que terá multas originadas por eventos inconsistentes e entregas fora do prazo estipulado em lei (FILIPIN *et al.*, 2016). Essas questões farão com que as empresas realizem mudanças em seus processos e procedimentos o que pode provocar mudanças em sua cultura organizacional.

2.4 CULTURA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Cultura é um conjunto de ideias, saberes científicos e técnicos, crença, valores, costumes e comportamentos que caracterizam a adaptação do indivíduo na



sociedade em que está incluso. Conforme os membros de um grupo vão desenvolvendo suas atividades e convivendo diariamente, é iniciada a estruturação da cultura, levando os membros do grupo a padronização, hábitos, consenso e dinâmica (DE SOUZA PIRES; MACÊDO, 2006).

Organização é um ente social que possui administração hierárquica e que dispõe de objetivos, e para alcançá-los utiliza de mão de obra humana e recurso materiais (DIAS, 2003). Para De Souza Pires e Macêdo (2006, p. 87) os indivíduos “que atuam nas organizações são agentes que contribuem para esse intercâmbio constante, sendo seus valores componentes para a formação da cultura da organização.”.

Cultura organizacional é a sociedade ou a nação que possuem valores e comportamentos, influenciados pelas pessoas e organizações, compreendendo um conjunto de crenças, hábitos, costumes, conduta, tradições e conhecimentos das gerações mais antigas, que são impostas e repassadas pelos membros atuais da sociedade (CHIAVENATO, 2005).

Para Dias (2003), cultura organizacional é um instrumento relevante tanto na compreensão, como na ação, sendo utilizada no dia a dia das organizações, guiando na tomada de decisões e nas atividades dos integrantes da organização. Cada organização possui sua cultura corporativa, que incluem regras que guiam ao longo do tempo os indivíduos nas atividades exercidas dentro da instituição.

Para Chiavenato (2005), regras, normas, valores, filosofia e clima organizacional são características da cultura de uma organização, que também envolve normas informais e não escritas, que orientam no desempenho dos integrantes de uma organização para conduzir suas atividades na realização dos propósitos da organização.

Com o tempo, uma identidade organizacional vai sendo definida mediante suas características que direcionam as ações para realização dos objetivos da organização, que é construído gradativamente por meio de um processo contínuo, sendo reconhecida pelos seus colaboradores, e também pelos indivíduos que se encontram fora da organização (DIAS, 2003).

Nesse contexto, a cultura organizacional é essencial para as empresas, assumindo valores e costumes, manifestando-se por meio de rituais, hábitos, crenças e mitos que direciona a um regulamento de conduta, comum e aceito por todos os integrantes (DE SOUZA PIRES; MACÊDO, 2006).

Mudança é a transformação de uma situação, provocando uma nova abordagem nas organizações, nos hábitos e serviços, assim sendo, a mudança introduz algo diferente no cotidiano, interrompendo o equilíbrio e a comodidade alcançados em circunstâncias anteriores. Nas empresas mudanças ocorrem a todo instante, representando alterações nas atividades exercidas no cotidiano, nas responsabilidades e nos comportamentos dos colaboradores (CHIAVENATO, 2005).

A mudança em uma organização abrange vários aspectos, que são: a estratégia utilizada; a estrutura organizacional; as tecnologias; as pessoas; e a cultura. Ao instituir uma mudança cultural na organização é necessária compreensão de que dificuldades serão encontradas, onde poderá interferir nas tomadas de decisões dos gestores da empresa. Desta forma, é importante que os gestores tenham conhecimento do que será feito, o motivo para a mudança, de como será implantada a mudança e dos possíveis resultados que a mudança poderá provocar na instituição (SALLES; WOOD JUNIOR; CALDAS, 2018).



Segundo Dias (2003) a mudança na cultura organizacional de uma empresa é executável quando os valores fundamentais, os princípios básicos e premissas são conhecidos, com isso, a cultura é conjunto de sabedorias e experiências, onde os membros da organização vão buscar soluções e procedimentos a serem adotados nas organizações, para enfrentar as dificuldades encontradas.

Para Chiavenato (2005, p. 433), a mudança na cultura organizacional de uma empresa é um:

paradigma definido do mundo de negócios da atualidade. A palavra turbulência é frequentemente utilizada para caracterizar o ambiente que circunda e envolve as organizações. Cada vez mais as organizações estão enfrentando um ambiente dinâmico e mutável. A mudança está se tornando mais rápida e mais profunda a cada dia que passa.

Sendo assim, é provável que cultura organizacional seja afetada pela implantação do eSocial, já que com esse projeto do Governo Federal, as instituições terão de modificar processos e procedimentos para adequar-se a todos os requisitos necessários para a geração de dados ao eSocial. Percebe-se que o tema proposto neste trabalho é de significativa importância, onde os estudos que vão ao encontro do tema proposto ainda são pouco explorados, conforme demonstra o Quadro 02.

2.5 ESTUDOS CORRELATOS

Outros estudos referentes ao eSocial foram realizados, porém com objetivos diferenciados ao presente estudo que consiste em conhecer como as Instituições de Ensino Superior classificadas como Comunitárias estão se preparando para eSocial. Contudo, foram encontrados estudos que vão ao encontro do estudo proposto, relacionados ao eSocial em entidades públicas, conforme demonstra o Quadro 02:

Quadro 02 – Estudos correlatos

Autor(es)	Título	Objetivo do Estudo
DA COSTA, Stephanne Lima <i>et al.</i> (2018)	Implantação do eSocial nas Entidades Públicas pela Perspectiva de Contadores Públicos Paraibanos.	Apresentar as mudanças ocasionadas pela implantação do eSocial na visão do contador público paraibano.
DE CONTO, Renê Roberto (2018)	Implicações contábeis da implantação do eSocial em uma fundação de apoio.	Verificar as consequências da implantação do eSocial em uma fundação de apoio, como sua implantação reflete nos procedimentos realizados, na gestão de informações e na comunicação entre os setores, e a importância da área de TI neste processo.

Fonte: Elaborado pela autora.

Observou-se na pesquisa de Da Costa *et al.* (2018) que a maior parte dos contadores públicos conhecem o eSocial mas não se consideram preparados para implantação, assim como não sentiram-se preparados para conversar antecipadamente com seus gestores sobre a implantação do eSocial na Entidades Públicas e as prováveis dificuldades. Na pesquisa, também foi evidenciado que os



contadores públicos consideram como os maiores beneficiários com o eSocial os colaboradores e o Governo Federal. O estudo enfatizou, que os servidores públicos envolvidos deverão se capacitar, devido os processos de rotinas de Departamento de Pessoal precisarem ser aperfeiçoadas com o eSocial.

A pesquisa de De Conto (2018) aponta que a fundação de apoio estudada tem requisitos para realizar uma implantação com eficiência se houver uma colaboração entre os setores da organização, o que requer uma reorganização do planejamento estratégico, além disso, na pesquisa sugeriu-se que o eSocial seja desenvolvido em conjunto com as outras áreas afetadas pelo SPED. O estudo enfatizou a importância da implantação de um sistema gerencial de informações trabalhistas na fundação de apoio, para atender as exigências de envio de informações ao eSocial.

Percebe-se que os estudos que vão ao encontro do tema proposto neste trabalho ainda são pouco explorados, por essa razão decidiu-se discutir um pouco sobre o eSocial nas entidades sem fins lucrativos, em especial nas Instituições de Ensino Superior classificadas como Comunitárias.

2.6 ENTIDADES FILANTRÓPICAS

As entidades sem fins lucrativos são entidades de direito privado com personalidade jurídica, porém não tem como objetivo auferir lucros. Sua terminologia tem um sentido amplo, tais como as associações, as fundações, as cooperativas, as entidades filantrópicas e beneficentes de assistência social e instituições com caráter filantrópico, cultural, recreativo e científico (YOUNG, 2008).

Com as mudanças econômicas e o crescimento das carências sociais, o Governo vem trazendo o desenvolvimento de organizações não-governamentais, que não possuam finalidade lucrativa, para executar as atividades voltadas ao interesse social (COLAUTO; BEUREN, 2003). Para Oliveira e Romão (2006), o terceiro setor como também é conhecido é proveniente das finalidades do setor público com as metodologias do segundo setor, também chamado de mercado. Essas entidades vêm para suprir o vazio deixado pelo Governo, trazendo benefícios à comunidade, auxiliando o Governo no cumprimento de deveres sociais (YOUNG, 2008).

As entidades filantrópicas exercem atividades de prestação de serviços que não possuam finalidade de auferir lucros, voltadas à assistência social da comunidade. Essas entidades prestam atendimento às áreas de educação, ao adolescente, ao idoso, à saúde entre outros tipos de prestação de serviços, assim, a gerência dessas instituições exige uma postura diferenciada de seus representantes, onde os líderes dessas entidades possuem um conhecimento concreto das carências dos homens e da solidariedade social. (COLAUTO; BEUREN, 2003).

Respeitando os requisitos apresentados, as Instituições de Ensino Superior classificadas como Comunitárias podem ser consideradas entidades filantrópicas. Como o foco de análise está centrado em organizações com essa finalidade, na sequência faz-se uma breve incursão acerca do objetivo dessas entidades.

2.4.1 Instituições Comunitárias de Ensino Superior

Instituições Comunitárias de Ensino Superior são instituições que não possuem interesse particular ou pessoal, uma vez que são mantidas para o



desenvolvimento da comunidade. Desta forma, essas entidades não possuem finalidades financeiras, ou seja, o dinheiro que ganham com a sua atividade é investido na própria atividade de ensino ou na comunidade (VEIGA, 2012).

O art. 213 da Constituição Federal de 1988, explica que:

Os recursos públicos serão destinados às escolas públicas, podendo ser dirigidos a escolas comunitárias, confessionais ou filantrópicas, definidas em lei, que:

I - comprovem finalidade não-lucrativa e apliquem seus excedentes financeiros em educação;

II - assegurem a destinação de seu patrimônio a outra escola comunitária, filantrópica ou confessional, ou ao Poder Público, no caso de encerramento de suas atividades.

§ 1º - Os recursos de que trata este artigo poderão ser destinados a bolsas de estudo para o ensino fundamental e médio, na forma da lei, para os que demonstrarem insuficiência de recursos, quando houver falta de vagas e cursos regulares da rede pública na localidade da residência do educando, ficando o Poder Público obrigado a investir prioritariamente na expansão de sua rede na localidade.

§ 2º As atividades de pesquisa, de extensão e de estímulo e fomento à inovação realizadas por universidades e/ou por instituições de educação profissional e tecnológica poderão receber apoio financeiro do Poder Público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015) (BRASIL,1988)

A Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 que foi alterada pela Lei nº 12.020 de 27 de agosto de 2009, reconhece como Instituições Comunitária de Ensino Superior em seu art. 20, no inciso II, “comunitárias, assim entendidas as que são constituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas educacionais, sem fins lucrativos, que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade”. (BRASIL, 1996; 2009)

As Instituições Comunitárias de Ensino Superior foram regulamentadas em 12 de novembro 2013 pela Lei nº 12.881, sendo assim, no art. 1 demonstra as características das Instituições de Ensino Superior Comunitárias:

I - estão constituídas na forma de associação ou fundação, com personalidade jurídica de direito privado, inclusive as constituídas pelo poder público;

II - patrimônio pertencente a entidades da sociedade civil e/ou poder público;

III - sem fins lucrativos, assim entendidas as que observam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) não distribuem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título;

b) aplicam integralmente no País os seus recursos na manutenção dos seus objetivos institucionais;

c) mantêm escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão;

IV - transparência administrativa, nos termos dos arts. 3º e 4º;

V - destinação do patrimônio, em caso de extinção, a uma instituição pública ou congênere.

§ 1º A outorga da qualificação de Instituição Comunitária de Educação Superior é ato vinculado ao cumprimento dos requisitos instituídos por esta Lei.



§ 2º Às Instituições Comunitárias de Educação Superior é facultada a qualificação de entidade de interesse social e de utilidade pública mediante o preenchimento dos respectivos requisitos legais.

§ 3º As Instituições Comunitárias de Educação Superior ofertarão serviços gratuitos à população, proporcionais aos recursos obtidos do poder público, conforme previsto em instrumento específico.

§ 4º As Instituições Comunitárias de Educação Superior institucionalizarão programas permanentes de extensão e ação comunitária voltados à formação e desenvolvimento dos alunos e ao desenvolvimento da sociedade. (BRASIL, 2012)

Uma Instituição Comunitária de Ensino Superior é caracterizada pela responsabilidade social, filantropia, voluntariado e projetos de extensão e também pela gratuidade dos serviços prestados a comunidade (VEIGA, 2012).

As Instituições de Ensino Superior são originalmente certificadas como faculdades. Cabe esclarecer que a Universidade se caracteriza por atividades de ensino, pesquisa e extensão, enquanto que o Centro Universitário se caracteriza pelo ensino cedido com excelência, evidenciado pela qualificação dos docentes e por trabalhos acadêmicos (BRASIL, 2009).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, primeiramente, descreve-se o enquadramento metodológico. Em seguida, apresentam-se os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para análise dos dados utilizou-se a abordagem qualitativa. Sampieri, Collado e Lucio (2006) explica que a pesquisa qualitativa compreende uma coleta de dados que não inclui medições numéricas, essa abordagem tem o objetivo de desenvolver questões e hipóteses, onde poderá ser realizada antes, durante ou depois da coleta e análise. Desta forma, os dados obtidos nas Instituições Comunitárias de Ensino Superior foram analisados de forma qualitativa, onde se demonstrou o impacto da implantação do projeto do Governo Federal e os procedimentos adotados para superá-los.

Quanto aos objetivos, este estudo caracteriza-se como descritivo, pois esta pesquisa buscou conhecer como as Instituições Comunitárias de Ensino Superior estão se preparando para o envio das informações ao eSocial. Oliveira (1999) explica que um estudo descritivo abrange um ponto de vista em um cenário social mais amplo, onde possibilita desenvolver uma análise que identificará as distintas formas dos fenômenos em sua classificação e ordenação.

O procedimento utilizado para a pesquisa foi estudo de casos múltiplos e de levantamento, também conhecido de *survey*. Para Cervo e Bervian (1996) estudo de caso é uma investigação em um grupo, indivíduo ou comunidade que estuda variações dos aspectos de sua vivência. Barros e Lehfeld (2000) explica que levantamento é a etapa da pesquisa onde se indaga e se obtêm dados verídicos pela aplicação de procedimentos. Quanto à técnica realizou-se a aplicação de um questionário, com o intuito de verificar como estão se preparando para atender a obrigação acessória eSocial.



3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para o procedimento de coleta de dados, foram aplicados presencialmente questionários em três Instituições de Ensino Superior classificadas como Comunitárias da região sul de Santa Catarina. Os nomes das Instituições não serão revelados para preservar as identidades, assim, foram utilizados os nomes fictícios: Instituição A, Instituição B e Instituição C. Essas instituições foram definidas por meio do sistema eletrônico de Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (Cadastro e-MEC) sendo à base de dados do Governo Federal dos cursos e Instituições de Ensino Superior (Brasil, 2017).

Primeiramente foi encaminhado um *e-mail* para os Departamentos de Pessoal das três Instituições de Ensino Superior Comunitárias, neste primeiro contato procurou-se agendar uma data para aplicação do questionário com o responsável pela implementação do eSocial. Prontamente a Instituição A e a Instituição C responderam o *e-mail* agendando a data para aplicação do questionário. A Instituição B não respondeu o *e-mail*, assim conduziu-se até a Instituição, onde foi marcado a data para aplicação do questionário com o responsável pela implantação do eSocial.

O questionário foi elaborado com 21 perguntas objetivas e 5 descritivas, onde foi avaliado o perfil do respondente e da Instituição de Ensino Superior, assim como as dificuldades encontradas quanto ao eSocial, e os procedimentos adotados para superar tais dificuldades. O instrumento de pesquisa permitia ao respondente, em algumas perguntas, indicar mais de uma opção.

A primeira aplicação do questionário foi realizada na Instituição C, pessoalmente no dia 11 de abril, com o responsável pela implementação do eSocial (respondente do questionário) na Instituição, o qual estava acompanhado da gestora do Departamento de Pessoal.

A segunda aplicação do questionário foi realizada na Instituição A, na data de 16 de abril. Durante a aplicação do questionário, contou-se com a presença da responsável pela implantação do eSocial (respondente do questionário) na Instituição.

A última aplicação do questionário foi realizada na Instituição B, na data de 09 de maio. Durante a aplicação do questionário, contou-se com a presença da responsável pela implantação do eSocial (respondente do questionário) na Instituição, a qual estava acompanhada do consultor especializado em rotinas do Departamento de Pessoal e implantação do processo do eSocial.

Após aplicação dos questionários e a obtenção das respostas, os dados coletados foram tabulados por meio de planilhas de Excel, os resultados obtidos foram apresentados e analisados por meio de tabelas e de maneira descritiva.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário foi dividido em dois blocos, sendo o primeiro denominado como "Perfil do respondente e da Instituição de Ensino Superior" e o segundo como "Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)".



4.1 BLOCO 1 - PERFIL DO RESPONDENTE E DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

No bloco “Perfil do respondente e da Instituição de Ensino Superior”, apresentam-se questões referentes às características dos respondentes assim como seus graus de escolaridade, tempo de trabalho na Instituição, e também é apresentada a característica da Instituição Comunitária de Ensino Superior e número de colaboradores. Inicialmente apresentam-se os dados referentes ao gênero do respondente.

Tabela 01 – Gênero do respondente

Gênero	%
Feminino	67%
Masculino	33%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao gênero, verificou-se que a maioria dos respondentes, representada por 67% são do gênero feminino, e em contrapartida os 33% são do gênero masculino, conforme descrito na Tabela 01.

Cabe destacar que os dados apresentados na Tabela 01, vão ao encontro do Censo da Educação Superior de 2016 (Último Censo realizado), onde demonstrou que 57,2% dos estudantes matriculados em cursos de graduação, são do gênero feminino (BRASIL, 2018).

Tabela 02 - Grau de escolaridade dos respondentes

Grau de escolaridade	%
Ensino Médio	0%
Ensino Superior	33%
Especialização	33%
Mestrado	0%
Doutorado	33%

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente ao grau de escolaridade dos respondentes constatou-se que 33% disseram possuir Ensino Superior, 33% dos respondentes possuem Especialização e 33% Doutorado, conforme descrito na Tabela 02.

Tabela 03 - Tempo de trabalho dos respondentes na Instituição

Tempo de trabalho	%
Até 6 meses	0%
Acima de 6 meses até 1 ano	0%
Acima de 1 anos até 2 ano	0%
Acima de 2 anos até 3 ano	0%
Acima de 3 anos até 4 ano	0%
Acima de 4 anos até 5 ano	0%
Acima de 5 anos	100%

Fonte: Elaborado pela autora.



A respeito ao tempo de trabalho dos respondes, constatou-se que 100% trabalham a mais de cinco anos, conforme demonstra a Tabela 03.

Com os dados da Tabela 03, é possível verificar que os respondentes são colaboradores que estão trabalhando na Instituição a mais de 5 anos, e para esses colaboradores o processo de mudança na cultura organizacional pode-se tornar um pouco mais difícil, segundo Chiavenato (2005) a mudança introduz uma abordagem diferente no cotidiano das organizações, nos hábitos e serviços, assim, interrompendo o equilíbrio e a comodidade alcançados em circunstâncias anteriores, alterando as atividades exercidas, nas responsabilidades e nos comportamentos dos colaboradores.

Tabela 04 - Classificação da Instituição Comunitária de Ensino Superior

Classificação	%
Faculdade	0%
Centro Universitário	33%
Universidade	67%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto à classificação da Instituição Comunitária de Ensino Superior, verificou-se que 67% são Universidades, se caracterizam por atividades de ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 2009). Em contrapartida, os 33% são Centros Universitários, que se caracterizam pelo ensino de excelência, evidenciado pela qualificação dos docentes e por trabalhos acadêmicos (BRASIL, 2009). Conforme descrito na Tabela 04.

Tabela 05 - Número total de colaboradores na Instituição

Instituição	Número de colaboradores
Instituição A	384
Instituição B	1.213
Instituição C	2.400

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao número total de colaboradores na Instituição, verificou-se que a Instituição A possui 384 colaboradores, a Instituição B possui 1.213 colaboradores, e a Instituição C possui 2.400 colaboradores, conforme demonstra a Tabela 05.

Tabela 06 - O respondente é o responsável ou envolvido na implantação do eSocial

Responsável e envolvido com a implantação do eSocial	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o respondente ser o responsável ou está envolvido com o processo de implantação do eSocial na Instituição, constatou-se que 100% responderam ser o responsável ou envolvido com a implantação do eSocial, conforme demonstra a Tabela 06, isso mostra que a pesquisa atingiu o público proposto para obtenção dos dados da pesquisa.



O bloco 2 - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que será tratado a seguir, teve foco em conhecer a implantação do eSocial nas Instituições.

4.2 BLOCO 2 - SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL)

Neste bloco, as perguntas foram relacionadas às dificuldades encontradas durante a implantação do eSocial e os procedimentos adotados para superá-los. Inicialmente apresentam-se as respostas referentes ao nível de conhecimentos dos respondentes sobre o eSocial.

Tabela 07 - Nível de conhecimento sobre o eSocial

Nível de conhecimento	%
Ótimo	33%
Suficiente	33%
Razoável	33%
Insuficiente	0%
Não consegue avaliar	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

A respeito do nível de conhecimentos dos respondentes sobre o eSocial, observou-se que 33% avaliaram como ótimo, 33% avaliaram como suficiente e 33% responderam ter um conhecimento razoável sobre o eSocial, conforme demonstra a Tabela 07.

Verifica-se que os respondentes afirmam ter bons níveis de conhecimento sobre o eSocial, indo ao encontro do que diz Filipin *et al.* (2016), onde enfatiza que os responsáveis pelo envio das informações ao eSocial devem se preparar, se especializar e se organizar para cumprimento dessa obrigação.

Os dados apresentados na Tabela 07, também podem ser evidenciados na pesquisa realizada pelo Da Costa *et al.* (2018), onde foi enfatizado que os servidores públicos envolvidos na implantação o eSocial deverão se capacitar, devido as rotinas de Departamento de Pessoal precisarem ser aperfeiçoados para atender as exigências do projeto do Governo Federal.

Tabela 08 – Objetivos do Governo Federal na implantação do eSocial

Objetivos do Governo Federal	%
Simplificar o cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias.	100%
Aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.	67%
Garantir os direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores.	67%
Outro.	67%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto aos objetivos do Governo Federal na implantação do eSocial, verificou-se que 100% dos respondentes afirmaram que o objetivo é simplificar o cumprimento das obrigações fiscais, trabalhista e previdenciárias; 67% responderam que o objetivo é aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; 67% responderam que o objetivo é garantir os direitos previdenciários e trabalhistas ao trabalhadores; e 67% responderam outro,



apontando que também são objetivos a fiscalização eletrônica e mais rigorosa do Governo Federal. Como mostra a Tabela 08.

Conforme Valentin, Vieira e Yamaguchi (2017) o Governo Federal com a implantação do eSocial visa a entrega por parte do empregador de todas as informações trabalhista de um modo simplificado, e segundo Santos (2017) o eSocial unificou a transmissão, centralizando os envio de todos os documentos que eram entregues separadamente aos órgãos competentes. Cabe esclarecer que o eSocial não modificou as Leis trabalhistas e previdenciárias, porém vem como garantia de seu cumprimento (BRASIL, 2018).

A respeito da melhor forma de se preparar para o eSocial, verificou que o respondente da Instituição A apontou que a melhor forma é executando na prática. A Instituição B afirmou que a melhor forma é viver a relação de trabalho entre empregador e empregado, conhecer as leis trabalhista vigentes, especializar-se na legislação trabalhista e no sistema operacional do eSocial. A Instituição C respondeu que a melhor forma de se preparar é realizar o planejamento de como ocorrerão às mudanças, para iniciar a mudança cultural na Instituição.

Tabela 09 – Tempo de preparativo para a implantação do eSocial

Tempo de preparativo	%
Menos de 6 meses	0%
De 6 a 11 meses	33%
Mais de 1 ano	67%

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente a quanto tempo antes da obrigatoriedade de envio dos eventos iniciais a Instituição iniciou os preparativos para implantação do eSocial, contou-se que 33% responderam de seis a onze meses e 67% responderam mais de um ano, conforme descrito na Tabela 09.

A maioria das Instituições Comunitárias de Ensino Superior iniciou a preparação para a implantação do eSocial a mais de um ano, esta afirmação vai ao encontro ao apurado pelo estudo de De Couto (2018), que evidenciou que a organização pesquisada utilizou um período de dois anos para a preparação.

Tabela 10 – *Software* de folha de pagamento para atender o eSocial

<i>Software</i> de folha de pagamento	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a Instituição possuir *software* de folha de pagamento adaptada para atender o eSocial, verificou-se que 100% dos respondentes afirmaram que possuem sistema informatizado de folha de pagamento, conforme mostra a Tabela 10.

Para Tomelin, Novaes e Bucker (2015) os antigos métodos de escrituração contábil não convêm mais, nesse contexto, as empresas vêm investindo em tecnologia da informação com o propósito de obter serviços contábeis dinâmicos e de qualidade.

E para acompanhar as inovações na tecnologia no contexto mundial, o Governo Federal lançou o projeto SPED, que é a modernização do modelo atual do cumprimento das obrigações acessórias, onde as informações serão transmitidas



pelos contribuintes por meio de assinatura digital de documentos eletrônicos, sendo a informatização do sistema tributário (BRASIL, 2007; 2013).

Tabela 11 – Problemas para adequar-se ao eSocial

Problemas	%
Mudança na cultura organizacional	100%
Cumprimento de prazos	33%
Falta de conhecimento sobre o eSocial	33%
Criação de novos procedimentos	33%
Resistência a mudanças	67%
Software inadequado	0%
Mão de obra qualificada	67%
Outros	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto aos problemas encontrados pelas Instituições para adequarem ao eSocial, constatou-se que 100% dos respondentes afirmaram que o problema encontrado é a mudança na cultura organizacional que o eSocial trouxe às Instituições, 33% responderam que o problema encontrado é o cumprimento de prazos, 33% responderam que o problema encontrado é a falta de conhecimento sobre o eSocial, 33% afirmaram que o problema encontrado é a criação de novos procedimentos, 67% responderam que o problema encontrado é a resistência a mudanças, e 67% afirmaram que o problema encontrado é a mão de obra qualificada. Conforme demonstra a Tabela 11.

As Instituições estão apresentando dificuldades para adequar-se as exigências, e dentre as dificuldades encontradas é importante ressaltar a mudança na cultura organizacional, sendo que essa dificuldade se apresentou em todas as Instituições pesquisadas, segundo Valentini, Vieira e Yamaguchi (2017) a implantação do eSocial está modificando as rotinas de Departamento de Pessoal para adequar-se ao eSocial, assim como a cultura organizacional.

Cabe destacar que as Instituições apresentaram outras dificuldades, quanto a implantação do eSocial, onde com os dados apresentados da Tabela 11, foi evidenciado a resistência a mudança, que para Chiavenato (2005), a mudança introduz um cotidiano diferente, pondo fim ao equilíbrio e a comodidade que foram alcançados em circunstâncias anteriores. Também foi evidenciada a mão de obra qualificada, onde os responsáveis pelo eSocial devem se especializar para atender o cumprimento dessa obrigação, e segundo Tomelin, Novaes e Bucker (2015), o contador deve estar atento as inovações tecnológicas para o exercício da profissão, com o objetivo de obter serviços dinâmicos e de qualidade.

Para Filipin *et al.* (2016), a obrigatoriedade está acarretando desafios aos responsáveis pela implantação do eSocial nas empresas, desta forma, esses profissionais devem preparar-se e organizar-se para cumprimento dessa obrigação, com o objetivo de evitar eventos inconsistentes e transmissão de eventos fora do prazo previsto. O Governo prorrogou os prazos para implantação do eSocial, para que as empresas ajustem seus sistemas e procedimentos internos para atender as exigências de envio de informações a esse projeto do Governo, que vem acarretando grandes dificuldades para os Departamentos de Pessoal das empresas (PORTAL ESOCIAL, 2018).



Tabela 12 – Rotinas de Departamento de Pessoal

Rotinas de Departamento de Pessoal	1	2	3	4	5
Admissão Retroativa	0%	0%	33%	0%	67%
Demissão Retroativa	0%	0%	0%	0%	100%
Aviso de férias Retroativo	0%	0%	0%	0%	100%
Realização de horas extras em excesso	0%	0%	0%	67%	33%
Não possui controle da jornada de trabalho	0%	0%	33%	33%	33%
Realização de exame médico admissional após a data de admissão	0%	0%	0%	0%	100%
Elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	0%	0%	33%	0%	67%
Elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	0%	0%	33%	0%	67%
Elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT)	0%	0%	0%	33%	67%
	1	2	3	4	5
	Totalmente em desacordo	Raramente em desacordo	Às vezes em acordo	Frequentemente em acordo	Totalmente em acordo

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente às rotinas de Departamento de Pessoal em relação à legislação trabalhista vigente antes da implantação do eSocial, 100% dos respondentes afirmaram que cumprem total a legislação em relação: a demissão, aviso de férias e a realização de exame admissional. Para a admissão, a elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), e a elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) 67% afirmam que cumprem totalmente a legislação, 33% afirmaram que às vezes cumprem a legislação, com exceção da elaboração do LTCAT que 33% dizem que frequentemente cumprem a legislação. Para a realização de horas extras, verificou-se que 33% cumprem totalmente a legislação e em contrapartida 67% que frequentemente. Para o controle de jornada de trabalho, 33% cumprem a legislação, 33% frequentemente, e 33% às vezes cumprem a legislação. Conforme mostra a Tabela 12.

Conforme manual de orientação do eSocial (BRASIL, 2018), esse projeto não é uma nova obrigação tributária acessória, e sim uma nova forma única e simplificada de como as informações trabalhistas serão prestadas ao Governo Federal.

Tabela 13 – Alteração de procedimentos internos para adequar-se ao eSocial

Procedimentos de Departamento de Pessoal	%
Procedimento de admissão	67%
Sistemática de qualificação cadastral	67%
Controle de jornada de trabalho	33%
Procedimento de demissão	33%
Outros	67%

Fonte: Elaborado pela autora.



Quanto a promoção por parte da Instituição de alteração em procedimentos internos para adequar-se as exigências do eSocial, verificou-se que 67% afirmaram que realizaram alterações no procedimento de admissão, implantaram a sistemática de qualificação cadastral e realizaram outras alterações de procedimentos, apontando que realinharam prazos devido ao eSocial e também realizaram alterações de procedimentos de pagamentos, para evitar pagamentos retroativos. Em contrapartida 33% responderam que realizaram alterações no controle de jornada de trabalho e no procedimento de demissão, conforme descrito na Tabela 13.

Como visto na Tabela 11 a mudança na cultural organizacional é um dos principais problemas encontrados pelas três Instituições pesquisadas, e para superar essa dificuldade o Departamento de Pessoal das Instituições estão alterando os procedimentos internos conforme demonstra a Tabela 13, e conforme Chiavenato (2005) a mudança cultural é transformação de uma situação, assim, tendo a necessidade de uma nova abordagem, para adaptar-se a mudança.

Percebe-se que esses dados vão ao encontro do estudo de Da Costa *et al.* (2018) onde a maioria dos respondentes afirmaram que os procedimentos de folha de pagamento precisam de melhorias para adequar-se ao projeto do Governo Federal.

Tabela 14 – Assessoria especializada em rotinas de Departamento de Pessoal

Acompanhamento de assessoria especializada	%
Sim	33%
Não	67%

Fonte: Elaborado pela autora.

A respeito do processo de implantação do eSocial com acompanhamento de alguma assessoria, verificou-se que 33% das Instituições responderam sim, e 67% responderam não, conforme demonstra a Tabela 14.

Conforme visto na Tabela 11, as Instituições apresentaram dificuldade para adequar-se ao eSocial, desta forma, o acompanhamento de consultoria especializada auxilia na avaliação das melhores práticas a serem adotadas para facilitar a transmissão de informações ao eSocial e superando as dificuldades encontradas.

Tabela 15 – Colaboradores envolvidos com a implantação do eSocial

Colaboradores estão preparados	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre os colaboradores envolvidos com eSocial estarem preparados para ajudar a Instituição com a implantação do eSocial, constatou-se que 100% dos respondentes afirmaram que sim, conforme descrito na Tabela 15.

Com as inovações tecnológicas na contabilidade, o contador tem a necessidade de está atento, assim os procedimentos realizados por esse profissional é relevante para que os resultados dos sistemas de informações aplicadas à contabilidade sejam inteiramente vantajosos à empresa (TOMELIN; NOVAES; BUCKER, 2015).



Tabela 16 – Cursos preparatórios sobre o eSocial

Cursos preparatórios	%
Sim, para todos os colaboradores	0%
Sim, para os colaboradores do Departamento de Pessoal	67%
Sim, para os colaboradores do Departamento de Pessoal e Contabilidade	33%
Sim, para os colaboradores da Contabilidade	0%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto a promoção de cursos preparatórios sobre a importância e funcionamento do eSocial por parte da Instituição, verificou-se que 67% dos respondentes afirmaram que foram realizados cursos para os colaboradores do Departamento de Pessoal, e 33% responderam que foram realizados cursos para os colaboradores do Departamento de Pessoal e Contabilidade, conforme demonstra a Tabela 16.

As Instituições investiram na capacitação de seus colaboradores envolvidos com a implantação do eSocial, esses dados apresentados na Tabela 16 vão ao encontro dos dados apresentados nas Tabelas 07 e 15, onde se verifica que os responsáveis pelo envio das informações afirmam ter bons níveis de conhecimento sobre o eSocial, e que os colaboradores envolvidos com a implantação do eSocial estão preparados para auxiliar a Instituição com a implantação dessa obrigação.

Tabela 17 – Implantação do eSocial em conjunto com outros setores

Implantação do eSocial em conjunto com outros setores	%
Sim	67%
Não	33%

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente implantação do eSocial em conjunto com outros setores, constatou-se que 67% afirmaram que sim e 33% responderam que não, conforme demonstra a Tabela 17, e esses dados vão ao encontro da pesquisa realizada pelo De Couto (2018), onde enfatizou que para a implantação do eSocial na fundação de apoio estudada, é necessário que seja realizada em conjunto com os demais setores afetados pelo SPED.

Verificou-se neste estudo que as Instituições estão implantando o eSocial em conjunto com outros setores da Instituição devido a integração das informações e setores da Instituição, e esses dados vão ao encontro da pesquisa realizada pelo De Couto (2018), onde apontou que com a implantação do eSocial na fundação de apoio, houve uma aproximação dos setores de Contabilidade e de Recursos Humanos, que antes não havia.

Tabela 18 – Qualificação cadastral de colaboradores ativos

Qualificação cadastral	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.



Sobre a Instituição já ter realizado a qualificação cadastral de todos os colaboradores ativos, verificou-se que 100% afirmaram que sim, conforme descrito na Tabela 18. Esses dados não poderiam ser diferentes, visto que as Instituições estão enquadradas no terceiro grupo e já estão obrigadas ao envio dos eventos não periódicos, cabe destacar que a qualificação cadastral é um dos passos iniciais para implantação do eSocial.

O processo de qualificação cadastral dos empregados ativos, gerou uma rotina a mais para o Departamento de Pessoal, assim, com o eSocial esse procedimento de sistemática de qualificação cadastral foi implantado, conforme demonstrado na Tabela 13.

A respeito das dificuldades enfrentadas no processo de qualificação cadastral, contatou-se que as dificuldades encontradas são o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), o Programa de Integração Social (PIS) e a data de nascimento dos colaboradores estarem divergentes na Receita Federal, que por consequência traz outra dificuldade, que consiste na regularização das divergências cadastrais por parte dos colaboradores junto aos órgãos competentes.

Tabela 19 – Atualização cadastral dos colaboradores

Atualização cadastral	%
Colaborador sem informar CPF	0%
Colaborador sem informar PIS	0%
Colaborador sem informar a data de nascimento	33%
Colaborador sem informar a jornada de trabalho	0%
Colaborador com dependentes maiores de 8 anos sem informar CPF	100%
Colaborador sem informar o endereço	0%
Colaborador sem informar o local do nascimento	33%
Colaborador com CPF, PIS e data de nascimento divergentes na Receita Federal	100%
CEP informado no cadastro do colaborador inválido	33%

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente às atualizações cadastrais dos colaboradores antes do envio das informações ao eSocial, verificou-se que 100% responderam que foram necessárias atualizações cadastrais em colaboradores com dependentes maiores de 8 anos que não estavam informado o CPF, e em colaboradores com CPF, PIS e data de nascimento divergentes na Receita Federal. Em contrapartida 33% afirmaram que foram necessárias atualizações cadastrais em colaboradores que não estavam com a data de nascimento informada; em colaboradores que não estavam com o local de nascimento informado; e em colaboradores com Código de Endereçamento Postal (CEP) informado no cadastro do colaborador inválido. Conforme descrito na Tabela 19.

Os dados apresentados na Tabela 19 vão ao encontro da pesquisa realizada pelo De Conto (2018), onde foi evidenciado que primeiramente foi realizada a qualificação cadastral para identificar as inconsistências de cadastro dos empregados e para após alimentar o sistema de folha de pagamento com as informações obrigatórias para envio dos eventos ao eSocial.



Tabela 20 – Validação prévia dos dados no ambiente de testes do eSocial

Validação prévia dos dados	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto a Instituição realizar validação prévia dos dados no ambiente de testes do eSocial, constatou-se que 100% das Instituições realizaram, conforme demonstra a Tabela 20.

Todas as Instituições Comunitárias de Ensino Superior realizaram a validação prévia dos dados no ambiente de testes do eSocial, onde esses dados podem também ser evidenciados na pesquisa realizada pelo De Conto (2018), que aponta que a fundação de apoio estudada em 2018 realizaram envio ao ambiente de testes do eSocial.

Tabela 21 – Consulta no portal do eSocial

Consulta no portal do eSocial	%
Sim	100%
Não	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre a Instituição já ter acessado o portal do eSocial para realizar consultas de eventos validados, constatou-se que 100% das Instituições realizaram, conforme demonstra a Tabela 21.

Verifica-se que os responsáveis pela implantação do eSocial nas Instituições realizaram consultas no Portal do eSocial para verificar se os dados enviados estão de acordo com o seu sistema de folha de pagamento, trata-se de uma boa prática visto que dados enviados podem ser gerados incorretamente por erros do *software* de folha de pagamento.

Cabe destacar que as Instituições não encontraram dificuldades quanto a operacionalização do portal eSocial, o que vem ao encontro quando afirmam na Tabela 07 que detém bons níveis de conhecimento do sistema.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial é a modernização das relações trabalhistas, sendo uma ferramenta de grande importância do SPED, esse projeto aprimorou e simplificou a transmissão das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas ao Governo em um ambiente digital unificado. O projeto eSocial vem também para garantir os direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores, e ainda proporciona agilidade na fiscalização pelos órgãos do Governo. Com esse projeto, foram evidenciadas as necessidades de mudanças na cultura organizacional das empresas e nas rotinas de Departamento de Pessoal, que em algumas vezes agem em desacordo com as leis trabalhistas e previdenciárias vigentes.

Esse trabalho foi elaborado com o intuito de conhecer como as Instituições Comunitárias de Ensino Superior estavam se preparando para o envio das informações ao eSocial. No decorrer do estudo foi possível responder aos objetivos específicos proposto, possibilitando descrever os objetivos do eSocial, apontar as



principais dificuldades encontradas pelas Instituições de Ensino quanto ao eSocial, e verificar quais são os procedimentos adotados para superá-los.

Em relação ao primeiro objetivo específico, o mesmo foi alcançado, quando evidenciou-se que o eSocial tem os objetivos de simplificar o cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, aprimorar o envio das informações aos órgãos competentes e garantir plena dos direitos trabalhista e previdenciários aos trabalhadores. Esses dados também foram apresentados na Tabela 8, onde foi questionado aos responsáveis pela implementação do eSocial, quais os objetivos do Governo Federal com o eSocial.

No que tange ao segundo objetivo específico, a pesquisa apontou que as dificuldades encontradas pelas Instituições de Ensino quanto ao eSocial são o cumprimento de prazos, a falta de conhecimento sobre o eSocial, a criação de novos procedimentos, a resistência a mudanças, a mão de obra qualificada e como principal dificuldade, sendo apontada pelas três Instituições, pode-se destacar a mudança na cultura organizacional, esses dados foram visualizados na Tabela 11.

No que se refere ao terceiro objetivo específico, a pesquisa apresentou que os procedimentos adotados pelas Instituições para superar as dificuldades foram às alterações de procedimentos internos, onde as Instituições promoveram alterações nos procedimentos de admissão, na sistemática de qualificação cadastral, no controle de jornada de trabalho e nos procedimentos de demissão, conforme demonstra a Tabela 13, também se verificou que foram realizados cursos preparatórios sobre a importância e funcionamento do eSocial nas Instituições para os colaboradores envolvidos na implantação do eSocial. Constatou-se que as Instituições realizaram validação prévia no ambiente de testes do eSocial como forma de se preparar e adequar-se as exigências.

Durante a pesquisa, contatou-se que apenas uma das Instituições contratou assessoria para acompanhar a implantação do eSocial, apesar de todas afirmarem que tem conhecimento, pode-se dizer que essa informação traz certa preocupação, visto que são grandes Instituições e o acompanhamento de consultoria especializada é de grande auxílio na avaliação das melhores práticas a serem adotadas para facilitar a transmissão de informações ao eSocial.

Por fim, vale ressaltar a importância e relevância do tema eSocial em entidades sem fins lucrativos, visto que os estudos sobre a temática proposta são poucos explorados no meio acadêmico, assim há oportunidade de contribuição sobre o tema. Para estudos futuros, sugere-se conhecer como foram as alterações nos procedimentos internos do Departamento de Pessoal das Instituições Comunitárias de Ensino Superior, para adaptar-se ao eSocial, e identificar o profissional envolvido no processo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Aidil da Silveira Barros; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia: um guia para iniciação científica**. 2.ed. São Paulo: Makron Books, 2000. 122 p. ISBN 8534612730.

BRASIL. Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC. **Ministério da Educação**. Disponível em: <https://emec.mec.gov.br/>. Acesso em: 27 mar. 2019.



BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. **Resolução nº 2, de 30 de agosto de 2016**. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-2-de-30-de-agosto-de-2016-consolidada>. Acesso em 30 set. 2018.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. **Resolução nº 5, de 02 de outubro de 2018**. Altera a Resolução CDES nº 2, de 30 de agosto de 2016, do Comitê Diretivo do eSocial, que dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-5-de-2-de-outubro-de-2018>. Acesso em 15 out. 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 22 jan. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013. Altera o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 8 abr. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. Decreto nº 8.373, 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 11 dez. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. Portaria Nº 21. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 21 dez. 2017. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=22/12/2017&jornal=515&pagina=18>. Acesso em: 20 mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 20 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.881 de 12 de novembro de 2013. Dispõe sobre a definição, qualificação, prerrogativas e finalidades das Instituições Comunitárias de Educação Superior - ICES, disciplina o Termo de Parceria e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF., 12 nov. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12881.htm. Acesso em: 02 nov. 2018.



BRASIL. **Manual de Orientação do eSocial** - versão 2.4.02. Julho de 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v-2-4-02-publicada-cg.pdf/view>. Acesso em: 22 ago. 2018.

BRASIL. Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?. **Ministério da Educação**. 07 mar. 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pet/127-perguntas-frequentes-911936531/educacao-superior-399764090/116-qual-e-a-diferenca-entre-faculdades-centros-universitarios-e-universidades>. Acesso em: 25 mai. 2019.

BRASIL. Publicado novo cronograma do eSocial. **Portal eSocial**. 05 out. 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Confira o novo calendário de obrigatoriedade do eSocial. **Portal eSocial**. 09 jul. 2019. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/confira-o-novo-calendario-de-obrigatoriedade-do-esocial>. Acesso em: 09 jul. 2019.

BRASIL. Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira. **INEP**. 08 mar. 2018. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206. Acesso em: 08 jun. 2019.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 68 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Cearense – Fac, Fortaleza, 2013.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1996. 209 p. ISBN 85-346-0521-1.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed São Paulo: Elsevier, 2005. 539 p. ISBN 8535218637

COLAUTO, Romualdo Douglas; BEUREN, Ilse Maria. Proposta para avaliação da gestão do conhecimento em entidade filantrópica: o caso de uma organização hospitalar. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 163-185, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552003000400009&script=sci_arttext&tling=pt. Acesso em: 06 nov. 2018.

DA COSTA, Stephanie Lima *et al.* Implantação do eSocial nas Entidades Públicas pela Perspectiva de Contadores Públicos Paraibanos. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 8, n. 1, p. 91-1007, 2018. Disponível em: <http://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecmpacombrojsindexphp/article/view/170>. Acesso em: 26 mar. 2019.

DE CONTO, Renê Roberto. Implicações contábeis da implantação do eSocial em uma fundação de apoio. 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/187538>. Acesso em: 26 mar. 2019.



DE SOUZA PIRES, José Calixto; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-106, 2006. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Cultura+organizacional+em+organiza%C3%A7%C3%B5es+p%C3%BAblicas+no+Brasil.&btnG=. Acesso em: 26 mar. 2019.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. Campinas, SP: Alínea, [2003]. 151 p. (Administração). ISBN 8575160605.

FILIPIN, Roselaine *et al.* Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 2, p. 367-382, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43121/impactos-e-beneficios-da-implantacao-do-efd-social-para-os-profissionais-de-escritorios-de-contabilidade-/i/pt-br>. Acesso em: 22 ago. 2018.

JARDIM, José Maria. Capacidade governativa, informação e governo eletrônico. **DataGramZero–Revista de Ciência da Informação**, v. 1, n. 5, 2000. Disponível em: http://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/01/pdf_42329922df_0007427.pdf. Acesso em: 16 out. 2018.

LAPORTA, Taís. Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial. **G1**, 12 ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>. Acesso em: 22 ago. 2018.

MARTINS, Pablo Luiz *et al.* O profissional Contábil na era da informação. **Anais do 9º Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia da UFSJ. Minas Gerais**, 2012. Disponível em: < <http://cont.aedb.br/seget/artigos12/28816544.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

MARTINS, Pablo Luiz *et al.* Tecnologia e sistemas de informação e suas influencias na gestão e contabilidade. **IX SEGeT**, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28816533.pdf>. Acesso em: 01 out. 2018.

OLIVEIRA, Aristeu de; ROMÃO, Valdo. **Manual do terceiro setor e instituições religiosas: trabalhista, previdenciária, contábil e fiscal**. São Paulo: Atlas; 2006. 555 p. ISBN 8522444765.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p. ISBN 85-221-0070-5.

PEREIRA, Ana Paula. O que é XML?. **Tecmundo**, 2012. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/1762-o-que-e-xml-.htm>. Acesso em: 31 out. 2018.



SALLES, José Renato; WOOD JUNIOR, Thomaz; CALDAS, Miguel Pinto. O desafio da mudança cultural. **GV EXECUTIVO**, [S.l.], v. 17, n. 3, p. 40-43, jul. 2018. ISSN 1806-8979. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/75750>. Acesso em: 27 Mar. 2019.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 583p. ISBN 8586804932 (broch.).

SANTOS, Daniele do Nascimento. Mudanças ocorridas com a implantação do e-social nas práticas trabalhistas no Brasil. 2017. Disponível em:

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/14501>. Acesso em: 03 out. 2018.

SEBOLD, Marcia *et al.* Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital-SPED. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 31, n. 2, 2012. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/3071/307124727003/f>. Acesso em: 01 out. 2018.

SEKULA, Evelyn; MICHALOSKI, Ariel Orlei. Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao e-Social. **Revista espacios**, v. 39, n. 32, 2018. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p18.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

RUEDIGER, Marco Aurélio. Governo eletrônico ou governança eletrônica: conceitos alternativos no uso das tecnologias de informação para o provimento de acesso cívico aos mecanismos de governo e da reforma do Estado. In: **VII Congresso del CLAD**. 2002. Disponível em: <https://83fb9b64-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/meumundovirtual/administracao-publica/governoeletronico/GovernoEletronicoouGovernancaEletronica.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-106, 2006.

TOMELIN, Irene Petry; NOVAES, Jaice Bernadete V.; BUCKER, Patricia Pereira. A contabilidade na era digital: escrituração contábil digital. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 14, n. 19, p. 249-268, 2015. Disponível em:

<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2592>. Acesso em: 03 out. 2018.

VALENTINI Melissa Chanazis; VIEIRA Adriana Carvalho Pinto Vieira; YAMAGUCHI Cristina Keiko. **Sistema de escrituração digital das obrigações Fiscais, previdenciárias e trabalhistas (e-social)**: Os desafios para implementação de rotinas diante da gestão organizacional. In: CITTADIN, Andréia; GUIMARÃES, Milla Lúcia Ferreira; GIASSI, Dourival (Org.). **Saberes Contábeis**. Curitiba: Multideia, 2017. 168 p., 4 v. Disponível em:



<http://multideiaeditora.com.br/flip/SaberesContabeisIV/saberesContabeisIV/assets/basic-html/index.html#1>. Acesso em: 12 out. 2018.

VEIGA, Luciane da *et al.* O que é uma universidade comunitária? Um estudo sobre o grau de conhecimento dos estudantes de uma Instituição de Ensino Superior. **XII Colóquio Internacional de Gestión Universitaria**. 2012. Disponível em: <http://150.162.242.35/handle/123456789/97853>. Acesso em: 17 out. 2018.

VELLUCCI, Rosana Gribl. **Os desafios da implantação do esocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**. Projeto de Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Metodista de São Paulo, 2016. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1639>. Acesso em: 01 out. 2018.

YOUNG, Lúcia Helena Briski. **Entidades sem fins lucrativos: imunidade e isenção tributária**. 3. ed. atual. e ampl Curitiba, PR: Juruá, 2005. 231 p. ISBN 8536210737



ANEXO A – QUESTIONÁRIO



Prezado(a) Senhor(a)

Sou acadêmica da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de conhecer como as instituições comunitárias de ensino superior estão se preparando para o envio das informações ao eSocial.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Luana Aparecida Fernandes Valnier

Bloco 1 - Perfil do respondente e da Instituição de Ensino Superior

1. Qual seu gênero?

- Masculino
- Feminino

2. Qual seu grau de escolaridade?

- Ensino médio
- Ensino superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

3. A quanto tempo trabalha na Instituição?

- Até 6 meses
- Acima de 6 meses até 1 ano
- Acima de 1 ano até 2 anos
- Acima de 2 anos até 3 anos
- Acima de 3 anos até 4 anos
- Acima de 4 anos até 5 anos
- Acima de 5 anos

4. A instituição comunitária de ensino superior é:

- Faculdade
- Centro Universitário
- Universidade



5. Número total aproximado de colaboradores na Instituição?

6. Você é o responsável ou está envolvido com o processo de implantação do eSocial na Instituição?

- Sim
 Não

Bloco 2 - Sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

7. Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- Ótimo
 Suficiente
 Razoável
 Insuficiente
 Não consegue avaliar

8. O que você entende como principal objetivo do Governo Federal na implantação do eSocial? (Poderá escolher mais de uma alternativa.)

- Simplificar o cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias.
 Aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.
 Garantir os direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores.
 Outro. Qual? _____

9. Em sua opinião, qual a melhor forma de se preparar para o eSocial?

10. Quanto tempo antes da obrigatoriedade de envio dos eventos iniciais a Instituição iniciou os preparativos para a implantação do eSocial?

- Menos de 6 meses
 De 6 a 11 meses
 Mais de 1 ano

11. A Instituição possui sistema informatizado de folha de pagamento adaptado para atender o eSocial?

- Sim
 Não



12. Na sua opinião, quais os problemas encontrados pela Instituição para adequar-se ao eSocial? (Poderá escolher mais de uma alternativa.)

- Mudança na cultura organizacional da instituição
- Cumprimento de prazos
- Falta de conhecimento sobre o eSocial
- Criação de novos procedimentos
- Resistência a mudanças
- Software* inadequado
- Mão de obra qualificada
- Outros. Quais? _____

13. Com base nas rotinas de departamento de pessoal em relação à legislação trabalhista vigente, defina para cada uma, a situação que a Instituição apresentava antes da implantação do eSocial.

1	2	3	4	5
Totalmente em desacordo	Raramente em desacordo	Às vezes em acordo	Frequentemente em acordo	Totalmente em acordo

	1	2	3	4	5
Admissão Retroativa					
Demissão Retroativa					
Aviso de férias Retroativo					
Realização de horas extras em excesso					
Não possui controle da jornada de trabalho					
Realização de exame médico admissional após a data de admissão					
Elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)					
Elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)					
Elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT)					

14. A Instituição promoveu alguma alteração em procedimentos internos para adequar-se as exigências do eSocial? (Poderá escolher mais de uma alternativa.)

- Procedimento de admissão



- Sistemática de qualificação cadastral
 - Controle de jornada de trabalho
 - Procedimento de demissão
 - Outros. Quais? _____
- _____
- _____
- _____

15. A Instituição está implantando o eSocial com acompanhamento de alguma assessoria?

- Sim
- Não

16. Os colaboradores envolvidos com a implantação do eSocial estão preparados para ajudar a Instituição com a implantação?

- Sim
- Não

17. Se a resposta da pergunta 16 for 'Não', o que a Instituição faz para capacitá-los?

18. A Instituição promoveu cursos preparatórios sobre a importância e funcionamento do eSocial?

- Sim, para todos os colaboradores
- Sim, para os colaboradores do Departamento de Pessoal
- Sim, para os colaboradores do Departamento de Pessoal e Contabilidade
- Sim, para os colaboradores da Contabilidade
- Não

19. O eSocial está sendo implantado em conjunto com outros setores da Instituição?

- Sim
- Não

20. Se a resposta da pergunta 19 for 'Sim', por qual motivo?

21. A Instituição já realizou a qualificação cadastral dos colaboradores ativos?

- Sim
- Não



22. Se a resposta da pergunta 21 for 'Sim', quais foram as maiores dificuldades enfrentadas pela Instituição no processo de qualificação cadastral?

23. Foram necessárias atualizações cadastrais dos colaboradores antes do envio das informações, quais? (Poderá escolher mais de uma alternativa.)

- Colaborador sem informar CPF
- Colaborador sem informar PIS
- Colaborador sem informar a data de nascimento
- Colaborador sem informar a jornada de trabalho
- Colaborador com dependentes maiores de 8 anos sem informar CPF
- Colaborador sem informar o endereço
- Colaborador sem informar o local do nascimento
- Colaborador com CPF, PIS e data de nascimento divergentes na Receita Federal
- CEP informado no cadastro do colaborador inválido

24. A Instituição realizou validação prévia dos dados no ambiente de testes do eSocial?

- Sim
- Não

25. A Instituição já acessou o Portal do eSocial, para realizar consultas de eventos validados?

- Sim
- Não

26. Se a resposta da pergunta 25 for 'Sim', encontrou alguma dificuldade durante o acesso no Portal do eSocial ?
