

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PRISCILA DE SOUZA RANAKOVSKI

**ESOCIAL: OS PRIMEIROS IMPACTOS NAS EMPRESAS DA CIDADE DE
CRICIÚMA E REGIÃO**

CRICIÚMA

2019



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



PRISCILA DE SOUZA RANAKOVSKI

**ESOCIAL: OS PRIMEIROS IMPACTOS NAS EMPRESAS DA CIDADE DE
CRICIÚMA E REGIÃO**

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(a): Prof. Me. Fernando Marcos Garcia

CRICIÚMA

2019



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



PRISCILA DE SOUZA RANAKOVSKI

**ESOCIAL: OS PRIMEIROS IMPACTOS NAS EMPRESAS DA CIDADE DE
CRICIÚMA E REGIÃO**

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, 08 de julho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Fernando Marcos Garcia- UNESC - Orientador

Prof. Esp. Luiz Henrique Tiburcio Daufembach - UNESC

Prof. Esp. Patriele de Faveri Fontana - UNESC



ESOCIAL: OS PRIMEIROS IMPACTOS NAS EMPRESAS DA CIDADE DE CRICIÚMA E REGIÃO

Priscila de Souza Ranakovski¹

Fernando Marcos Garcia²

RESUMO: O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) foi criado em 2014, com a finalidade de padronizar, unificar e simplificar o envio das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. É classificado como o maior e mais complexo projeto do Governo Federal nos últimos anos. O programa é uma ferramenta inovadora, começou a ser implantado em janeiro de 2018 e levará mais de 3 anos para ser totalmente implantado. Trará agilidade no envio das informações e reduzirá o número de obrigações acessórias quando implantado em sua totalidade. O estudo buscou analisar os primeiros impactos do eSocial, nas empresas da cidade de Criciúma e região. A pesquisa qualitativa foi de caráter descritivo, de modo que não é possível generalizar os resultados obtidos. O estudo multicase compreendeu 11 empresas da cidade de Criciúma e região. A amostra reduzida justifica-se pelo fato de que o contato com as demais empresas não foi eficiente. Os resultados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas por meio de questionário aberto, aplicado pessoalmente e por correio eletrônico. Os respondentes foram profissionais vinculados ao departamento de pessoal das empresas. Após a análise dos dados foi possível identificar a necessidade de mudança cultural por parte dos empregadores, bem como a organização dos processos no departamento de pessoal das empresas e a necessidade de investimentos para atender ao programa. Conclui-se que na maioria das empresas analisadas houve impactos decorrentes da implantação do eSocial.

PALAVRAS – CHAVE: Implantação. Ciências Contábeis. Sistema Público de Escrituração Digital.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária - eSocial

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade está em constante alteração frente a inovação tecnológica e plataformas digitais, armazenadas em nuvens, o que força uma série de adaptações para atender as legislações e os anseios da sociedade (BORGES; MIRANDA, 2011). Neste contexto encontra-se o governo eletrônico, também conhecido como e-gov, que consiste na utilização dos recursos da área de tecnologia da informação e comunicação (TIC) por meio de ferramentas eletrônicas desenvolvidas com intuito de aproximar o governo e a sociedade (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017).

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

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



Juntamente com os avanços na área de tecnologia da informação e comunicação é possível observar a modernização e informatização do Governo Federal Brasileiro em relação ao monitoramento, desburocratização e na fiscalização dos seus contribuintes. Dentre as diversas ferramentas eletrônicas criadas se encontra o sistema público de escrituração digital (SPED) uma ferramenta criada para auxiliar o Governo Brasileiro a monitorar seus contribuintes, sistema esse que sofre uma série de atualizações e já padronizou o envio de diversas informações contábeis e fiscais (CAON; NASCIMENTO, 2017).

O mais recente projeto do SPED, o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial) foi instituído pelo decreto nº 8.373/2014 e trata-se de um instrumento para unificar, padronizar e simplificar o cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, facilitar a fiscalização dos contribuintes e também garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados.

A implementação desta nova obrigatoriedade iniciou-se em 2018 e altera completamente a maneira de como eram enviadas as informações trabalhistas e previdenciárias ao Governo Federal. Muitas informações que antes não eram necessárias serem transmitidas, com o eSocial, passam a ser obrigatórias. Essas alterações têm provocado grandes mudanças no departamento de pessoal das empresas, que juntamente com seus clientes buscam se adequar ao novo sistema de informações e cumprir seus prazos. A mudança também traz impactos culturais aos empregadores, que muitas vezes não cumprem inteiramente a legislação trabalhista e previdenciária, práticas rotineiras como admissões retroativas, rescisões retroativas, exames admissionais com datas posteriores a data de admissão ou até mesmo a falta deles passarão a ser facilmente fiscalizados (VELLUCCI et al., 2018).

Neste contexto, tem-se a seguinte questão problema: Quais os primeiros impactos nas empresas da cidade de Criciúma e região diante do eSocial?

O objetivo geral deste trabalho consiste em identificar os primeiros impactos do eSocial nas empresas da cidade de Criciúma e região, observando a diversidade do meio empresarial.

Para atingir o objetivo geral têm-se como objetivos específicos identificar qual a percepção dos profissionais do setor de pessoal durante o processo de implantação do eSocial, verificar quais os impactos nas empresas e apresentar o prognóstico sobre os reflexos do eSocial frente aos usuários internos da informação.

O presente estudo se justifica por abordar um assunto recente da contabilidade tributária, que está sendo nacionalmente discutido e encontra-se em fase de implantação. O tema de estudo também contribuirá para as discussões sobre o eSocial e sua implantação, e poderá auxiliar os profissionais da área contábil diante dessas grandes responsabilidades e mudanças na coleta e envio das informações trabalhistas e previdenciárias.

Para a acadêmica, o trabalho contribuirá de forma pessoal e profissional, pessoal com relação aos conhecimentos adquiridos, e profissional diante do fato de trabalhar na área de departamento de pessoal e estar diretamente ligada aos reflexos oriundos do eSocial, facilitando-a na identificação de problemas no seu ambiente de trabalho e tornando possível encontrar maneiras de resolvê-los por meio dos conhecimentos adquiridos.

Para a sociedade, traz contribuições por se tratar de assuntos trabalhistas, que interessam à população em geral, com constantes alterações, muito discutidos, e



também contribui para antecipar estudos de melhorias para as dificuldades que possam surgir com a implantação do sistema.

Esta pesquisa está apresentada em mais quatro seções além desta, a seção dois traz o referencial teórico sobre o tema, seguido da seção três, que traz os procedimentos metodológicos utilizados na construção do artigo. A seção quatro apresenta a análise dos resultados obtidos, e a seção cinco encerra o artigo, trazendo as considerações finais deste trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados os principais assuntos que embasam essa pesquisa, tais como: o surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), seu subprojeto mais recente o SPED eSocial, seus objetivos, os aspectos legais e as adaptações necessárias nas empresas.

2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) foi criado por meio do Decreto nº 6.022 em 22 de janeiro de 2007 e faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010). É considerado um grande avanço na informatização entre o fisco e os contribuintes. Além de ser considerado um sistema que revela que projetos governamentais não são apenas para aumento de arrecadação (BORGES; MIRANDA, 2011; SOUZA et al., 2018).

Seu objetivo é a integração dos fiscos por meio da padronização e do compartilhamento das informações contábeis e fiscais, unificando as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal das empresas. Utilizando-se de uma forma única e computadorizada de informações, que auxiliam na identificação de atos tributários ilícitos, melhorando assim o controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e tornando a fiscalização mais efetiva com a possibilidade do cruzamento de dados e da auditoria eletrônica (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017; CAON; NASCIMENTO, 2017).

Para alcançar seus objetivos, foi criado considerando como principais premissas: o uso da Certificação Digital no padrão ICP-Brasil tornando os documentos eletrônicos com validade jurídica para todos os fins, o compartilhamento de informações entre os entes legalmente interessados, a diminuição de custos para o contribuinte, gerar uma mínima interferência no ambiente de negócios das empresas e eliminar a concorrência desleal com o aumento da competitividade entre as empresas (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017; BRASIL, 2018).

Trata-se da modernização no cumprimento das obrigações acessórias prestadas ao Governo Federal, onde as empresas utilizam a certificação digital para realizar a assinatura dos documentos e conferir validade jurídica as informações enviadas. O projeto se destaca pela parceria realizada entre as empresas e o Governo, levando a criação de algo novo e moderno e que era necessário para ambos (VELLUCCI et al., 2018).

Por meio da sua implantação foi possível observar inúmeros benefícios, como, a redução de fraudes, redução de desperdício de tempo dos auditores, agilidade no acesso às informações, possibilidade de cruzamento de dados contábeis e fiscais,

redução de custos com papel, simplificação e uniformização das obrigações acessórias, preservação do meio ambiente, entre outros. Seu surgimento facilitou a rotina dos contadores, revolucionando o sistema de informação contábil, fazendo com que a informatização chegasse ao exercício da profissão (BRASIL, 2018).

O SPED abrange vários subprojetos e todos com uma função inovadora, que buscam aumentar a facilidade das escriturações, adentrando cada vez mais na era digital, com informações eletrônicas e deixando a era do papel para trás (SOUSA et al., 2018).

Figura 1 – Subprojetos do SPED



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

Na imagem acima é possível observar o universo de atuação do SPED que é composto por vários subprojetos. O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), será abordado detalhadamente.

2.2 O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (ESOCIAL)

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial é o maior projeto já criado pelo Governo Federal, sendo parte integrante do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. É considerada uma nova fase da escrituração digital do Governo Federal, o investimento para seu desenvolvimento foi de cerca de 100 milhões de reais, um projeto ambicioso, moderno e inovador do Governo Brasileiro. Foi instituído pelo decreto nº 8.373/14 e teve suas primeiras orientações divulgadas por meio da resolução nº 01/2015 do Comitê Gestor do eSocial, publicada em 24/02/2015 (LEAL et al., 2016).



Seu desenvolvimento acontece em conjunto por órgãos e entidades do Governo Federal. O comitê gestor do eSocial é composto por representantes dos seguintes órgãos: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério da Previdência Social (MPS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Receita Federal do Brasil (RFB) e Caixa Econômica Federal (CEF) representando o Conselho Curador do FGTS. A figura 2 detalha os órgãos integrantes do comitê gestor do eSocial.

Figura 2 - Comitê gestor do eSocial.



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

O Programa foi criado com o intuito de simplificar o envio das informações por parte dos empregadores para diversos órgãos regulamentadores, e para garantir que os direitos trabalhistas dos empregados sejam cumpridos com rigor, facilitando a fiscalização e o controle por parte do Governo Federal dos dados enviados (GUESSI, 2017).

De uma forma simplificada, consiste em uma nova forma dos contribuintes prestarem as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Sua implantação não traz nenhuma mudança significativa na legislação, mas cria uma forma unificada e simplificada de atendê-la. Essa simplificação acontece com a eliminação das redundâncias nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimorando a qualidade das informações (CAON; NASCIMENTO, 2017).

O eSocial unifica o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelo empregador em relação a seus empregados e demais obrigações de toda relação de trabalho. É considerada uma revolução na área trabalhista devido a uma mudança radical na forma de envio de informações e por sua complexidade. A escrituração é composta por eventos decorrentes das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, cujos arquivos deverão ser transmitidos nos prazos estipulados na legislação e por meio eletrônico pelas empresas, pelo empregador e por todos obrigados ao eSocial. A mais recente versão do manual do eSocial (2.5.01), aprovada



no final de 2018, está dividida em mais de 40 eventos, subdivididos em: eventos iniciais, tabelas do empregador, eventos periódicos, eventos não periódicos, exclusão de eventos e totalizações. Cada evento possui um leiaute específico e será um grande banco de dados das relações trabalhistas a disposição do Governo Federal (CARVALHO, 2018).

Os eventos de cadastro do empregador também conhecido como eventos iniciais são eventos com dados para o cadastro básico da empresa e seus colaboradores junto ao programa. Os Eventos de Tabelas incluem informações importantes e que serão utilizadas em diversos eventos periódicos e não-periódicos, como tabelas de cargos, funções, rubricas, horários, entre outros. Depois de enviadas as informações para preenchimento destas tabelas, é necessário mantê-las sempre atualizadas (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2018).

Os eventos não periódicos são eventos com acontecimentos que não tem uma data pré-fixada para acontecer, relacionados à direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais. Por exemplo, a admissão de um novo empregado, alteração salarial, acidente de trabalho, demissão, entre outros eventos sem periodicidades fixadas para ocorrer. Já os eventos periódicos são eventos relacionados à acontecimentos periódicos, com datas fixadas para acontecer, como por exemplo, o pagamento dos salários (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2018).

A Figura abaixo apresenta a sequência em que os eventos são enviados aos eSocial.

Figura 3 – Eventos do eSocial



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.



Todas essas informações coletadas das empresas vão compor um banco de dados único, administrado pelo Governo Federal, que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores com empregos formais e contará com a participação de mais de 8 milhões de empresas, além de 80 mil escritórios de contabilidade (BRASIL, 2018).

Os contribuintes ainda realizam o envio dos mesmos dados em obrigações acessórias diferentes, o que gera uma repetição das informações e conseqüentemente o retrabalho. O trabalho do departamento de pessoal no envio dessas informações acaba se tornando desgastante, fato que mudará com a total implantação do eSocial (WARMLING, 2016).

Nos próximos anos está prevista a substituição de muitas obrigações acessórias cujas informações são entregues à órgãos e em prazos distintos, reduzindo a burocracia, diminuindo a repetição de envio de informações e unificando o cumprimento das obrigações pelo empregador (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018).

Figura 4 – Obrigações acessórias à serem substituídas



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

Apesar da pretensão de substituir essas obrigações, em um primeiro momento elas serão exigidas dos contribuintes pelos dois canais de envio, ou seja, pelo método hoje utilizado e também pelo eSocial, até sua total adequação. É importante destacar que as informações referentes a períodos anteriores à implantação do eSocial continuarão à ser enviadas pelos sistemas utilizados à época (CARVALHO, 2018).

Fica evidente que um dos grandes focos é a unificação dos órgãos que atuam diretamente com a relação empregador-empregado, tendo em vista que os integrantes receberão informações de forma alinhada do sistema (RIBEIRO DE SOUSA et al., 2018). Mas também é necessário saber que a simplificação prevista com o programa



nem de longe será vista pelos empregadores neste momento, onde precisam se adequar as exigências (CARVALHO, 2018).

O número de informações que o Governo Federal terá a seu dispor com o eSocial é impressionante e destaca a importância de profissionais qualificados para orientar, prestar informações corretamente e impedir a vulnerabilidade dos empregadores (CARVALHO, 2018).

A obrigatoriedade abrangerá todas as pessoas jurídicas e todo aquele que contratar prestador de serviço, pessoas físicas e jurídicas que possuam empregados, ou alguma obrigação trabalhista e tributária em função desta relação, independentemente do tamanho e da forma de tributação, todos devem enviar suas informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de acordo com os prazos estabelecidos pela legislação. Empresas sem funcionários também estão obrigadas a enviar o evento com situação sem movimento anualmente (RIBEIRO, 2017).

Dentre as vantagens do eSocial destaca-se uma forma mais simples e eficiente para as empresas cumprirem suas obrigações perante o setor público, a substituição de várias obrigações acessórias por apenas uma, a redução da burocracia e ganho de produtividade. Para o governo facilitará o processo de fiscalização das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, por meio do cruzamento e da verificação de dados, já para os trabalhadores garantirá o cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários (PORTAL ESOCIAL, 2018).

Dentre os desafios destaca-se a adequação dos contadores, clientes e empresas a esta mudança e também ao curto prazo do envio dos eventos trabalhistas (CERQUEIRA, 2017). Assim como a preocupação com a conscientização dos clientes da importância da utilização de ferramentas tecnológicas para fornecer as informações necessárias ao eSocial, já que este demandará de investimento (ASSUMPÇÃO, 2017). Outro grande desafio para as empresas está direcionado a mudança cultural em relação as práticas realizadas atualmente, tal mudança exigirá uma prestação mais tempestiva dos dados que ocorrem (SOUZA, 2018).

As rotinas trabalhistas serão mais organizadas e padronizadas e trará transparência para as informações. O novo projeto inova na forma de prestar informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativa aos colaboradores com ou sem vínculos empregatício, empregadores domésticos e produtores rurais, alterando os processos internos das empresas. Essas por sua vez se verão desafiadas a cumprirem os termos e prazos do eSocial. Empregadores e escritórios de contabilidade ficarão obrigados a cumprir as obrigações trabalhistas e enviar os arquivos no prazo, buscando uma padronização que ajudara no cumprimento das obrigações (CERQUEIRA, 2017).

As principais atividades que serão impactadas pelo eSocial são: cadastramento de trabalhadores, eventos trabalhistas diversos, tais como: (admissão, demissão, afastamento, aviso prévio, férias, comunicação de acidente de trabalho, mudança de salário, obrigações de medicina do trabalho, folha de pagamento, ações judiciais trabalhistas, retenções de contribuições previdenciárias, imposto de renda retido na fonte e informações sobre FGTS (PORTAL ESOCIAL, 2018).

As informações trabalhistas passam a ser transmitidas de forma diária, em tempo real e os entes participantes do projeto terão essas informações instantaneamente de todos os eventos que ocorrem nas empresas como admissão, férias, acidentes de trabalho e demissões, informações que ajudarão a aumentar a fiscalização e torna-la mais precisa e até online (CERQUEIRA, 2017).



Quando se fala em eSocial, não podemos deixar de falar da Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) e da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), duas obrigações acessórias que vieram para complementar o eSocial.

A EFD-Reinf é a escrituração de rendimentos pagos e das retenções de Imposto de Renda, Contribuição Social do contribuinte exceto aquelas relacionadas ao trabalho e informações sobre a receita bruta para a apuração das Contribuições Previdenciárias substituídas e, portanto, substituirá o módulo da EFD-Contribuições que apura a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Ela substituirá as informações prestadas também em outras obrigações acessórias, tais como, a GFIP, a DIRF e também obrigações acessórias instituídas por outros órgãos do governo como a RAIS e o CAGED. O prazo de entrega da EFD-Reinf deve ser sempre até o dia 15 do mês subsequente à referência da escrituração (BARCELLA, 2018; RFB 2019).

Já a DCFWeb foi criada para substituir a Guia de Recolhimento do FGTS e também a GFIP, passando a ser o instrumento de confissão de débitos previdenciários e de terceiros. Ela fará a integração automática com as informações prestadas através do eSocial e da EFD-Reinf após o envio dos eventos de fechamento das escriturações, consolidando os dados e por fim, emitindo o Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) para o recolhimento de todas as contribuições previdenciárias. O prazo de envio das informações prestadas pela DCTFWeb é até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência (BARCELLA, 2018; RFB 2019).

Outro ponto que recebeu a atenção do eSocial foi a parte de segurança e saúde do trabalhador, pois passam a ser exigidas informações dos ambientes de trabalho, seus riscos, exames médicos periódicos, comunicação de acidentes de trabalho, informações que exigirão os laudos técnicos de condições ambientais do trabalho (LTCAT), o programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA), o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) e mais uma série de dados para atender a legislação. Como consequência as empresas precisarão de uma boa gestão de segurança e saúde do trabalho (SEKULA; MICHALOSKI, 2018)

O eSocial teve por diversas vezes alterações em sua implantação, com a publicação da portaria SEPT nº 716/2019 o eSocial dispõe de novos prazos para o envio dos eventos, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de implantação do sistema. Atualmente a implantação será realizada por grupos de empresas. O calendário de implantação foi dividido em 4 grupos de empresas. As imagens abaixo apresentam como ocorrerá o faseamento do eSocial.

O primeiro grupo é composto por entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões), também chamado de grupo das grandes empresas. As primeiras empresas obrigadas a enviar o eSocial foram as empresas do primeiro grupo, que iniciaram o envio de informações a partir de janeiro de 2018.

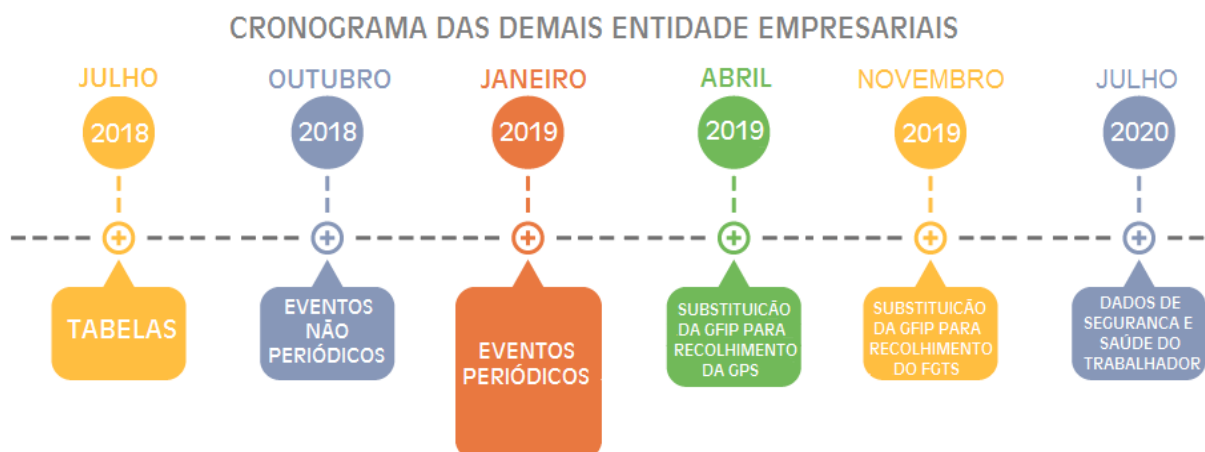
Figura 5 – Cronograma de implantação eSocial grandes empresas



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

O segundo grupo é composto por entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional. A substituição da GFIP para recolhimentos da GPS e FGTS possuem cronogramas específicos de acordo com o faturamento, empresas com faturamento no ano-calendário de 2017 acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) estarão obrigadas à entrega da DCTFWeb para os fatos geradores que ocorram a partir de 1º de abril de 2019. Mas as demais entidades empresariais (faturamento até 4,8 milhões), que estariam obrigadas a partir de 04/2019, somente deverão apresentar a DCTFWeb para os fatos geradores que ocorrerem a partir de 1º de outubro de 2019, junto com os demais integrantes do 3º grupo do eSocial. (RFB, 2019)

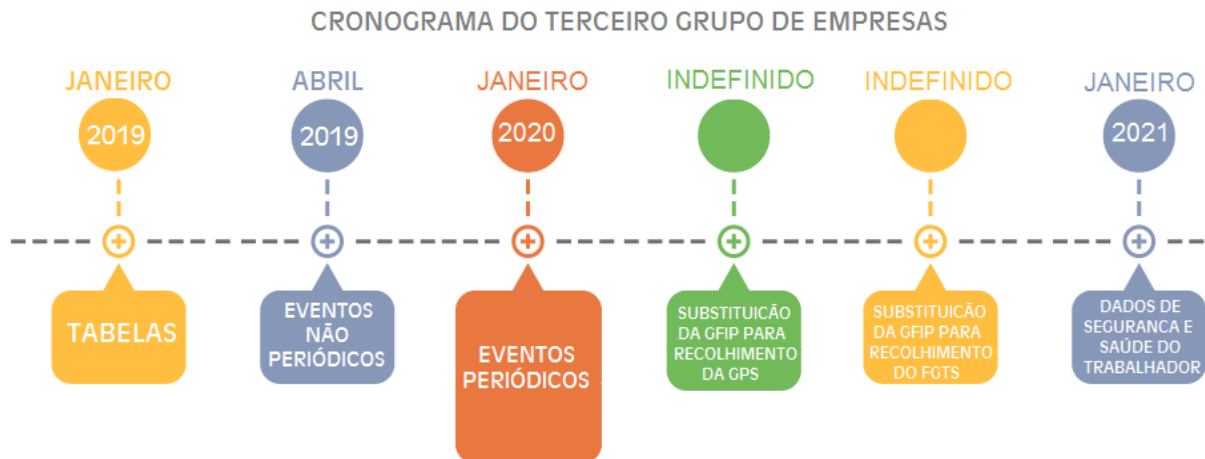
Figura 6 – Cronograma de implantação eSocial demais entidades empresariais



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

O terceiro grupo é composto de empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos.

Figura 7 – Cronograma de implantação eSocial terceiro grupo



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

E por fim o quarto e último grupo são destinados aos entes públicos e organizações internacionais e estão previstas para ser implantado a partir de janeiro de 2020.

Como demonstrado acima serão mais de 4 anos para implantação do sistema, o que evidencia sua grandeza e complexidade. A partir do eSocial, os dados informados pelas empresas poderão ser facilmente cruzados para identificar inconformidades, o que poderá ensejar a imposição de multas e aumento de arrecadação. A tendência, inclusive, é que os autos de infração sejam enviados automaticamente. Esses dados poderão sofrer fiscalização com autuação imediata, online ou ficarão ao dispor do fisco para uma eventual fiscalização por até cinco anos (CARVALHO, 2018).

Essa transformação digital é irreversível para o mundo dos negócios e a automação realizada com o eSocial e grande parte das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias está provocando uma revolução nas empresas, momento em que os profissionais da área contábil e de departamento pessoal estão em evidência e precisam estar preparados para atender todos os quesitos dessa nova obrigatoriedade.

2.3 ESTUDOS RELACIONADOS

Sobre os estudos relacionados ao escopo deste trabalho, apresenta-se a seguir alguns estudos utilizados como base para construção deste artigo. O Quadro 1 traz alguns exemplos presentes na literatura.

Quadro 1 – Estudos empíricos que abordaram o tema.

AUTOR (ES)	OBJETO DE ESTUDO	OBJETIVO GERAL
Caon Nascimento (2017).	Artigo teórico	Investigar a percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o eSocial em uma instituição de ensino superior comunitária do oeste de Santa Catarina.
Oliveira, Santana e Martins (2017).	Artigo teórico	Analisar as perspectivas dos contadores em relação a implantação do eSocial.



Vellucci <i>et al.</i> (2018).	Artigo teórico	Verificar a adaptabilidade das organizações na implantação do eSocial, bem como, práticas que estão em desacordo com a legislação trabalhista e podem se apresentar como fatores críticos.
--------------------------------	----------------	--

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme visto, a implementação do eSocial está sendo analisada nas empresas com o intuito de verificar a perspectiva dos profissionais e estudantes da área e também verificar a adaptabilidade das empresas a esse sistema.

3 PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS

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

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa. As pesquisas qualitativas de coleta, análise, interpretação e redação do relatório dos dados diferem-se das abordagens quantitativas tradicionais. A amostragem intencional, a coleta de dados abertos, a análise de textos e a interpretação pessoal dos achados informam procedimentos qualitativos (CRESWELL, 2007).

A pesquisa qualitativa não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas, pois o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave, pois existe uma relação especial entre o pesquisador e o objeto de estudo, ambos pertencem a mesma realidade. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Utiliza-se este método, pois os dados obtidos foram analisados de forma qualitativa, a fim de responder à questão problema do trabalho, levando em consideração a qualidade das informações e não a quantidade.

Em relação aos objetivos, o presente trabalho caracteriza-se como descritivo, pois busca apontar os primeiros impactos do eSocial nas empresas da cidade de Criciúma e região. Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 101) citam que a pesquisa descritiva procura apontar propriedades e características importantes de qualquer elemento que se analise.

Com relação à pesquisa descritiva, Gil (1996) considera que seu objetivo principal é a descrição das características da população estudada, ou do fenômeno observado ou ainda, da formulação de relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos, caracteriza-se como estudo de multicasos. O estudo de multicasos consiste na investigação e estudo de casos isolados ou de pequenos grupos. O estudo de caso é um estudo profundo do objeto de estudo, possibilitando um conhecimento amplo e detalhado e é dedicado a estudos intensivos de uma unidade social (Gil, 1996).



3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Com o objetivo de identificar os primeiros impactos do eSocial nas empresas da cidade de Criciúma e região foram selecionadas 17 empresas de diversos setores econômicos da região para servirem de objeto de análise. As empresas selecionadas foram escolhidas sob o critério de facilidade de acesso por parte da pesquisadora. Inicialmente foi realizado o contato telefônico e/ou por e-mail com as empresas, objetivando apresentar o estudo e sua importância, em seguida aos que concordaram em participar do estudo foram realizadas as entrevistas pessoalmente, essas ocorreram entre os dias 16 e 27 de maio de 2019, previamente agendadas e com duração média de 20 minutos. As entrevistas foram gravadas e em alguns casos os respondentes por motivos pessoais optaram pelo questionário. O quadro abaixo explicita as empresas procuradas afim de solicitar a colaboração junto a pesquisa e a devolutiva de cada empresa.

Quadro 2 – Solicitação de pesquisa e devolutiva das empresas

SOLICITAÇÃO DE PESQUISA			
Empresa	Data de contato	Data de Resposta	Situação
Copaza Descartáveis Plásticos Ltda	15/05/2019	17/05/2019	Entrevista realizada
Cristalcopto Descartáveis	16/05/2019	Sem resposta	-
Librelato S.A. Implementos Rodoviários	16/05/2019	Sem resposta	-
Carbonífera Metropolitana S.A.	16/05/2019	17/05/2019	Entrevista realizada
Contabilis Serviços Contábeis e Administrativos	24/05/2019	24/05/2019	Questionário respondido
Anjo Química do Brasil Ltda	16/05/2019	Sem resposta	-
Setep Topografia e Construções	16/05/2019	16/05/2019	Entrevista negada
Cecrisa Revestimentos Cerâmicos S.A.	16/05/2019	21/05/2019	Entrevista realizada
Eliane S.A. - Revestimentos Cerâmicos	15/05/2019	16/05/2019	Entrevista realizada
Giassi Supermercados	16/05/2019	Sem resposta	-
Unesc	16/05/2019	Sem resposta	-
Minamel Agroindústria Ltda	16/05/2019	16/05/2019	Questionário respondido
Vepaz Serviços Contábeis Eireli	16/05/2019	03/06/2019	Questionário respondido
Pavei - Comércio Especializado em Segurança Ltda	16/05/2019	17/05/2019	Entrevista realizada
J.B.P. Comércio Especializado em Segurança Ltda	16/05/2019	17/05/2019	Entrevista realizada
Pavei Brasil Comércio Exterior Eireli	16/05/2019	17/05/2019	Entrevista realizada
Budny Indústria e Comercio Eireli	16/05/2019	16/05/2019	Entrevista realizada

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A entrevista e o questionário foram divididos em dois blocos, sendo o primeiro bloco com perguntas para identificar as características da empresa, e o segundo bloco com perguntas direcionadas a questão de pesquisa. No quadro abaixo são demonstradas as questões elaboradas a fim de atingir o objetivo do trabalho.



Quadro 3 – Questionamentos realizados

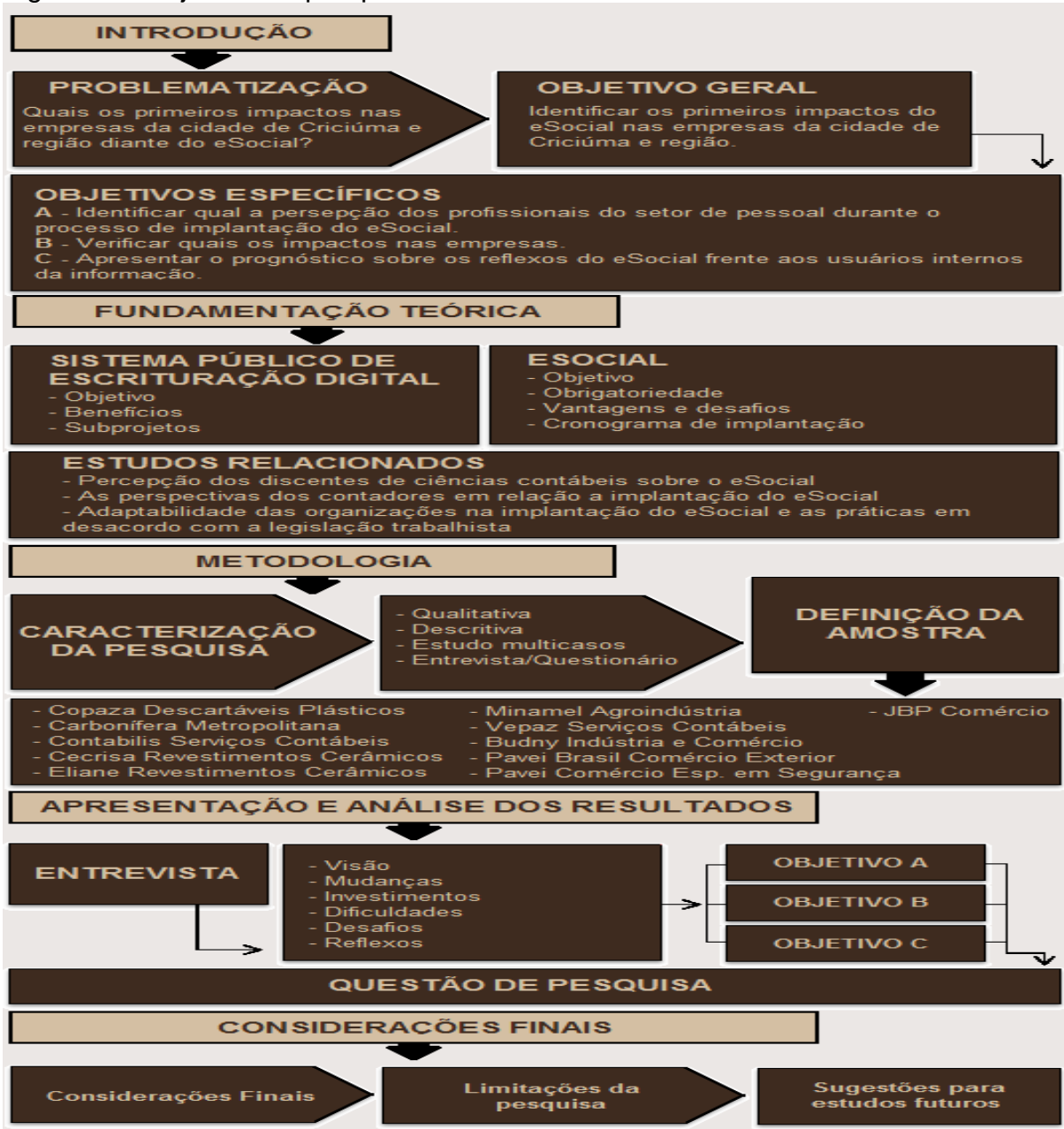
QUESTIONAMENTOS CADASTRAIS
1. Qual o nome da empresa?
2. Qual a quantidade de funcionários da empresa?
3. Qual o ramo de atividade da empresa?
4. A quanto tempo a empresa está no mercado?
5. Qual o grupo de implantação do eSocial a empresa se enquadrou?
6. Qual o seu nome e cargo que desempenha na empresa?
7. A quanto tempo você possui experiência na área de departamento de pessoal/ recursos humanos?
8. Você possui formação acadêmica? Qual?
QUESTIONAMENTOS RELACIONADOS AO TEMA DE PESQUISA
1. Qual sua opinião sobre o eSocial?
2. Na sua visão, qual é o principal objetivo do governo com a implantação do eSocial?
3. As mudanças que ocorreram na empresa em virtude do eSocial foram significativas? Quais as principais mudanças?
4. Quais os investimentos realizados na empresa em virtude do eSocial? Cursos, sistemas, etc.
5. O sistema utilizado pela empresa atende a todas as exigências do eSocial?
6. O departamento de pessoal da empresa é realizado internamente ou por empresa terceirizada? No caso de interna qual a quantidade de funcionários do setor?
7. A empresa apresentou alguma dificuldade ou desafio para atender a essa nova obrigação?
8. Em relação a comunicação interna e com os clientes diante desta nova modalidade tiveram alguma dificuldade?
9. A empresa possui alguma preocupação em relação ao eSocial e possíveis notificações?
10. A empresa já atende ou está se preparando para todas as obrigações relacionadas à saúde e segurança do trabalhador no eSocial?
11. É possível identificar a simplificação dos processos com eSocial hoje? Por quê?
12. E em sua opinião, após a implantação total, o eSocial irá simplificar os procedimentos operacionais do setor pessoal?
13. Será necessária a contratação de mais profissionais para atuarem no setor de pessoal da empresa em virtude do eSocial?
14. Em sua opinião, quais serão as maiores vantagens e desvantagens do eSocial?
15. E quais os principais reflexos dessa nova obrigação acessória?
16. Hoje em maio/2019 a sua empresa já se sente preparada para trabalhar com o eSocial e atender a plenitude de suas demandas?
17. Como você avalia a experiência da empresa com o eSocial até agora?

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

3.3 TRAJETÓRIA DA PESQUISA

A Figura 8 ilustra a trajetória da pesquisa, com o intuito de apresentar o fluxo completo de todas as etapas.

Figura 8 – Trajetória da pesquisa



Fonte: Adaptado pela autora, 2019.

Conforme visto, a pesquisa foi ordenada em cinco etapas principais, cujos resultados são apresentados na quarta seção.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em relação aos dados demográficos dos respondentes e das empresas onde atuam, verificou-se que dos 11 entrevistados 9 pertencem ao gênero feminino que correspondem a 82% dos entrevistados e 2 ao gênero masculino que representam 18% dos entrevistados. Quanto à idade, observa-se que a maioria se enquadra na



faixa etária de 21 a 39 anos, correspondendo a 73% dos respondentes, seguida da faixa etária de 40 a 50 anos que somam 27% dos entrevistados.

Quanto às atividades profissionais dos respondentes a maioria ocupa a posição de analista (45,5%), seguido de coordenador (18,2%), contador (18,2%), supervisor (9,1%) e auxiliar (9,1%). Com relação ao tempo de experiência na área observa-se que 55% dos entrevistados possuem mais de 10 anos de experiência na área, 9% possuem experiência entre 5 e 10 anos e 36% possuem menos de 5 anos de experiência na área. Analisando a formação acadêmica dos respondentes verificou-se que 100% possuem ao menos uma graduação, destes 27% possuem pós-graduação e 18% MBA.

Quanto ao perfil das empresas, 64% estão localizadas na cidade de Içara, 18% na cidade de Criciúma, 9% em Cocal do Sul e 9% em Treviso. Com relação ao setor de atuação das empresas 27,2% atuam no comércio varejista de armas e munições, 18,2% no ramo de descartáveis plásticos, 18,2% no setor revestimentos cerâmicos, 18,2% com serviços contábeis, 9,1% no ramo de mineração e 9,1% na agroindústria. Observou-se também que 45,4% das empresas estão entre 4 e 10 anos no mercado, 36,4% estão entre 28 e 35 anos e 18,2% estão a mais de 50 anos no mercado. Analisando a quantidade de funcionários das empresas foi possível notar que 37% das empresas possuem menos de 10 colaboradores, 27% tem o quadro de funcionários entre 200 e 800 pessoas, 18% possuem entre 30 e 50 pessoas e 18% apresentam mais de 1.800 funcionários. Das empresas analisadas 46% pertencem ao segundo grupo de implantação do eSocial, 36% ao primeiro e 18% ao terceiro grupo de implantação.

A primeira entrevista realizada foi com a empresa Eliane S/A, que atua no ramo cerâmico, está a mais de 50 anos do mercado, possui aproximadamente 2.400 funcionários e está enquadrada no primeiro grupo de implantação. A entrevista foi realizada com a coordenadora de departamento de pessoal da empresa Juliane Fontanella. Para Juliane o eSocial foi criado para ajudar os profissionais do departamento de pessoal e avalia o programa de forma positiva. Para ela o principal objetivo do governo é a fiscalização. Juliana comenta que as mudanças que ocorreram na empresa em virtude do programa foram significativas e que a prioridade da empresa foi a qualificação cadastral dos funcionários. Houve investimentos na qualificação de toda a gestão da empresa com cursos e treinamentos.

A empresa trabalha com contabilidade e departamento de pessoal internos, no setor de recursos humanos trabalham cerca de 15 pessoas, no setor de departamento pessoal 8 pessoas. O sistema utilizado pela empresa atende toda demanda do eSocial e a empresa se adaptou com o mesmo quadro de funcionários, não sendo necessário a contratação de mais profissionais.

Juliane comenta que no início da implantação houve alguns transtornos em virtude de o sistema não estar preparado para receber esta carga de informações. Para ela, a preocupação com o eSocial e possíveis notificações é uma realidade de todas as empresas, mas cita que até o momento a empresa não havia recebido nenhuma notificação. Com relação à saúde e segurança do trabalhador a empresa ainda está se preparando para atender essas obrigações do eSocial pois os controles não eram sistematizados, para ela esta será a pior parte de implantação.

Em sua avaliação não é possível ainda identificar a simplificação dos processos, mas ela acredita que isso acontecerá com a implantação total do programa.



Uma vantagem levantada pela entrevistada é de que a fiscalização será online e rápida, evitando surpresas posteriores. A desvantagem para ela é o sistema, pois é hora de avaliar se as informações que estão sendo enviadas estão corretas. Juliane encerra a entrevista dizendo que o eSocial precisa ser de cima para baixo, e que todos precisam incorporá-lo. A figura 9 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 9 – Principais impactos – Eliane



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A segunda empresa entrevistada foi a Budny Indústria e Comércio Eireli, que atua no ramo de indústria e comércio de máquinas para agricultura, está a cerca de 28 anos no mercado, possui aproximadamente 200 funcionários e pertence ao 2º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Patrícia Milak Budny Zaccaron supervisora do departamento de pessoal e Márcia Mazon Bonifácio analista de departamento de pessoal. Para elas o eSocial foi criado para que a legislação seja cumprida com mais rigor, o principal objetivo do governo com o programa na visão delas é a arrecadação. As mudanças que ocorreram na empresa não foram muito significativas, mas elas comentam que os supervisores passaram a levar o departamento de pessoal mais a sério. A empresa teve que investir em sistema, pois foi necessário adquirir o módulo de medicina e segurança do trabalho.

O departamento de pessoal da empresa é realizado internamente e conta com duas profissionais e um menor aprendiz, não houve aumento no quadro de funcionários em virtude do eSocial. O maior desafio para a empresa é a sistematização dos dados de segurança e saúde do trabalhador que ainda esta sendo implantado, também foi necessária a revisão de todos os cadastros de funcionários e avaliar se o sistema estava realizando os cálculos corretamente.

Elas comentam que ainda existe dificuldade, às vezes, em conseguir a documentação com alguns funcionários, que demoram a entregar os documentos de atualizações solicitados. Com relação às multas, a empresa não possui uma grande preocupação, pois procura trabalhar sempre com base na legislação. Sobre a simplificação dos processos elas comentam que ainda não é possível identificar, mas espera-se que isso ocorra com a implantação total do sistema e a substituição de algumas obrigações acessórias.

Uma vantagem levantada pelas entrevistadas foi a fiscalização online, sem a necessidade de separar documentação para os órgãos competentes e a facilidade dos órgãos públicos no acesso a informação. Como desvantagem ou preocupação elas citam o rigor do programa. Como principal reflexo elas comentam o aumento da



fiscalização e a vulnerabilidade das empresas. Elas explanam ainda que existem muitas duvidas em relação ao programa e existe uma falta de suporte por parte do Governo, mas avaliam positivamente o programa e ressaltam a possibilidade de aprendizado nesse processo de implantação. A figura 10 mostra os principais impactos levantados pelas entrevistadas:

Figura 10 – Principais impactos – Budny



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A terceira empresa entrevistada foi a Copaza Descartáveis Plásticos Ltda, que atua no ramo de descartáveis plásticos, está a cerca de 28 anos no mercado, possui aproximadamente 420 funcionários e pertence ao 1º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Tanise Pisoni, coordenadora de gestão de pessoas da empresa. Tanise afirma que o eSocial no início assustou um pouco a empresa, mas que trabalhando e conhecendo o programa no dia a dia percebe-se que o eSocial veio para ajudar as empresas, principalmente aquelas que já operam com base na legislação, facilitando e unificando as informações. Ela identifica inclusive que este é o principal objetivo do governo com o programa, na tentativa de facilitar os processos tanto para as empresas quanto para o próprio governo.

A empresa em um primeiro momento precisou realizar uma adequação em relação ao sistema utilizado, e reorganizar os processos de trabalho pensando no eSocial, ela comenta que foi realizado um plano de ação e definido as prioridades da empresa, como atualização dos cadastros e qualificação cadastral dos empregados. Também foi necessário investir na qualificação dos profissionais e na contratação de empresas de consultoria.

A empresa possui departamento de pessoal interno, contando com aproximadamente 5 funcionários no setor e não precisou aumentar o quadro de funcionários em virtude do eSocial, mas no meio deste processo acabou contratando um estagiário. Para Tanise a empresa não teve dificuldades com o programa, existiu apenas o processo de aprendizado e a adequação ao programa, ela elenca que as empresas do primeiro grupo, as empresas de sistemas e o governo foram descobrindo o sistema juntos e resolvendo os problemas na medida em que eles apareciam.

Quanto as possíveis notificações do eSocial a entrevistada acredita que todas as empresas tenham certo receio em relação a isso, mas que até o momento a empresa não recebeu nenhuma notificação e tem conseguido trabalhar dentro dos prazos do programa. Com relação à parte de segurança e saúde do trabalhador a empresa precisou informatizar seus processos, sendo necessária a contratação de uma empresa terceirizada para realizar apenas o envio das informações deste



módulo, e se mantendo assim responsável pela gestão e os controles dos processos até possa realizar os envios internamente.

Para Tanise, ainda não é possível identificar a simplificação dos processos em virtude de o programa não estar totalmente implantado e as obrigações ainda não estarem unificadas, mas ela acredita que a simplificação ocorrerá com a total implantação. Para ela, as vantagens do programa serão a facilitação dos processos, a unificação das informações e a facilidade de acesso a essas informações. A única desvantagem para a entrevistada é o despreparo por parte do governo para o seu próprio programa. Com relação aos reflexos na empresa em virtude do programa Tanise não identifica que houve algum reflexo significativo principalmente pelo fato de a empresa já trabalhar dentro da legislação trabalhista, mas acredita que serão grandes nas empresas que atuam em desacordo com a legislação. Tanise avalia a experiência com programa como assustadora no início, principalmente pela incerteza da implantação e descrédito por parte de algumas pessoas e empresas em relação ao programa, mas que hoje em maio de 2019 ele já faz parte da rotina da empresa e flui normalmente. A figura 11 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 11 – Principais impactos – Copaza



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

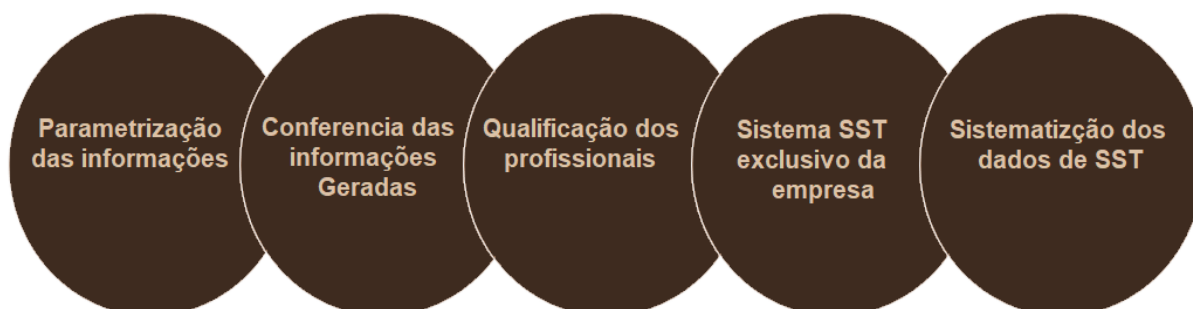
A quarta empresa entrevistada foi a Carbonífera Metropolitana, que atua no ramo de mineração, está a cerca de 128 anos no mercado, possui aproximadamente 750 funcionários e pertence ao 1º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Antônio Silveira Bitencourt analista de departamento de pessoal da empresa. Para Antônio o eSocial é uma ferramenta que veio para facilitar algumas atividades da empresa. Ele cita como o principal objetivo do governo a parametrização de todos os sistemas para todas as empresas independente do porte delas. Ele destaca que não houve mudanças significativas na empresa em virtude do programa, mas houve investimentos em cursos e na capacitação dos profissionais.

A empresa trabalha com departamento de pessoal interno, possui três funcionários no setor e não precisou aumentar o quadro de funcionários em virtude do eSocial. Antônio avalia que toda mudança gera desafios e dificuldades, mas destaca que eles possuem um suporte da empresa muito bom. Com relação a notificações ele comenta que a preocupação sempre existe, principalmente por às vezes ser executado algum procedimento que a empresa julga estar certo, mas que para o eSocial podem não estar.



A empresa está se preparando para a parte de segurança e saúde do trabalhador e deve estar pronta para o momento da implantação. Antônio avalia que ainda não existe simplificação, isso acontecerá apenas com a extinção de algumas obrigações acessórias. Como vantagem ele cita a facilidade no acesso as informações e a atualização de dados em tempo real. O entrevistado não vê nenhuma desvantagem no programa apenas desafios, para ele o principal reflexo será a fiscalização online das informações. Antônio avalia a experiência com eSocial discorrendo sobre a possibilidade de colocar em prática tudo que aprendeu ao longo dos anos, e da facilidade do governo ao acesso das informações. A figura 12 mostra os principais impactos levantados pelo entrevistado:

Figura 12 – Principais impactos – Carbonífera Metropolitana



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A quinta entrevista foi realizada com Renata Batista Amorim analista de recursos humanos e Junior Augusto Krawczyk Auxiliar contábil, eles representam as empresas Pavei Brasil Comércio Exterior Eireli, Pavei - Comércio Especializado em Segurança Ltda e J.B.P. Comércio Especializado em Segurança Ltda. As empresas atuam no ramo de comércio varejista de armas e munições, estão a cerca de 10 anos no mercado, possuem juntas aproximadamente 50 funcionários e pertencem ao 2º grupo de implantação. Eles comentam que ainda tem dificuldades quanto a eventuais erros de sistema para trabalhar com o eSocial, mas esperam que o programa melhore após a fase de implantação. Como principal objetivo do governo eles citam a fiscalização e cumprimento da legislação. A empresa possui departamento de pessoal interno que conta com quatro profissionais e não precisou aumentar o quadro de funcionários em virtude do eSocial.

Os entrevistados comentam que foram necessários investimentos na contratação de uma empresa terceirizada para atender a parte de saúde e segurança o trabalhador no eSocial, além de uma mudança cultural dos gestores com relação ao departamento de pessoal e da capacitação dos funcionários. A empresa procurou se programar para atender as exigências do programa e não teve grandes dificuldades no processo de implantação, mas foi necessário reavaliar os cadastros de funcionários e reorganizar os processos. Com relação às multas e notificações, a empresa cita a agilidade das notificações e comenta que foi notificada para regularizar a cota de aprendizes. Como vantagem eles explanam sobre a facilidade no envio das informações, a importância de revisar os dados enviados, avaliar as incidências e alíquotas devidas para evitar problemas futuros e avaliam o programa de forma positiva. A figura 13 mostra os principais impactos levantados pelos entrevistados:

Figura 13 – Principais impactos – Pavei Brasil, Pavei Comércio e JBP



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A sexta entrevista realizada foi com a empresa Cecrisa Revestimentos Cerâmicos S/A, que atua no ramo cerâmico, está a cerca de 32 anos no mercado, possui aproximadamente 1.800 funcionários e pertence ao 1º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Michele Regina Martins Bernardes, analista de setor pessoal da empresa. Para Michele o eSocial veio para melhorar a informatização e unificar as informações, como principal objetivo do governo ela cita que além da arrecadação é a confiabilidade das informações prestadas. As principais mudanças que ocorreram na empresa foram as comportamentais, buscando a conscientização e realizando o levantamento de dados para recadastramento dos funcionários.

A empresa trabalha com departamento de pessoal interno e possui cerca de seis pessoas no departamento. Michele cita que houve a necessidade de adaptação do sistema que eventualmente apresenta problemas até hoje. A empresa realizou investimentos em qualificações e treinamentos.

Também foram necessários investimentos em pessoal, Michele, por exemplo, foi contratada especificamente para atender a demanda do eSocial, no departamento de TI também existe uma pessoa exclusiva para trabalhar em função do programa.

A entrevistada comenta que a empresa teve muita dificuldade no começo e foi necessário criar regras para entrega de documentos. A maior preocupação da empresa é em relação às notificações e multas, principalmente pela incerteza que existe quanto a isso.

Para atender as obrigações de saúde e segurança do trabalhador no eSocial a empresa ainda está se preparando, pois, as informações não eram sistematizadas, e eles foram obrigados a se adaptar a utilização de sistema nesta área, para ela algo que foi mais complicado, mas a empresa está dentro do prazo e das expectativas para implantação do sistema.

Michele acredita que a simplificação de processos vai ocorrer assim que as empresas deixarem de enviar as informações que são enviadas hoje e que serão substituídas pelo eSocial futuramente. A empresa se sente preparada para o programa, mas tem muitas dúvidas ainda principalmente quanto ao governo estar preparado para receber essas informações que as empresas estão enviando. Michele comenta que a empresa teve problemas com a aposentadoria de alguns funcionários após a entrada do eSocial, pois os órgãos do governo não tinham as informações que estavam sendo enviadas ao eSocial e isso demonstrou a falta de comunicação entre os órgãos do próprio governo.



De maneira geral, a empresa acredita que o eSocial veio para facilitar, gerar confiabilidade nas informações e avalia o programa como muito bom para as empresas que trabalham dentro da legislação, houve problemas no início, mas toda mudança gera transtornos e hoje o programa está fluindo. A figura 14 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 14 – Principais impactos – Cecrisa



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A sétima empresa a participar do estudo foi a Minamel Agroindústria Ltda, que atua na fabricação de mel e derivados, está a cerca de 30 anos no mercado, possui aproximadamente 32 funcionários e pertence ao 2º grupo de implantação. A participação foi realizada com por meio de questionário que foi respondido pela contadora da empresa Joelma Rocha. Para Joelma o eSocial é uma forma de fiscalização que o governo encontrou para facilitar e agilizar o trabalho dos fiscais, ela afirma que não vê nenhum benefício às empresas. Para ela o principal objetivo do governo é agilizar e efetivar a fiscalização das empresas.

As principais mudanças que ocorreram na empresa foram: o aumento do controle dos processos de admissão, férias, desligamentos e o cumprimento dos laudos técnicos de saúde e segurança do trabalho. Já para o setor pessoal, ela avalia que o programa gerou muito mais trabalho em função da mudança e também por conta dos erros do sistema, que estão despreparados para a obrigação.

A empresa investiu em alguns cursos e treinamentos para o aprofundamento dos profissionais no tema e cita a elevação do tempo de serviço devido ao programa e ao sistema. O sistema utilizado atende em partes a obrigação, pois segundo Joelma apresenta muitos erros no envio das informações e às vezes nem o suporte do próprio sistema sabem como resolve-los, levando a empresa a ficar as vezes horas no telefone com o suporte.

A empresa trabalha com departamento de pessoal terceirizado e precisou realizar a contratação de um funcionário para atender ao eSocial. Ela elenca como maior desafio o sistema enviar as informações corretamente ao eSocial, cita também a mudança cultural necessária por parte da empresa e dos funcionários, fora isso ela afirma que a empresa não teve grandes dificuldades.

Com relação às multas e notificações, a empresa se preocupa com isso em função dos erros do sistema, pois alguns eventos acabam sendo enviados no prazo, mas não são processados dentro dele, e existe a preocupação de que o governo gere multas devido a isso, apesar do sistema garantir que não comenta Joelma.

Ela avalia que o programa não simplificou em nada a vida das empresas e ainda gerou custos, talvez simplifique no futuro, mas acredita que isso leve anos para



ocorrer. Hoje é uma obrigação a mais, tendo em vista que ainda não desativaram as anteriores.

Sobre as vantagens Joelma acredita que elas serão para os trabalhadores, pois as empresas passarão a trabalhar mais corretamente e dentro dos direitos da CLT, mas para a empresa ela não vê vantagens. Em relação as desvantagens ela cita o aumento da burocracia nos processos pois extraíram a flexibilidade que antes existia, e também as multas que isso pode acarretar. Para ela os mais prejudicados foram os escritórios de contabilidade, onde tiveram o trabalho do setor pessoal dobrado e os clientes não arcam com esses aumentos de custos.

Ela vê um reflexo positivo no cumprimento da CLT, mas negativo na burocracia e custos. A empresa está preparada para o eSocial mas tem dúvidas se o sistema também está, o que acaba gerando insegurança.

Joelma avalia a experiência com o eSocial dizendo que o maior problema para a empresa hoje é o sistema utilizado e suas falhas de comunicação, envio de dados errados e demora de processamento, no mais, ela avalia que a experiência com o eSocial está sendo tranquila. A figura 15 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 15 – Principais impactos – Minamel



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A oitava entrevista foi realizada com a empresa Contabilis Serviços Contábeis e Administrativos, que atua no ramo de prestação de serviços, está a cerca de 9 anos no mercado, possui aproximadamente 6 funcionários e pertence ao 3º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Gisele Crescencio, contadora e sócia da empresa. Para Gisele, o eSocial é uma boa ferramenta de fiscalização, uma vez que concentra em uma única base de dados diversas informações das áreas fiscal, trabalhista, previdenciária e de SST, possibilitando ao governo a oportunidade de cruzarem mais informações e, praticamente, em tempo real.

Do ponto de vista das empresas ela avalia que isso é relativo, pois aquelas que agem de acordo com a Lei veem como uma ferramenta facilitadora e não terão o que temer, já as que não têm essa intenção verão muitos problemas e terão que se obrigar a cumprir, o que refletirá em vantagens para os trabalhadores e para a sociedade, uma vez que terão os seus direitos respeitados.

Do ponto de vista operacional, ela comenta que como atua na área contábil, sabe que o eSocial trouxe bastante desafios, porém acredita que isso trará em breve resultados positivos, tanto para empregados quanto para empregadores. Como principal objetivo do Governo ela cita o aumento da fiscalização e cumprimento da legislação. Para ela na empresa não houve mudanças significativas, pois como o escritório é pequeno e contam com poucos colaboradores, as mudanças foram



brandas. Ela avalia que os investimentos realizados foram poucos, pois o sistema usado foi devidamente atualizado sem custo. Foi investido apenas na participação de alguns cursos teóricos.

A empresa possui departamento de pessoal interno, possui 1 funcionário no setor e não teve necessidade de aumentar o quadro de funcionários da empresa em virtude do eSocial. Gisele cita que o sistema utilizado atente parcialmente as obrigações do eSocial, pois não contempla a parte de saúde e segurança do trabalho. Ela também comenta que não tiveram dificuldades para atender a nova obrigação, mas que alguns clientes ainda não entendem a importância de enviar as informações no prazo e da forma correta e acabam dificultando o serviço.

Com relação às multas, ela explana que a preocupação existe pelo fato da legislação trabalhista, previdenciária e tributária serem muito extensas, podendo algo passar despercebido e resultar em alguma notificação.

Já com relação à saúde e segurança do trabalhador, ela comenta que o escritório ainda não está pronto para esta parte do programa, mas está orientando todos os clientes em relação a elaboração dos Laudos de SST e ao cumprimento das normas estabelecidas neles, mas que o sistema ainda não está preparado para enviar estas informações solicitadas e que a empresa não determinou quem será responsável pelo envio dessas informações, se será o escritório ou as empresas de SST.

Ela avalia também que não é possível identificar a simplificação dos processos, pois todas as obrigações acessórias que existiam antes do eSocial ainda continuam em vigor, mas que teoricamente acredita-se que isso aconteça com a extinção de algumas delas. Como vantagem ela cita a obrigação ao cumprimento da legislação e não vê desvantagem no programa.

Como principais reflexos, ela cita o aumento do cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias das empresas, o aumento das autuações por parte dos órgãos envolvidos, a diminuição de ações trabalhistas e o aumento na arrecadação por parte do governo. A entrevista foi finalizada com a avaliação de que o eSocial até o momento é uma experiência trabalhosa, porém satisfatória. A figura 16 apresenta os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 16 – Principais impactos – Contabilis



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A nona entrevista foi realizada com a empresa Vepaz Serviços Contábeis, que atua no ramo de prestação de serviços, está a cerca de 4 anos no mercado, possui aproximadamente 4 funcionários e pertence ao 3º grupo de implantação. A entrevista foi realizada com Aline Borges Maciel, analista de recursos humanos da empresa.



Para Aline o eSocial exige maior responsabilidade das informações que são enviadas, o lado positivo é que essas informações são enviadas para uma única plataforma. Ela avalia com principal objetivo do Governo a fiscalização online e a unificação das informações para todos os órgãos.

Aline comenta que as mudanças foram significativas, principalmente na organização dos prazos de admissão, rescisão e no cuidado com as horas extras dos funcionários. Por parte da empresa houve investimentos em cursos e treinamentos, o sistema utilizado se adequou ao eSocial e está sempre se atualizando conforme as novas orientações do Governo.

Apenas 1 funcionária atua no departamento de pessoal da empresa que é responsável pela terceirização de todos os clientes, também não foi necessário aumentar o quadro de funcionários. Ela cita que a maior dificuldade encontrada é o cliente entender que houve mudanças e que a flexibilização que existia não existe mais e que certas práticas não podem mais ocorrer. Quanto a saúde e segurança do trabalho ela comenta que a empresa ainda não tem clientes enquadrados no envio deste módulo, mas que já estão orientando os clientes quanto a isso. A entrevistada cita como vantagem unificação de informação e como desvantagem os prazos para envio e as multas.

Avaliando a experiência com o eSocial até o momento ela comenta que inicialmente ocorreram muitos erros operacionais, e que as empresas ainda estão se adaptando com as mudanças. Para ela o faseamento de segurança e medicina do trabalho será o mais preocupante, pois as empresas terão que ter todos os laudos para enviar as informações. A figura 17 mostra os principais impactos levantados pela entrevistada:

Figura 17 – Principais impactos – Vepaz



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conhecer a opinião de profissionais que trabalham na área reflete os primeiros impactos e reflexos da implantação do eSocial nas empresas e para os profissionais do departamento de pessoal e recursos humanos. A participação de todos foi importante para analisar os reais impactos desta nova obrigação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como escopo o eSocial nas empresas da cidade de Criciúma e região, de forma que seu objetivo principal foi identificar os primeiros impactos nessas empresas observando a diversidade do meio empresarial de Criciúma e região. O foco da pesquisa direcionou-se em identificar qual a percepção



dos profissionais do setor de pessoal durante o processo de implantação do eSocial e verificar os primeiros impactos gerados pelo programa.

Para alcançar o objetivo proposto foi realizado um estudo multicase com abordagem qualitativa do tipo descritivo a partir de relatos recolhidos em entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram realizadas com membros do departamento de pessoal e recursos humanos das empresas em diferentes datas e horários. Foram utilizados dois meios principais para tal: a entrevista realizada pessoalmente com os profissionais, gravadas em áudio, e o questionário aberto enviado por email. A solicitação de pesquisa foi realizada por contato telefônico a 17 empresas da cidade de Criciúma e região, dos quais, um recusou a entrevista, onze aceitaram participar e, aos demais, o contato mostrou-se frustrado.

O primeiro objetivo específico teve como propósito identificar qual a percepção dos profissionais do departamento de pessoal durante o processo de implantação do eSocial. O contato com esses profissionais permitiu alcançá-lo, portanto, haja vista o entendimento por parte do pesquisador a percepção da maioria dos entrevistados mostrou-se favorável ao programa, pois foi idealizado para simplificar as rotinas do departamento de pessoal unificando todas as obrigações acessórias em uma única plataforma quando totalmente implantado.

O segundo objetivo específico tratou de verificar quais os primeiros impactos em virtude do programa nas empresas de Criciúma e região. É possível mensurar como primeiros impactos: a necessidade da análise dos cadastros de funcionários e atualização desses cadastros de acordo com as informações exigidas pelo programa, o investimento por parte das empresas na qualificação dos seus profissionais para atender as exigências do eSocial, a mudança cultural dos empregadores em relação a importância e seriedade do setor de pessoal nas empresas, a necessidade de investimentos na sistematização dos dados de segurança e saúde do trabalhador e o aumento do controle e organização dos processos do departamento de pessoal das empresas.

O terceiro objetivo específico teve por finalidade apresentar o prognóstico sobre os reflexos do eSocial frente aos usuários internos da informação. Conclui-se que o eSocial é um programa extremamente inovador por parte do Governo Federal, e que fez os profissionais do departamento de pessoal das empresas saírem da zona de conforto, buscarem se atualizar no tema e muitas vezes terem que ajustar os processos internos do setor por conta do programa. É possível identificar que o programa refletirá no maior controle de processos do departamento de pessoal das empresas, no aumento e facilidade da fiscalização e cruzamento de dados por parte dos órgãos governamentais devido ao enorme banco de dados que terão à sua disposição. E como consequência desta facilidade de fiscalização os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores estarão garantidos.

O programa já está padronizando o envio das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias e irá na totalidade de sua implantação unificar e simplificar o envio dessas informações. Gerou um aumento das responsabilidades dos profissionais do departamento de pessoal que temem as multas e notificações previstas pelo programa. O processo de implantação tem gerado dúvidas e desafios para a maioria das empresas do estudo, que identificou como maior desafio para as empresas os sistemas utilizados, que em grande maioria geram erros no envio dos dados e deixam a desejar quando o assunto é suporte. Mas toda mudança gera transtornos e acredita-



se que o programa será aprimorado conforme as dificuldades vão aparecendo. Hoje o eSocial é uma realidade e virou rotina na maioria das empresas.

Há que se reconhecer algumas características que trouxeram limitações à pesquisa: *i)* por se tratar de uma obrigação nova e que está em fase de implantação não se tem muitos estudos e autores para utilizar como fonte bibliográfica; *ii)* a técnica de entrevista empregada no estudo pode induzir à compreensão subjetiva por parte do pesquisador; *iii)* o tamanho reduzido da amostra, devido principalmente ao difícil contato com profissionais do ramo.

Sugere-se para trabalhos futuros, que esta pesquisa seja replicada em outras regiões do país para tornar possível a comparação de resultados. Recomenda-se ainda que após a total implantação do eSocial, seja realizada nova pesquisa com o intuito de analisar se as perspectivas dos profissionais da área de departamento de pessoal se concretizaram em relação ao programa.



REFERÊNCIAS

DE AMORIM GUESSI, SABRINA. **O REFLEXO DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA CULTURA ORGANIZACIONAL** . 2017. 63 p. Trabalho de Conclusão de Curso (bacharel no curso de Ciências Contábeis)- CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5457/1/Sabrina%20de%20Amorim%20Guessi.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

DONDOSSOLA WARMLING, POLIANA. **UMA ABORDAGEM GERAL SOBRE O ESOCIAL: UM ESTUDO COM EMPREGADORES DO SETOR METAL-MECÂNICO DO DISTRITO DE CARAVÁGGIO - MUNICÍPIO DE NOVA VENEZA - SC** . 2016. 58 p. Trabalho de Conclusão de Curso (bacharel no curso de Ciências Contábeis)- CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC, Criciúma, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/4435/1/Poliana%20Dondossola%20Warmling.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

VICENTE RIBEIRO, DOUGLAS. **ESOCIAL: DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS LOCALIZADAS NA CIDADE DE CRICIÚMA - SC** . 2017. 58 p. Trabalho de Conclusão de Curso (bacharel no curso de Ciências Contábeis)- CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5807/1/Douglas%20Vicente%20Ribeiro.pdf>> . Acesso em: 12 out. 2018.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL. 07/2018. 2018. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v-2-4-02-publicada-cg.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CONHEÇA o eSocial. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CONHEÇA o Sped. 2018. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pasta/show/10>>. Acesso em: 12 out. 2018.

PUBLICADO novo cronograma do eSocial. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CAON, A.; NASCIMENTO, S. Percepção dos Discentes de Ciências Contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e



Previdenciária (Esocial) . **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017.

RIBEIRO DE SOUSA, Fabiano et al. E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital. **Revista Saber Eletrônico On-line** , [S.l.], v. 2, n. 1, p. 1-47, jan. 2018. Disponível em: <<http://file:///C:/Users/Usuario/Downloads/14-81-1-PB.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

SILVA CERQUEIRA, Fabiano. **ESOCIAL: SPED TRABALHISTA E SUAS MUDANÇAS NO ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE DO MUNICÍPIO DE GOVERNADOR MANGABEIRA ? BA** . 2017. 53 p. Monografia (bacharel no curso de Ciências Contábeis)- FACULDADE MARIA MILZA BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS, GOVERNADOR MANGABEIRA ? BA, 2017. Disponível em: <<http://131.0.244.66:8082/jspui/bitstream/123456789/396/1/ESOCIAL%20SPED%20TRABALHISTA%20E%20SUAS%20MUDAN%C3%87AS%20NO%20ESCRIT%C3%93RIO%20DE%20CONTABILIDADE%20NO%20MUNIC%C3%8DPIO%20DE%20GOVERNADO.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

GRIBL VELLUCCI, Rosana et al. Os Desafios da Implantação do eSocial.. **REVISTA DA MICRO E PEQUENA EMPRESA FACCAMP**, Campo Limpo Paulista, v. 12, n. 1, p. 67-81, fev. 2018. Disponível em: <<http://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RMPE/article/view/1114/pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

KLAUS ASSUMPÇÃO, DANIELA. **UTILIZAÇÃO DE MÓDULOS GERENCIAIS PARA AUXILIAR NA TRANSMISSÃO DOS ARQUIVOS PARA O ESOCIAL**. 2017. 55 p. Monografia (bacharel no curso de Ciências Contábeis)- UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, CAXIAS DO SUL, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/3198/TCC%20Daniela%20Klaus%20Assumpcao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CARVALHO, ZENAIDE. **O QUE É O ESOCIAL E POR ONDE COMEÇAR?**. 2018. Disponível em: <http://file:///C:/Users/Usuario/Downloads/publicacaoa_20180423170454o20que20e20o20esocial20e20por20onde20comecar.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

AZEVEDO, O. R.; MARIANO, P. A. Sistema público de escrituração digital. São Paulo: IOB, 2009.

CRISTIANO PRODANOV, Cleber; CESAR DE FREITAS, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul - Brasil: EDITORA FEEVALE, 2013. 277 p. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.



SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, **Pilar Baptista**. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006.

FREITAS DE CAMPOS TOONI REIS, MARÍLIA. **METODOLOGIA DA PESQUISA**. 2. ed. [S.l.: s.n.], 2009. 182 p. Disponível em: <<http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/785/1/METODOLOGIA%20DA%20PESQUISA.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CARLOS GIL, ANTONIO. **COMO ELABORAR PROJETOS DE PESQUISA**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 159 p.

MARGARIDA DE ANDRADE, MARIA. **INTRODUÇÃO A METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTIFICO**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 158 p.

HELENA MICHEL, MARIA. **METODOLOGIA E PESQUISA CIENTIFICA EM CIÊNCIAS SOCIAIS**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 284 p.

OLIVEIRA, Lucimara da Silva de; SANTANA, Tayana Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais: Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 18, n. 2, p.1-82, 10 out. 2017. Quadrimestral. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Disciplina%20TCC/Artigos%20Estudados/71-76-PB.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio *et al.* Implementação do eSocial: Benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, [S. l.], 01/Maio/Out. 2016. Disponível em: periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/download/1036/588. Acesso em: 6 abr. 2019.

SEKULA, EVELYN; MICHALOSKI, ARIEL ORLEI. OS EVENTOS de saúde e segurança do trabalho relacionados ao eSocial. **Espacios**, [S. l.], 15 abr. 2018. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p18.pdf>. Acesso em: 1 maio 2019.

BORGES, Viviane Apda. de Souza; MIRANDA, Carla Cristina Ferreira de. A Contabilidade na Era Digital. In: XIII ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 17, 2011, Paraíba. **XIII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica**. Paraíba: Universidade do Vale da Paraíba, 2011. p. 1 - 6. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2009/anais/arquivos/0243_0799_01.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2019.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.



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". 2018. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 19 nov. 2018. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10737/2430>>. Acesso em: 10 fev. 2019.