

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LETÍCIA CICHELLA

**OS IMPACTOS E FASEAMENTOS DO ESOCIAL EM PRESTADORAS DE
SERVIÇOS CONTÁBEIS, CERÂMICAS, INDÚSTRIAS TÊXTEIS E
CONSTRUTORAS DE CRICIÚMA SC.**

CRICIÚMA

2019

LETICIA CICHELLA

**OS IMPACTOS E FASEAMENTOS DO ESOCIAL EM PRESTADORAS DE
SERVIÇOS CONTÁBEIS, CERÂMICAS, INDÚSTRIAS TÊXTEIS E
CONSTRUTORAS DE CRICIÚMA SC.**

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

Orientadora: Prof. Esp. Vanessa Mendes Da
Agostin Resende

CRICIÚMA

2019

LETÍCIA CICHELLA

**OS IMPACTOS E FASEAMENTOS DO ESOCIAL EM PRESTADORAS DE
SERVIÇOS CONTÁBEIS, CERÂMICAS, INDÚSTRIAS TÊXTEIS E
CONSTRUTORAS DE CRICIÚMA SC.**

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, 28 de Novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Vanessa Mendes Da Agostin Resende – Especialista – (UNESC) - Orientadora

Prof. Leonel Luiz Pereira – Mestre (UNESC)

Prof. Valcir Mantovani – Especialista - (UNESC)

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas aos meus pais Acilto e Suzete e meu irmão Renan, que são exemplo de dedicação e não mediram esforços para que eu chegasse a esta etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me proporcionar a oportunidade de realizar uma graduação acadêmica que contribuirá para o meu presente e futuro pessoal e profissional, por todos os dias me dar forças para continuar em frente independente dos obstáculos da vida.

Agradeço aos meus pais Acilto Cichella e Suzete Prudêncio Cichella e ao meu irmão Renan Cichella, por sempre estarem ao meu lado e nunca permitirem que eu desistisse dos meus sonhos. Por sempre me incentivarem a ser uma pessoa cada vez melhor e conquistar tudo o que almejo.

Aos meus amigos da faculdade, que estiveram comigo nesta jornada, me apoiando e ajudando nos desafios que a graduação nos impõe, em especial as minhas amigas: Grazielle Pinto Vitto, Manoela Rabelo Freitas e Jessica Fernandes De Luca, que estiveram comigo até o final desta jornada e que levo esta amizade além do *campus* da UNESC.

A minha orientadora Vanessa Mendes da Agostin Resende, por toda sua atenção, dedicação e disponibilidade, por não medir esforços por sempre buscar o melhor de mim neste presente trabalho, uma pessoa que tenho como referência exemplar na vida profissional e pessoal.

A todos os meus professores do Curso de Ciências Contábeis, por todos os ensinamentos, pelas amizades e lembranças construídas e pelos amigos que fiz na família contábeis.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma, diretamente ou indiretamente contribuíram para realizar esta conquista.

“Se não puder voar, corra. Se não puder correr, ande. Se não puder andar, rasteje, mas continue em frente de qualquer jeito”.

Martin Luther King



OS IMPACTOS E FASEAMENTOS DO ESOCIAL EM PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS, CERÂMICAS, INDÚSTRIAS TÊXTEIS E CONSTRUTORAS DE CRICIÚMA SC.

Letícia Cichella¹

Vanessa Mendes Da Agostin Resende²

RESUMO: O eSocial, é um novo sistema de informação do governo federal que foi implantado em 2018, faz parte do SPED, onde é considerado como uma nova escrituração fiscal digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, tem como propósito unificar as informações para os órgãos públicos, como: Caixa Econômica Federal, MPS, INSS, MTE e RFB. Com esta nova obrigatoriedade o governo já colocou em prática algumas substituições de informativos, como a GFIP para alguns grupos de empresas, e tem em vista substituir os demais como: RAIS, CAGED, DIRF, entre outras. Frente a esta nova obrigação o objetivo deste trabalho é realizar uma abordagem geral sobre o eSocial, trazendo os faseamentos das empresas e os impactos positivos e negativos em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC. Em relação aos objetivos caracteriza-se como qualitativa, tendo como o procedimento de coleta de dados de forma descritiva e a estratégia de pesquisa foi o levantamento de dados. Para a coleta de dados o questionário foi enviado via *e-mail* para as empresas associadas de cada sindicato dos ramos explorados neste estudo, foram enviados para sessenta e quatro empresas por meio do link do *Microsoft Forms* com um total de dezoito perguntas onde trinta e nove empresas responderam. Com os dados alcançados com o questionário foi possível constatar que os empregadores estão preparados para o envio das informações para o informativo e que o mesmo trouxe impactos positivos para as empresas apesar das grandes mudanças que o eSocial trouxe.

PALAVRAS – CHAVE: eSocial. SPED, Sistema Contábil. Escrituração fiscal digital eSocial.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história houve uma evolução, envolvendo mudanças políticas, culturais e econômicas, onde contribuíram para mudar a concepção do trabalho e da sociedade. Uma das ferramentas aliadas para o grande mercado de trabalho é a internet, que facilita de forma significativa os processos diários nas organizações.

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

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



Automaticamente esse avanço tecnológico também atingiu o Governo Federal, mais precisamente na fiscalização.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial –, é uma ação conjunta de diversos órgãos do governo federal, e teve a sua legalidade instituída através do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. (Receita Federal, 2016).

Em 2014 estava prevista a liberação da implantação do eSocial, porém a mesma não foi liberada, onde o projeto aconteceu oficialmente em 01/2018 com o início do envio das informações para as empresas com faturamento superior a 78 milhões de reais, que abrange o 1º grupo de envio. (Portal eSocial, 2018).

O eSocial é um projeto federal onde empregadores passaram a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.

A implantação do eSocial viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias, (Portal eSocial 2018).

Logo após toda a configuração no sistema *software* e conferências de cadastros obrigatórios os mesmos deverão ser transmitidos diretamente ao *webservice* do eSocial, onde será feito o cruzamento das informações enviadas ao Portal através do *XML*, caso venha ocorrer divergências ou falta de envio das informações não comprovada que por problemas técnicos, as empresas serão fiscalizadas, visto que é um novo método de envio de informações.

Com a implantação do eSocial está ocorrendo muitas mudanças nas rotinas trabalhistas hoje existentes nas organizações, percebe-se que devido a estas mudanças as organizações vêm enfrentando diversas dificuldades para atender todos os prazos e exigências de envio, tornando-se assim então um processo difícil. Diante da problematização, surge a seguinte questão problema: Quais os impactos e faseamentos do eSocial em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC. Frente a esta nova obrigação o objetivo deste trabalho é realizar uma abordagem geral sobre o eSocial, trazendo os faseamentos das empresas e os impactos positivos e negativos em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC.

Para atingir o objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos: Conhecer os objetivos do eSocial; compreender as situações negativas e positiva do envio dos faseamentos ao eSocial e identificar as modificações nos procedimentos das organizações em relação ao departamento pessoal.

Por se tratar de uma nova ferramenta que iniciou em 01/2018, onde está passando por novas implantações e adaptações automaticamente impacta nas empresas, onde ainda ocorre muitas dúvidas e devido a isso as organizações vem tendo dificuldades para envio dos eventos, pois atualmente o envio é separado por fases.



Essa implantação está mudando consideravelmente a cultura de alguns empregadores, pois fortalecerá o cumprimento das leis trabalhistas e caso haja descumprimento serão aplicadas as penalidades cabíveis.

Assim, com este trabalho procuro de forma positiva contribuir para a construção de informações atualizadas sobre o assunto abordado, pois além da teoria é preciso realizar na prática de forma correta o informativo do eSocial para que não haja descumprimento da lei. A importância deste tema trata de forma clara quais os meios disponíveis de pesquisas para auxílio dos envios e erros que podem vir ocorrer e como se preparar para o envio das informações de forma completa e correta, assim esta pesquisa poderá ser por empregadores e profissionais da área de departamento pessoal.

Por fim, com esta introdução o trabalho está organizado de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica, metodologia da pesquisa, apresentação, análise dos dados, considerações finais e limitações da pesquisa. A fundamentação teórica aborda aspectos teóricos a respeito do eSocial e das mudanças nas organizações devido as novas exigências trabalhistas para envio ao Governo Federal.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados os assuntos expressivos encontrados na literatura e bibliografia que foram utilizados como fonte de pesquisa para o progresso deste trabalho, apresentados por autores e artigos sobre o tema “eSocial”, bem como a implantação desta ferramenta nas organizações e o seu desenvolvimento até os dias atuais.

2.1. TECNOLOGIA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO CONTÁBIL

Pode se dizer que na contabilidade contemporânea os sistemas operacionais e de *software* é a principal ferramenta do profissional contábil nas organizações. Este sistema poderá ser integrado com outros sistemas, ou seja, uma unificação de informações entre contabilidade, folha de pagamento, escrita fiscal, patrimônio, entre outros.

De acordo com Padoveze (1997), um sistema de informação contábil deve expor os fatos de operacionais onde devem ser armazenadas e processadas de forma operacional, já a integração é a área fundamental para o gerenciamento de informação contábil e por fim o custo de informação, onde deve ser analisado na relação do custo benefício da empresa.

Segundo Mascove, Simkin e Bagranoff (2002) sistema de informações é um grupo de subsistemas correlacionados que atuam para processar, coletar, armazenar, distribuir e transformar informações para a tomada de decisão e controle.

Segundo Oliveira e Vasconcelos (2005) com o surgimento da informática a Contabilidade nas grandes empresas obteve um direcionamento diferente da Contabilidade de anos atrás onde muitos processos eram realizados de forma manual. Atualmente o contador tem a responsabilidade e comprometimento de fazer com que sua profissão seja reconhecimento pela sociedade e grandes empresas de uma forma diferenciada. Além da modificação cultural, a contabilidade precisava de mudanças de como era executada, buscando sempre estar atualizada de todas as informações e mudanças de leis.



Stair (1998) afirma que sistemas de informação é um conjunto de elementos ou componentes que interagem para se atingir objetivos. Os próprios elementos e as relações entre eles determinam como o sistema trabalha. Os sistemas têm entradas, mecanismos de processamento e saídas.

Padoveze, Gil e Stair (2016) concordam que para constituir um sistema deveria existir uma conexão das informações onde o resultado de um todo poderá ser analisado de forma unificada pelos usuários.

Sendo assim compreendo que o sistema contábil é uma ferramenta fundamental, onde utilizando o bom benefício do sistema o mesmo irá gerar resultados para a empresa. Os empregadores e profissionais contábeis estão cada vez mais aderentes a tecnologia onde facilita os processamentos de dados, tornando-se adaptado em uma empresa obter um sistema contábil.

2.2. SISTEMA PUBLICO DE TRIBUTAÇÃO DIGITAL (SPED)

Segundo o site da Receita Federal, o início da era tecnológica governamental se deu no ano de 1995 com a primeira publicação na *internet* realizada pelo site da RFB. A partir disso iniciou um crescimento aceitável tendo em vista a modernização das informações obrigatórias. (Receita Federal, RFB. 2019).

Segundo Muller, Pilar e Kido (2008) a ideia da implantação de um modelo nacional de documento fiscal eletrônico para substituir a tradicional sistemática de emissão em papel ganhou forma, depois do advento da certificação digital das assinaturas de empresas e pessoas.

Em 2007, foi publicado o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o chamado Sped, com o objetivo de promover atuação integrada dos fiscos, mediante a padronização e racionalização das informações e o acesso compartilhado à escrituração digital dos contribuintes (BRASIL, 2007c).

O SPED tem como fundamento unificar a forma de apresentação das informações contábeis e tributárias para as Administrações Tributárias e órgãos de regulação. Os novos módulos do SPED ira racionalizar a prestação de informações e aprimorar a funcionalidade de integração, assim aumentando a eficácia das empresas ao substituir as declarações e os formulários estaduais do ICMS através do SPED (Receita Federal. RFB. 2017).

O cumprimento das obrigações tributárias em nível federal e estadual pretende realizar a desburocratização e reduzir a quantidade de informações impostas, as horas gastas e o custo Brasil, aplainando assim os países com o ambiente mais benéfico, como México e Chile. (Receita Federal,2017).

Conforme o art. 2º, do Decreto nº 6.202/2007, é um dispositivo que auxilia na unificação das atividades de recepção, validação, autenticação e armazenamento de livros e documento que integram a escrituração comercial e fiscal das organizações empresariais.

O Sped tem como um dos seus objetivos tornar com mais rapidez a identificação de ilícitos, às informações e fiscalização mais concretas com o cruzamento dos dados e auditoria eletrônica, para que tenham uma melhoria do controle dos processos, (Portal Contábeis, 2018).

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016) o esocial tem um modelo inspirado no Sped, como leiautes estruturais, padrões de informações a serem enviadas, a validação dos arquivos enviados conforme as regras, transmissão via internet e o uso do formato em *XML* para transmissão e recebimento dos arquivos.



Conforme figura 1, o universo do SPED liga vários fatores, abrangendo as áreas do contábeis como escrita fiscal e setor pessoal, com o intuito de formalizar as informações.

Para Almeida (2008) o SPED é um programa que visa obter as informações junto às empresas de forma *online*. Onde eliminará a troca de comunicações processuais entre os órgãos, assim desenvolvendo o controle de arrecadação.

Os projetos SPED tem uma grande importância na modernização tributária governamental Municipal, Estadual e Federal. Na sua forma atual, é basicamente dividido em quatro partes: Sped contábil (ECD), Sped fiscal (EFD), EFD Contribuições e ECF Fiscal (Receita Federal, 2018).

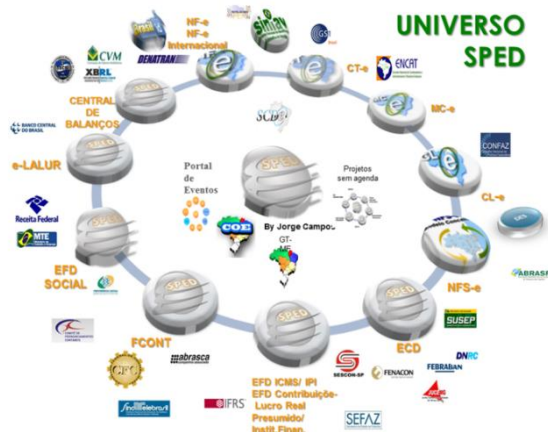
3. ESOCCIAL

O Governo Federal vem implantando ferramentas novas para o controle. O eSocial é umas dessas novas ferramentas que foram aprovadas no Diário Oficial da União em 2014 por meio da Circular nº 657/2014 da Caixa Econômica Federal, o objetivo do mesmo é abranger as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias das organizações.

Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015), o eSocial projeto do Governo Federal que possui um objetivo de captação de informações de empregadores e contribuintes, referente ao registro de trabalhadores, suas remunerações e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. O envio destas informações visa de forma unificada, atender as principais necessidades de todos os órgãos do Governo, dentro do limite de suas competências.

O eSocial tem como principal objetivo garantir que os fatores ocorridos no setor trabalhista fiscal e previdenciário sejam enviados de forma instantânea aos órgãos competentes, que são compostos pela Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Caixa Econômica Federal (CEF). Essa foi uma das medidas que os órgãos citados encontraram para cruzar todas as informações relacionadas aos empregados, garantindo que todas as empresas no Brasil possuem este registro, (Portal eSocial 2018).

Figura 1 - Universo Sped



Fonte: <http://www.spedbrasil.net/>

Conforme a Figura 2, os órgãos que complementam o eSocial são: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) e por fim a Secretaria da Receita Federal (RFB).

Figura 2- Órgãos do eSocial



Fonte: eSocial, 2019.

As informações sobre a folha continuarão a ser transmitidas mensalmente e as mesmas deverão estar de acordo com o Registro de Eventos Trabalhista, sendo o evento S-1200 de Remuneração e S-1210 de Pagamento. O eSocial tem objetivo de simplificar as informações dos empregados, com a escrituração digital e as obrigações acessórias que deixaram de ser entregues de forma individual, que são os mensais: CAGED, SEFIP, CAT, PPP e os anuais: RAIS e DIRF, porém ainda não foram substituídas todas as obrigações, somente a SEFIP onde é enviado por meio da DCTF WEB, para empresas do 1º grupo com faturamento acima de 78 milhões de reais. Portal eSocial (2019).

Conforme Portal do eSocial (2018) com a implementação do eSocial, haverá a unificação das seguintes obrigações:

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.
- LRE - Livro de Registro de Empregados
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- CD - Comunicação de Dispensa
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- QHT – Quadro de Horário de Trabalho
- MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- Folha de pagamento
- GRF – Guia de Recolhimento do FGTS



➤ GPS – Guia da Previdência Social.

Atualmente as informações obrigatórias ainda não foram substituídas, onde são exigidas o envio por dois canais de envio, pelo método hoje utilizado e também pelo envio do eSocial, até que o mesmo seja adaptado para total substituição dos arquivos obrigatórios mencionados acima.

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), o eSocial é considerado por especialistas o mais abstruso dos projetos do Sped. O mesmo não altera legislações, porém altera e centraliza o envio destas informações.

3.1 PRINCIPIOS E OBJETIVOS DO ESOCIAL

De acordo com o Decreto nº 8373, Art. 3º. O eSocial tem como princípios garantir os direitos previdenciários e trabalhistas, simplificar e racionalizar o cumprimento das organizações, diminuir as informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, favorecer a qualidade de informações das relações de trabalho e averiguar o tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Conforme Gabriel, Silva e Rezende (2016), o eSocial tem como objetivo centralizar o envio dos eventos e reduzir a burocracia entre os empregadores e Fisco, onde uma única vez entregue facilitará a consistência das informações apresentadas e assim permitirá realizar uma crítica das irregularidades, como o descumprimento dos prazos estipulados do envio das informações, erros nas declarações e cálculos. A profissionalização de gestão nas grandes organizações, proporciona a aplicação dos dados contábeis como os meios para avaliar os objetivos traçados, assim podendo alcançá-los em sua totalidade. Seguindo estes passos, as organizações de pequeno e médio porte podem tornar sua empresa mais profissional fazendo assim o crescimento diário de sua estrutura.

O eSocial não veio para alterar legislação, pois o seu objetivo é estabelecer as informações digitalmente por meio de um sistema informatizado, porém promete causar grandes transformações entre patrões, empregados e governo (Portal do Administrador 2014).

3.1.1 ESOCIAL NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Conforme Silva (2015), O Departamento pessoal é o setor responsável por todos os procedimentos realizados nas organizações, sendo a administração dos procedimentos que envolvem as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados. Estes profissionais são responsáveis por todas as rotinas pessoais, admissões, apuração do ponto, cálculo da folha de pagamento, férias, rescisões, recolhimento dos encargos legal para atender a fiscalização.

Para Gabriel, Silva e Rezende (2016), os setores de departamento de pessoal e recursos humanos é o que irão ter maior impacto com o eSocial. No Brasil, as empresas utilizam de forma significativa a terceirização do serviço de departamento pessoal, sendo assim, para atender as exigências do eSocial é necessário que ocorra mudanças nos processos internos das empresas, com boa comunicação entre cliente e empresa de assessoria contábil, pois as informações do cliente precisam chegar até a empresa de assessoria contábil em tempo hábil para a transmissão dos arquivos para o eSocial, em relação as organizações que possuem seu próprio departamento, precisam estar com as informações atualizadas para a transmissão dos arquivos.



Para Rodrigues (2014), os profissionais de RH deveram realizar envios de eventos para o *webservice* do eSocial. A partir deste envio a Receita Federal verificará a informações enviada e se correta validará, onde retornara para o sistema que enviou as informações um número de recibo que poderá ser consultados diretamente dentro do Portal eSocial.

Conforme Portal eSocial (2019), é de suma importância que o RH sempre esteja atento sobre as divergências e possível erros que possam vir ocorrer no sistema referente aos eventos de envio, onde os mesmos deverão ser ajustados imediatamente e reenviado para que gere o protocolo de validação no Portal eSocial.

Por fim, o não envio destas informações obrigatórias, conforme disponível no Portal eSocial que não comprovada que por ser efeito de parte técnica no sistema, automaticamente irá gerar multas que serão encaminhadas as empresas. A fiscalização do envio destes eventos é feita de forma virtual a cada arquivo individual enviado conforme os números de lote.

3.1.2 IMPLANTAÇÃO NAS EMPRESAS

A implantação do eSocial vem sendo planejado desde de 2014 referente ao Decreto nº 8.373, porém entrou em vigor oficialmente em janeiro de 2018 para as empresas com faturamento acima de 78 milhões de reais até o ano de 2016.

O processo de implementação da ferramenta do eSocial está tendo um impactado expressivo nas organizações, pois é necessário que atenda as exigências para que possam ser entregues nos prazos estipulados (eSocial, 2018).

O eSocial atualmente é uma realidade que as empresas vem convivendo, onde esta passando por um processo de simplificação a fim de tornar a sua utilização mais claro para o empregador doméstico e pelas pequenas empresas nas plataformas *web*. (Ministerio da Economia, 2019).

Houve diversas mudanças no eSocial afim de simplificar e eliminar diversos campos no *leiaute*, referente as informações trabalhistas afim de tornar menos difícil o preenchimento das informações pelas empresas, onde automaticamente facilitará o serviço das mesmas. (Ministerio da Economia, 2019).

Para Gabriel, Silva e Rezende (2016) os impactos com o eSocial serão vistos principalmente nos processos, no sistema e principalmente nas pessoas dentro nas organizações.

O informativo foi idealizado para transmitir referências agrupadas por meio de eventos, que são eles: Eventos iniciais que são enviados as informações do empregador e tabelas, ou seja as informações dos serviços, rubricas, cargos, horários, os eventos não periódicos que abrange as informações cadastrais dos empregados, contribuintes, estagiários, afastamentos, desligamentos e os eventos periódicos que envia as informações de remunerações e pagamentos dos empregados e o fechamento da folha com os encargos de INSS e FGTS. (Manual de Orientação eSocial, 2019).

Conforme Manual de orientação eSocial (2019), cada evento possui um *leiaute* próprio. Estes *leiautes* são disponibilizados no site do eSocial, onde nelas possuem referências de regras de negócios. Essa tabela apresenta as regras de preenchimento de cada evento e deverá estar de acordo para envio e em casos de erros servirá para a consulta dos ajustes, para padronização.



Com a implantação do eSocial nas empresas é necessário que as mesmas saibam a quais grupos pertencem, conforme tabela 1 indica os grupos do eSocial, que inicia com o grupo 1 até o 4, onde são demonstrados as definições de cada grupo e os prazos para envio conforme disponibilizado no Portal do eSocial, as empresas que pertencem ao 1º grupo são as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78 milhões, já o 2º grupo abrange as entidades com faturamento no ano de 2016 até R\$ 78 milhões, o 3º grupo para empregadores optante pelo Simples Nacional e empregadores pessoa física (exceto doméstico) e por fim o 4º grupo que iniciará em 2020, que são os entes públicos e organizações internacionais. (Portal eSocial, 2019).

Conforme Tabela 1, possui um prazo fixo de envio dos eventos a serem enviados, onde os setores de recursos humanos e ou departamento pessoal deverá estar ciente, segundo o (Portal eSocial 2019).

Tabela 1 – Grupos eSocial

<p>1º GRUPO - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 e que possuem Natureza Jurídica iniciada com o número 2:</p> <p>Tabelas: 08/01/2018 Não Periódicos: 01/03/2018 Periódicos: 08/05/2018 (dados desde o dia 1º de maio) Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias (DCTFWeb): agosto/2018 Substituição GFIP FGTS para GRFGTS: Resolução Específica a ser publicada SST: 08/01/2020</p>	<p>2º GRUPO - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões), que não sejam optantes pelo Simples Nacional e que possuem Natureza Jurídica iniciada com o número 2:</p> <p>Tabelas: 16/07/2018 Não Periódicos: 10/10/2018 Periódicos: 10/01/2019 (dados desde o dia 1º de janeiro) Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias (DCTFWeb): Abril/2019* Substituição GFIP FGTS para GRFGTS: Resolução Específica a ser publicada SST: 08/07/2020</p>
<p>3º GRUPO - Empregadores optantes pelo Simples Nacional com Natureza Jurídica iniciada com o número 2, Empregadores pessoa física (exceto doméstico) e Produtor rural PF com Natureza Jurídica iniciada com o número 4, e as Entidades sem fins lucrativos com Natureza Jurídica iniciada com o número 3:</p> <p>Tabelas: 10/01/2019 Não Periódicos: 10/04/2019 Periódicos: 08/01/2020 (Dados de todo o mês de janeiro) Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias (DCTFWeb): Resolução Específica a ser publicada Substituição GFIP FGTS para GRFGTS: Resolução Específica a ser publicada SST: 08/01/2021</p>	<p>4º GRUPO - Entes públicos e organizações internacionais que possuem Natureza Jurídica iniciando com os números 1 e 5:</p> <p>Tabelas: janeiro/2020 Não Periódicos: Resolução Específica a ser publicada Periódicos: Resolução Específica a ser publicada Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias (DCTFWeb): Instrução Normativa Específica SST: 08/07/2021</p>

Fonte: Portal eSocial, 2019

Conforme disponibilizado no Portal eSocial (2019) em relação com a Tabela 1, segue a Figura 3 de eventos iniciais, eventos não periódicos e eventos periódicos, onde não separados por envio de tabelas, empregados e contribuintes e remunerações e pagamentos.

Figura 3 – Eventos eSocial



Fonte: Portal eSocial, 2019

Por fim, com a implantação do eSocial e as unificações das informações as organizações vem enfrentando um impacto, onde muitas vezes não conseguem entregar todas as informações nos prazos devido aos atrasos de preenchimento de dados no sistema, calculo de folha e possível erros que possam vir a ocorrer ao enviar os eventos, onde existem inúmeras formas de pesquisas, sendo os leiautes disponibilizados pelo eSocial e todas a informações que o proprio Portal do eSocial posta para auxilio e entendimento dos processos a ser realizado.

3.1.3 IMPACTO POSITIVO E NEGATIVO DO ESOCIAL

Segundo o Manual de Orientação (eSocial 2019), o eSocial não veio para alterar as legislações específicas de cada área e sim criar uma forma mais simplificada de atendê-las, assim proporcionando eficácia e proveito dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, organizar o cumprimento de obrigações previstas na lei pátria de cada matéria, eliminar a repetição das informações prestadas por pessoas físicas e jurídicas, aperfeiçoar a particularidade das informações referentes as relações de trabalho, fiscais e previdenciárias e averiguar o tratamento diferenciado as ME e empresas de pequeno porte EPP.

As maiores dificuldades iniciais dos empregadores com o eSocial serão os custos para atualização de sistemas operacionais, onde será necessária integração dos departamentos e exigirá mais conhecimento e cursos para os profissionais de recursos humanos e contábeis. Por outro lado, futuramente será mais prático e trará benefícios para as empresas (ALBANES, 2014).



Para Warmling (2016) com o eSocial os empregadores vão ter como dificuldade os custos para a atualização dos sistemas operacionais, onde abrange a integração dos departamentos e gastos com cursos para os profissionais.

Atualmente, o eSocial disponibiliza o manual, cursos, tutoriais em vídeos, perguntas e respostas frequentes, fale conosco de forma virtual e também o acesso a Central de Atendimento para possíveis dúvidas, sendo todas elas de forma gratuita para os empregadores (Portal eSocial, 2019).

Pode-se dizer que fiscalizar é exceção antes do eSocial, visto que nos dias atuais somente 3% das empresas brasileiras são fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e demais órgão públicos. A tendência é que a fiscalização aumente com o início do eSocial (CARVALHO, 2015).

O eSocial é apto a gerar impactos positivos na folha de pagamento, em relação a burocracia, facilitará todo o processo de legalidade em relação as obrigações trabalhistas, isso porque o eSocial proporciona uma maior facilidade no conseguimento na guia relativa aos impostos devidos quanto as obrigações trabalhistas. Assim, as informações ficam reunidas em um único lugar, onde simplifica a realização dos pagamentos e garanti regularidade completa (Portal eSocial, 2019).

3.1.4 ESTUDOS CORRELATOS

Mostra-se a seguir os estudos empíricos, que abordaram o projeto eSocial em âmbito nacional, conforme quadro 3.

Quadro 3 – Estudos Correlatos.

Autores	Objeto de Estudo	Objetivo Geral
Caio Gonçalves Felisbino (2016)	Registro de Empregados e os reflexos no eSocial numa abordagem geral nos escritórios de Contabilidade do Município de Orleans-SC	Consiste em apresentar como os escritórios contábeis de Orleans-SC estão solicitando os documentos para registros de empregados e como está o processo de adaptação para atender os prazos conforme legislação, tendo em vista a aplicação do e-Social.
Carolina Bez Birolo Alves (2017)	eSocial – Dificuldades para implantação: Estudo realizado nos prestadores de serviços contábeis.	Demonstrar as maiores dificuldades na implantação e adaptação às rotinas do eSocial nas empresas prestadoras de serviços contábeis.
Jerusa Valentim de Souza (2018)	O EFD-REINF e sua relação com o eSocial.	Identificar como as empresas Cerâmicas da Região Sul de Santa Catarina já obrigadas ao eSocial, estão se adaptando para realizar o envio das informações por meio do EFD-Reinf, uma vez que já obtiveram a experiência de realizar envio para o eSocial.

Fonte: Elaborado pela autora (2019).



Conforme os estudos demonstrados no quadro 3, constata-se que desde de 2016 as empresas já começaram a se preparar para o projeto eSocial, onde estavam preparando as documentações necessário para o início da implantação. As empresas passaram por um período da adaptação onde ocorreu diversas dificuldades. Atualmente conforme o presente estudo, as empresas estão, mas adaptadas pois já convivem com o envio das informações para o ambiente do eSocial.

4 PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS

Nesta seção será descrito o enquadramento metodológico do estudo. Posteriormente, apresentam-se procedimentos utilizados para coleta e análise de dados, com o intuito de apresentar as formas e ferramentas utilizadas para elaboração da pesquisa aplicada.

4.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para Gil (2002), as pesquisas que utilizam da abordagem qualitativa possuem a particularidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos por grupos sociais.

Frente a esta nova obrigação o objetivo deste trabalho é realizar uma abordagem geral sobre o eSocial, trazendo os faseamentos das empresas e os impactos positivos e negativos em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC.

Quanto ao objetivo caracteriza-se como descritiva, pois descreverá e levantará os dados das novas formas de registros fiscais, previdenciários e sociais a partir da nova metodologia de aplicação da sistemática do eSocial, referente ao impacto ocasionado nas organizações referente aos envios dos faseamentos.

Segundo Gil (2008), o objetivo da pesquisa é descrever características de determinado público ou estabelecimento de relações entre as variáveis. A principal característica está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

Foi realizado um levantamento de dados, onde foi aplicado um questionário para mais sessenta e quatro empresas para a coleta dos dados.

4.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Em relação ao questionário aplicado, foram elaboradas dezoito perguntas, sendo delas: cinco perguntas de múltipla escolha referente ao perfil dos entrevistados e treze sobre o conhecimento do eSocial, abrangendo os faseamentos e impactos.

O direcionamento do questionário foi realizado para empresas do ramo: prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC, as empresas foram selecionadas através dos associados de cada sindicato, no dia 30 de outubro de 2019 com finalidade no dia 08 de novembro de 2019, via e-mail juntamente com uma prevê apresentação do objetivo da pesquisa afim de que os participantes compreende-se o intuito das perguntas, foi totalizado o envio para sessenta e quatro empresas e obtive o retorno de trinta e nove empresas.

Após o retorno dos questionários, os dados decorrentes foram analisados de forma qualitativa e serão demonstrados através de gráficos e de forma descritiva.



5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

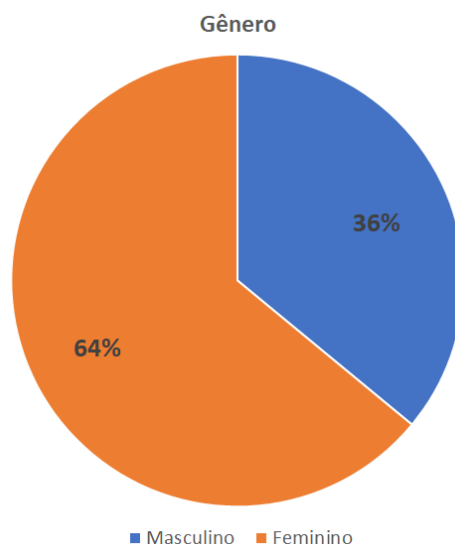
Para melhor apresentação dos dados e análise dos resultados esta seção será dividido no perfil dos entrevistados e os conhecimentos que os mesmos apresentam sobre o e-Social.

5.1 ANÁLISE DOS DADOS

Para iniciar a análise dos dados se fez necessário analisar o gênero dos entrevistados, a fim de avaliar qual gênero possui maior número nas empresas no setor de Departamento Pessoal e RH.

No primeiro questionamento realizado teve como intuito identificar o gênero dos entrevistados: Feminino, masculino.

Gráfico 1- Gênero dos entrevistados

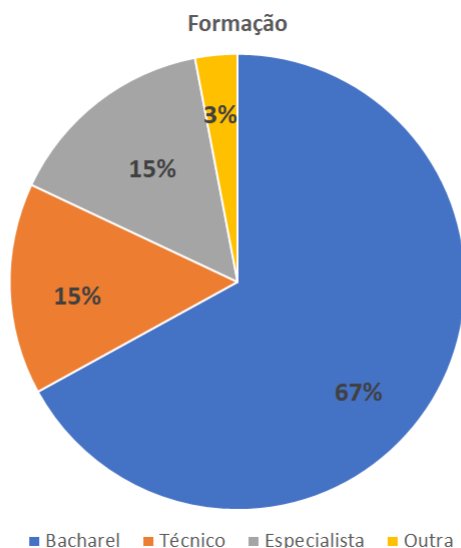


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Conforme o gráfico 1 no que se refere ao gênero dos entrevistados foram obtidos trinta e nove participantes dentre eles, 25% do gênero feminino e quatorze do gênero masculino. Sendo assim, pode-se dizer que dentro dos entrevistados 64% são mulheres que trabalham no setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal das empresas participantes deste questionário e 36% pertencem ao sexo masculino. Conforme os dados da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS) 66% dos postos do Departamento de Recursos Humanos são ocupados por mulheres, o que comprova através desta pesquisa.

O segundo questionamento realizado teve como intuito identificar a formação profissional dos entrevistados.

Gráfico 2 - Formação dos entrevistados

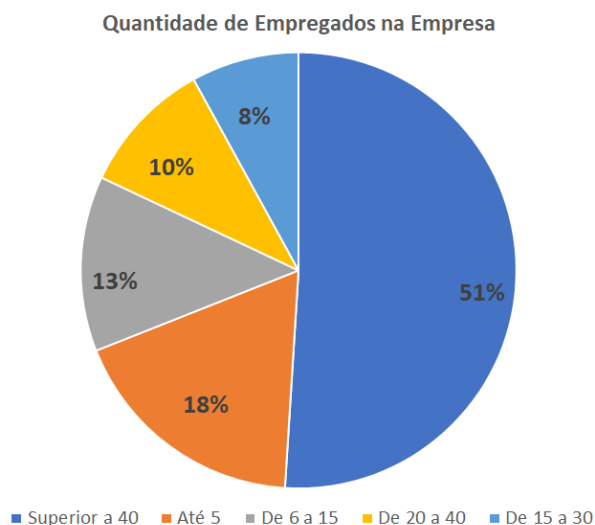


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Referente ao questionamento do grau de formação dos entrevistados chegou-se à conclusão que a maioria dos participantes são bacharéis, sendo 67% bacharel, 15% técnico, 3% outra e 15% especialista na área. Atualmente o requisito mais esperado das empresas referente aos empregados é que possuam alguma formação, seja acadêmica ou técnica sobre o setor ao qual trabalha, avaliou-se que conforme pesquisa pelo IBGE (2019), pessoas com 25 anos ou mais que finalizaram o ensino médio passou de 46,2% para 47,4%, entre os anos de 2017 e 2018.

O terceiro questionamento realizado teve como intuito identificar a quantidade empregados que possuem na empresa de cada entrevistado.

Gráfico 3 - Quantidade de empregados



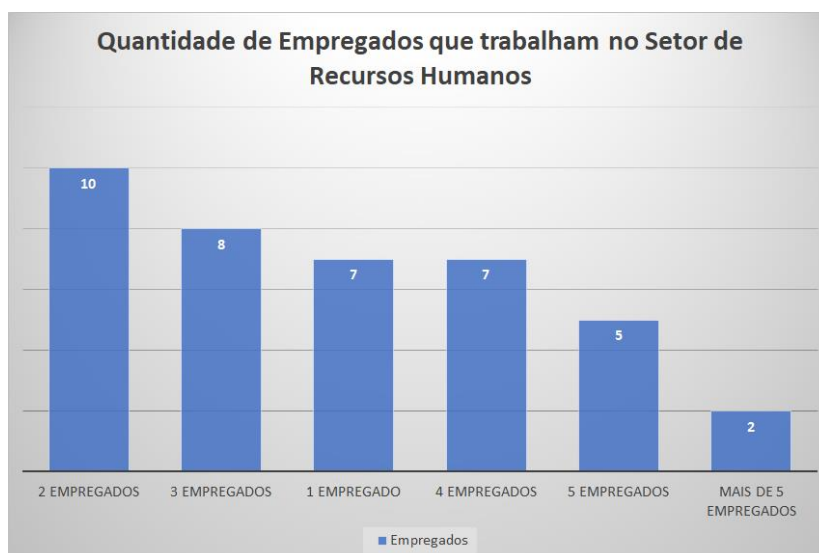
Fonte: Elaborado pela autora (2019).



Na pergunta 3 questionou-se a quantidade de empregados e avaliou-se que a maior parte das empresas possuem acima de 40 empregados, por se tratar de empresas de grande porte como indústrias têxteis, construção civil e cerâmicas, o que é o intuito neste trabalho, em buscar informações de profissionais de RH dentro das empresas que não seja apenas prestadoras de serviços contábeis, afim de avaliar a preparação dos mesmos para o envio das informações obrigatórias para o eSocial, assim identificou-se que refere-se a 51% dos participantes, 18% até 5 empregados, 13% de 6 a 15 empregados, 10% de 20 a 40 empregados e 8% de 15 a 30 empregados.

O quarto questionamento realizado teve como intuito identificar a quantidade de empregados que trabalham no setor de Recursos Humanos.

Gráfico 4- Quantidade de empregados no setor de Recursos Humanos



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

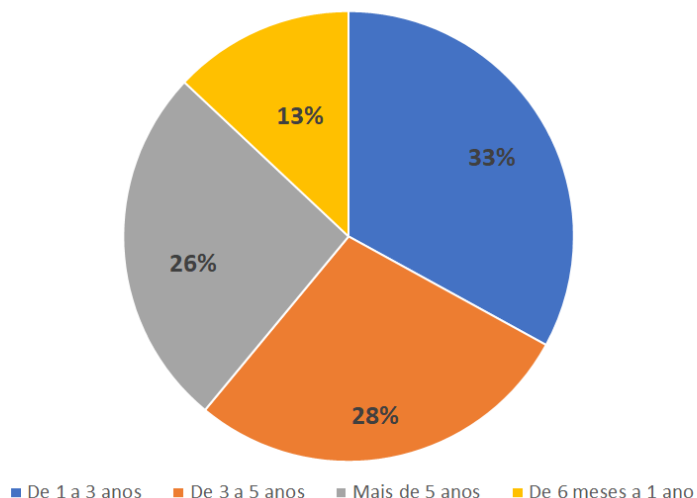
Verificou-se que no setor de Recursos Humanos a predominância foi de 2 empregados no setor, ficando em segundo lugar 3 empregados, em terceiro lugar sendo 1 e 4 empregados que tiveram 7 votações, em quarto lugar 5 empregados e em quinto lugar mais de 5 empregados no setor. Assim, avaliou-se que conforme o número de empregados, que pode ser avaliado no gráfico 3, quanto maior a quantidade de funcionários, se faz necessário um número maior de colaboradores no setor de RH para o controle de todas as atividades diárias entre a empresa e os empregados e principalmente a preparação dos envios dentro dos prazos estipulados conforme disponibilizado neste trabalho e no Portal eSocial.

O quinto questionamento realizado teve como intuito identificar há quanto tempo os entrevistados atuam no departamento pessoal



Gráfico 5- Tempo de atuação

Há quanto tempo atua no Departamento Pessoal



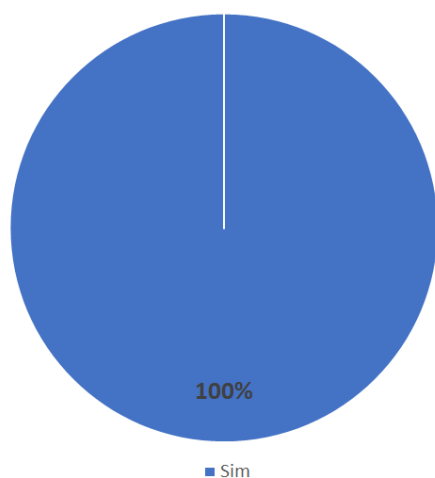
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

O intuito nesta pergunta é avaliar a experiência dos empregados no setor de Recursos Humanos, a quanto tempo estão adaptadas as demais obrigatórias, assim verificou-se que 33% dos entrevistados possuem de 1 a 3 anos de experiência na área, sendo 28% de 3 a 5 anos, 26% mais de 5 anos e 13% de 6 meses a 1 ano, conclui-se que os entrevistados possuem uma ampla experiência na área de Departamento Pessoal. Avaliou-se que os 39 participantes desta pesquisa possuem uma vasta experiência e conhecem as rotinas do departamento.

O sexto questionamento realizado teve como intuito identificar se os participantes conhecem o eSocial.

Gráfico 6 - Conhecimento eSocial

Você conhece o eSocial?



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

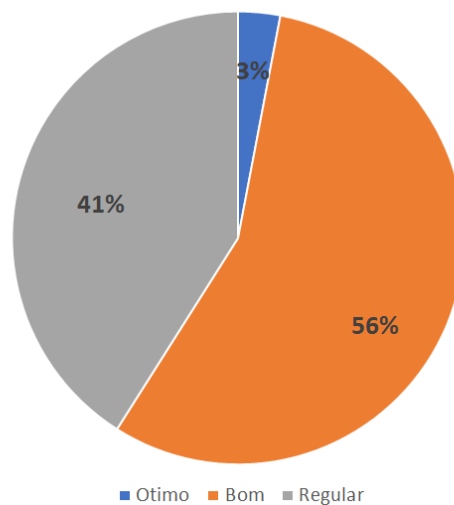


Conforme um dos objetivos deste trabalho é avaliar o conhecimento das empresas e colaboradores referente ao eSocial, avaliar se estão preparados e se entendem que o projeto eSocial veio para contribuir de forma positiva a fim de ampliar e simplificar o trabalho das empresas referente ao vínculo empregatício, assim constatou-se que 100% dos entrevistados conhecem o eSocial, sendo totalizado 39 entrevistados que entendem do assunto neste artigo e estão por dentro das mudanças que vem ocorrendo de forma rotineira principalmente no setor de RH.

O sétimo questionamento realizado teve como intuito identificar o entendimento dos entrevistados em relação ao projeto eSocial.

Gráfico 7- Entendimento Projeto eSocial

Como é seu entendimento em relação ao projeto eSocial?



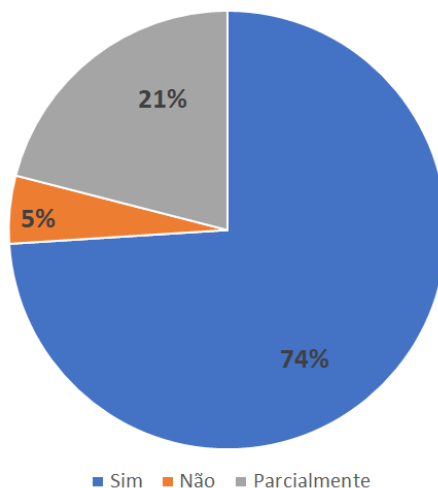
Fonte: Dados de pesquisa da autora (2019).

Apesar de compreender o que é o projeto e eSocial e o objetivo pelo qual foi criado, o mesmo vem mudando e simplificando muitas informações que estão na rotina a muito tempo, onde a forma de adaptação pode levar um tempo, assim o entendimento pode não ser considerado ótimo, mas pode-se avaliar que o resultado foi o esperado deste trabalho de forma positiva. Assim, diante do gráfico 7, avaliou-se que 56% dos entrevistados possuem um conhecimento bom, 41% regular e 1% ótimo, assim conclui-se que os entrevistados entendem ou buscam informação sobre o projeto eSocial para conhecimento profissional.

O oitavo questionamento realizado teve como intuito identificar se as empresas que os entrevistados trabalham está adotando alguma estratégia para a implementação do eSocial e as mudanças que vem ocorrendo.

Gráfico 8 - Estratégia para implementação e mudanças do eSocial

A empresa esta adotando alguma estratégia para a implementação do eSocial e suas mudanças?



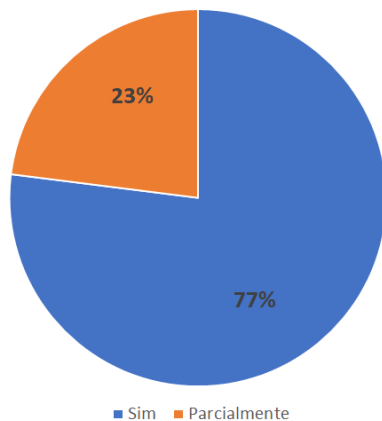
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Contastou-se que 74% das empresas estão adotando estratégias para a implementação do eSocial e se preparando para as mudanças que vem ocorrendo, 21% parcialmente e 5% não. Avaliou-se que as empresas estão buscando formas de estar por dentro das informações do eSocial e suas exigências. A fiscalização esta avaliando as empresas que estão dentro de obrigatoriedade de envio e se as mesmas estão cumprindo suas obrigações, caso não, ocorrem de muitas empresas notificadas, onde visa a importância das empresas sempre possuirem uma estrategia para cumprir as obrigações e estarem dentro do esperado pelo Governo.

O nono questionamento realizado teve como intuito identificar os funcionários da área de Recursos Humanos se estão preparados para as mudanças rotineiras que exige o eSocial.

Gráfico 9 - Mudanças Rotineiras

Os funcionários da área de Recursos Humanos estão preparados para as mudanças rotineiras e internas que exige o eSocial?

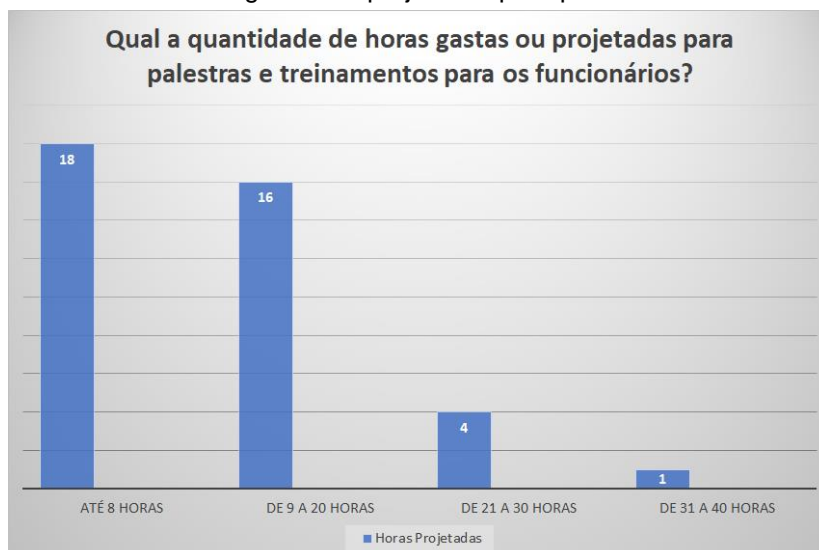


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Avaliou-se que 77% dos funcionários estão preparados, que corresponde a 30 participantes e 23% parcialmente, que convém a 9 participantes, assim constatou que os funcionários estão preparados ou buscando meios para estarem capacitados as mudanças rotineiras no seu meio de trabalho para atender todas as exigências que o eSocial impõe sobre as empresas. O motivo deste trabalho é avaliar os impactos sejam eles de forma positiva e negativa, e realizando o levantamento de dados do questionário aplicado, avaliamos que os impactos que vem ocorrendo nas organizações é de forma positiva apesar das dificuldades de adaptação, pois vem ocorrendo mudanças nos setores responsáveis.

O décimo questionamento realizado teve como intuito identificar quantas horas gastas ou projetadas as empresas usam para palestras e treinamentos para os funcionários referente ao eSocial.

Gráfico 10 - Horas gastas ou projetadas para palestras e treinamentos.



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

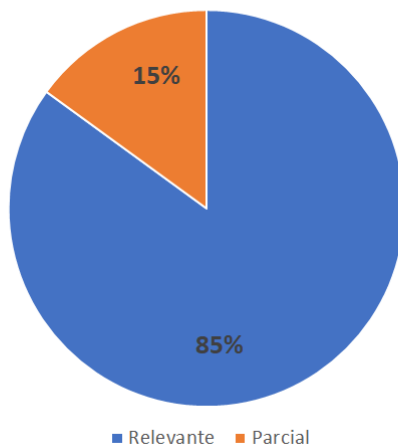
Atualmente o Portal eSocial disponibiliza cursos gratuitos, manuais para consultas, na internet é disponibilizado cursos com conclusão de Certificados e algumas empresas de sistema contabil também fazem cursos ao vivo ou gravados para os clientes, é de suma importância que as empresas reservem algumas horas da carga horária dos funcionários para prepara-los com o eSocial. Com as respostas, avaliou-se que 16 empresas usam de 9 a 20 horas, 18 empresas até 8 horas, 4 empresas de 21 a 30 horas e 1 empresa de 31 a 40 horas, avaliou-se que todos as empresas entrevistadas, reservam um tempo da carga horária de trabalho dos empregados, para prepara-los.

O decimo primeiro questionamento realizado teve como intuito identificar a importancia do eSocial em unificar e padronizar todas as ocorrencias trabalhistas, previdenciárias e fiscais que são prestadsa.



Gráfico 11- Importância da unificação e padronização

Como você considera a importância do eSocial, em unificar e padronizar todas as ocorrências trabalhistas, previdenciárias e fiscais que são prestadas?



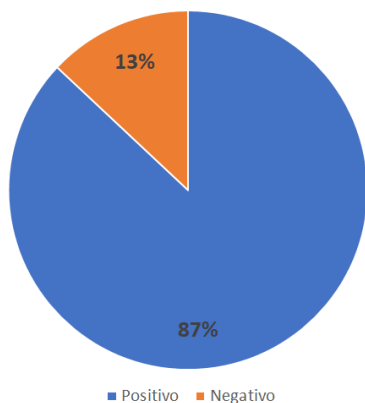
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Identificou-se nesta pergunta, que 85% dos participantes que correspondem a 33 entrevistados, respondem que é relevante a importância e 15% que correspondem a 6 entrevistados, que é parcial. O objetivo do eSocial é simplificar as obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas e unificar todos os informativos dos órgãos para uma maior facilidade de trabalho das empresas, conferência e fiscalização, com o resultado desta pergunta avaliou-se que o objetivo esperado pelo eSocial esta sendo alcançado, onde os entrevistados consideram importante e relevante a unificação e padronização destas informações.

O decimo segundo questionamento realizado teve como intuito identificar se os entrevistados acham que o eSocial trouxe impacto positivo ou negativo.

Gráfico 12 - Impacto

Você considera que o eSocial trouxe mais impacto positivo ou negativo?



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Em estudos de artigos acadêmicos conforme os estudos correlatos, trouxeram a forma de pesquisa do projeto eSocial com intuito de verificar os impactos negativos,

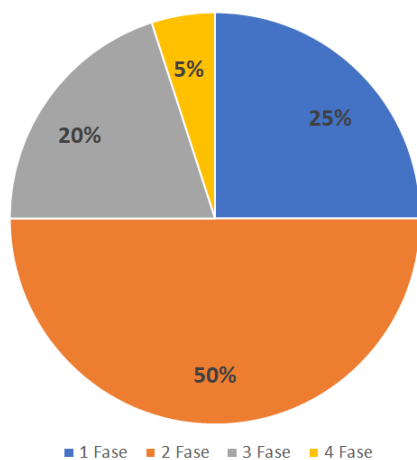


porém o objetivo do eSocial não é gerar um resultado negativo nas empresas apesar da grande mudança que ocorreu, assim com este presente trabalho a intenção é buscar as informações de forma positiva, onde identificou-se que o impacto mais votado foi positivo, com 87% das respostas que correspondem a 34 dos participantes e 13% negativo que correspondem a 5 entrevistados, assim avaliamos que o impacto do eSocial apesar das exigências gera um resultado positivo.

O decimo terceiro questionamento realizado teve como intuito identificar qual o faseamento que se enquadra a empresa que os entrevistados trabalham.

Gráfico 13 - Faseamento da Empresa.

Qual faseamento se enquadra a empresa que trabalha?



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

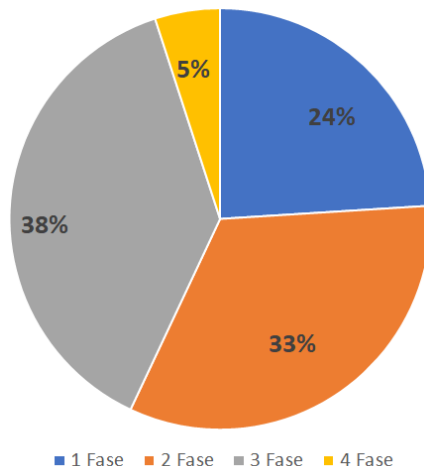
O 1º grupo do eSocial pertence as entidades empresarias com faturamento no ano de 2016 acima de R\$78 milhões, 2º grupo as entidades empresarias com faturamento no ano de 2016 de até R\$78 milhões, 3º grupo empregadores optantes pelo simples nacional, empregadores pessoa fisica (exceto doméstico e produtor rural PF e por fim o 4º grupo que ainda não esta na obrigatoriedade que abrange os entes publicos e organizações internacionais.

Avaliou-se com este questionamento que 50% das empresas enquadram-se na 2ª fase, que correspondem a 20 empresas, 25% na 1ª fase que correspondem a 10 empresas, 20% na 3ª fase que correspondem a 8 empresas e 5% na 4ª fase que correspondem a 2 empresas, sendo que a 4ª fase ainda não começou a enviar os eventos, iniciara em 2020.

O decimo quarto questionamento realizado teve como intuito identificar e direcionar para as prestadoras de serviços contábeis, qual faseamento teve maior demanda

Gráfico 14 - Faseamento com maior demanda em prestadoras de serviços contábeis

Em casos de prestadoras de serviço contábeis, qual faseamento teve maior demanda?



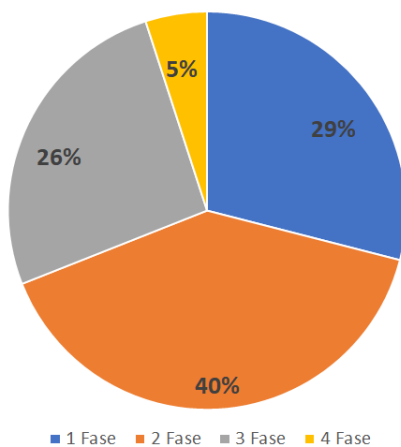
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Identificou-se que nas prestadoras de serviços contábeis 38% teve maior demanda com as empresas da 3ª fase que correspondem a 8 empresas, onde o mesmo iniciou o envio na competência de 01/2019, 33% dos resultados foi referente a 2ª fase que correspondem a 7 empresas com início do envio dos eventos em 07/2018, 24% a 1ª fase que correspondem a 5 empresas com início em 01/2018 e 5% a 4ª fase que corresponde a 1 empresas, esta pergunta ficou em aberto para todos os entrevistados, independente do ramo da empresa.

O decimo quinto questionamento realizado teve como intuito identificar qual faseamento obteve maior impacto nas empresas.

Gráfico 15 - Faseamento com maior impacto

Caso possua mais empresas no eSocial, qual faseamento teve maior impacto?



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Notou-se que 40% dos entrevistados que correspondem a 17 participantes, responderam que a 2ª fase do eSocial obteve maior impacto 29% a 1ª fase que

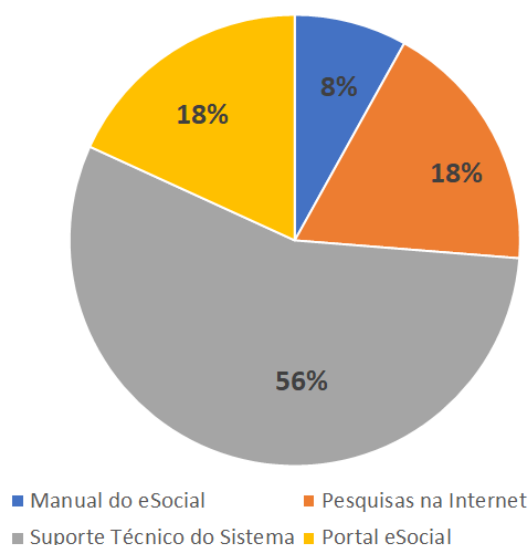


correspondem a 12 participantes, visto que a 1ª e 2ª fase iniciou os envios em 2018, ou seja no mesmo ano que o eSocial entrou em vigor oficialmente, 26% a 3ª fase que correspondem a 11 participantes e 5% a 4 fase que correspondem a 2 empresas dos entrevistados.

O decimo sexto questionamento realizado teve como intuito de avaliar qual o meio que as empresas buscam para solucionar os erros do eSocial.

Gráfico 16 - Meios de consulta

Quando ocorre erros no envio das informações para o Portal eSocial, normalmente realiza a consulta com



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

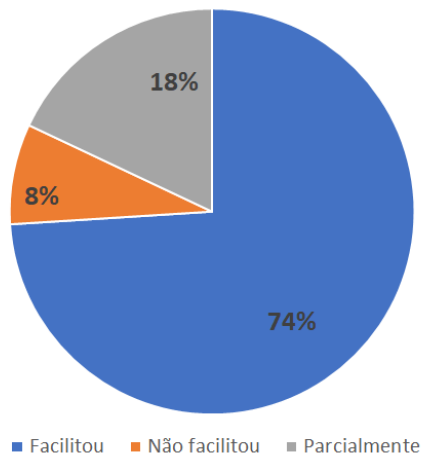
Identificou-se que houve relevância na opção de Suporte técnico do sistema que utilizam nas empresas e escritórios, que correspondem a 55%, 18% a opção pesquisas na internet e Portal eSocial e 8% o manual do eSocial, esta pergunta estava aberta para selecionar mais de uma resposta, visto que as mesmas possuem mais de uma opção de meios de consulta. Assim, conclui-se neste questionamento que mesmo o eSocial disponibilizando materiais gratuitos para leitura, os mesmos buscam meios de ajuda em pesquisas na internet e auxílio com o suporte técnico do Sistema por ser um meio de acesso mais ágil.

O decimo sétimo questionamento realizado teve como intuito avaliar a opinião do mesmo, se o eSocial facilitou o trabalho de Recursos Humanos com a substituição do arquivo pelo eSocial, como SEFIP, RAIS, DIRF e outros informativos.



Gráfico 17 - Facilitou as substituições

Você acha que facilitou o trabalho do setor de Recursos Humanos com a substituição dos arquivos pelo eSocial? Como SEFIP, RAIS, DIRF...

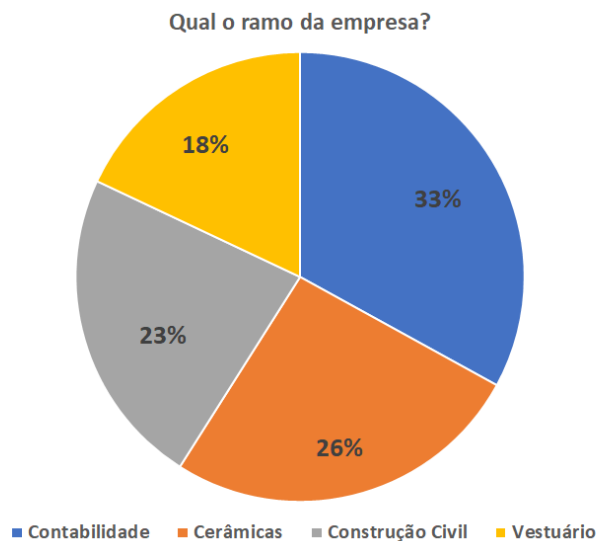


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Avaliou-se que 74% dos entrevistados acham que facilitou o trabalho, que correspondem a 29 dos participantes, 18% que facilitou de forma parcial que correspondem a 7 dos entrevistados e 8% que não facilitou o trabalho, que correspondem a 3 dos entrevistados. O eSocial tem objetivo de simplificar as informações dos empregados, com a escrituração digital e as obrigações acessórias que deixaram de ser entregues de forma individual, que são o mensais: CAGED, SEFIP, CAT, PPP e os anuais: RAIS e DIRF, porém ainda não foi substituído todas as obrigações, somente a SEFIP onde é enviado através da DCTF WEB, para empresas do 1º grupo com faturamento acima de 78 milhões de reais. Portal eSocial (2019).

O decimo oitavo questionamento realizado teve como intuito verificar o ramo das empresas que responderam o questionário, visto que o nome das mesmas não será divulgado.

Gráfico 18 - Ramo das Empresas



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Identificou-se que 33% dos entrevistados trabalham em prestadoras de serviços contábeis que correspondem a 13 participantes, 26% em cerâmicas que correspondem a 10 participantes, 23% em construção civil que correspondem a 9 participantes e 18% em vestuário, empresas têxteis onde correspondem a 7 dos participantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto chamado eSocial é uma nova obrigação concebida pelo governo para a substituição dos informativos já presentes, sendo que o seu principal objetivo é facilitar o meio de informações dos órgãos governamentais, sendo: Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Previdência Social e Ministério do Trabalho.

Em janeiro de 2018 o eSocial entrou em vigor onde as empresas começaram a se adaptar para unificar as informações trabalhistas e previdenciárias para o envio ao governo conforme proposto pelo mesmo.

O artigo teve como finalidade buscar e compreender a concepção das empresas prestadoras de serviços, indústrias têxteis, cerâmicas e construção civil localizadas no município de Criciúma SC.

O eSocial veio com o intuito de unificar e padronizar as informações trabalhistas e previdenciárias, afim de simplificar hoje existente os quinze informativos obrigatórios, para que haja uma fiscalização maior nas empresas e organização rotineira entre empresa e empregado.

Ainda existe muitos processos a serem melhorados, visto que apesar de ser um projeto do Governo desde de 2014, as empresas somente tiveram o real contato com o novo informativo ao fim de 2017 com o ambiente de teste e início de 2018 já com o ambiente oficial, onde iniciou com as empresas do 1º grupo com faturamento acima de 78 milhões.

Analisando os objetivos do presente trabalho, sendo eles geral e específico, constata-se que todos foram alcançados. O objetivo geral buscou alcançar o conhecimento do eSocial, trazendo os faseamentos das empresas e os impactos



positivos e negativos em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras de Criciúma SC.

Quanto aos objetivos específicos foram abordados quais são os objetivos do eSocial em relação aos empregadores, compreender as situações negativas e positiva do envio dos faseamentos ao esocial e identificar as modificações nos procedimentos das organizações em relação ao departamento pessoal, quais procedimentos e adaptações estão sendo tomadas pelas empresas.

Referente a metodologia utilizada caracteriza-se como descritiva, pois descreveu e levantou os dados das novas formas de registros fiscais, previdenciários e sociais a partir da nova metodologia de aplicação da sistemática do eSocial, referente aos faseamentos, os grupos do eSocial e os impactos ocasionados no envio dos eventos ao Portal eSocial que abrange a fiscalização do Governo sobre as empresas.

Com isto foi aplicado um questionário via *e-mail* para sessenta e quatro empresas onde obtive um resultado de trinta e nove empresas que colaboraram respondendo dezoito perguntas direcionadas a perguntas pessoal, conhecimento do eSocial, faseamentos e impactos, assim avaliou-se que o resultado da coleta dos dados foi de forma positiva, onde as empresas estão se adaptando rapidamente as exigências do eSocial.

A pesquisa executada aponta que as empresas que já enviaram as informações ao eSocial independente do faseamento, sentem-se relativamente seguras com relação as adaptações e mudanças dos processos internos para o cumprimento das obrigações.

Em relação as limitações encontradas neste trabalho, pode-se apontar a dificuldade em obter as respostas das empresas, o que prejudicou a análise de resultados, acredita-se que a motivação seria a data de envio dos questionários.

Sendo assim, como recomendação para pesquisas futuras, propõe-se um estudo sobre as empresas que adquirem e comercializam produção rural para envio do eSocial, por se tratar de uma ligação de setores entre escrita fiscal e departamento pessoal.



REFERÊNCIAS

ALBANES, Valdemir João. **Vantagens e desvantagens do eSocial**. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-e-desvantagens-doesocial/>>. Acesso em: 24.set.2019.

ALMEIDA, José O.Tavares. **O SPED e a transparência nas relações tributárias**. Disponível em<[http://www.deloitte.com/assets/DcomBrazil/Local%20Assets/Documents/Artigo%20SPED%20Othon%20Almeida\(2\).pdf](http://www.deloitte.com/assets/DcomBrazil/Local%20Assets/Documents/Artigo%20SPED%20Othon%20Almeida(2).pdf)> Acesso em 06.out.2019.

ALVES, Carolina Bez Birolo. **eSocial – Dificuldades para implantação: Estudo realizado nos prestadores de serviços contábeis**. 2017. p. 12. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC.

BRASIL 2007. RECEITA FEDERAL-PORTAL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Disponível em <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>>Acesso em 18.set.2019.

BRASIL. **Decreto Nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Sistema Público de Escrituração Digital**. 2019. Disponível em: . Acesso em: 09.set.2019.

BRASIL2007. RECEITA FEDERAL-PORTAL. **Sistema Público de Escrituração Digital.-SPED** Disponível em < www.receita.fazenda.gov.br/sobre-projeto/apresentacao.htm >. Acesso em 18.set.2019.

CARVALHO, Zenaide. **eSocial – Decreto 8.373/14: O que é, como implantar?** 2015.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Pearson, 2005. 229 p.

Contábil, Importância do sistema, disponível em <<http://virtudecidadania.blogspot.com.br/2012/11/a-importancia-do-sistema-deinformacao.html>>Acesso em: 16.set.2019.

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

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

GIL, Antonio de Loureiro. **Sistemas de informações contábil/financeiro**. São Paulo: Atlas, 1992.



GONÇALVES, Caio Felisbino. **Registro de Empregados e os reflexos no eSocial numa abordagem geral nos escritórios de Contabilidade do Município de Orleans-SC**. 2016. p. 10. Orientador: Adilson Pagani Ramos. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC.

Instrução Normativa Nº 207, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019. – Edição: 205. Outubro 2019, Disponível em <<http://www.in.gov.br/>> Acesso em 03.nov.2019

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

Manual de Orientação do eSocial – Versão 2.5. Novembro 2018, Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em 05.out.2019.

Manual de Orientação do eSocial – Versão 2.5.01. Janeiro 2019, Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em 09.out.2019.

MANUAL de Orientações do eSocial. Versão 2.5.01. fev. 2019. Disponível: /> <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

MOSCOVE, Stephen A.; SIMKIN, Mark G.; BAGRANOFF, Nancy A. **Sistemas de informações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2002.

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

MULLER, Aderbal N.; PILAS, Rafaela; KIDO, Viviane. **Manual da nota fiscal eletrônica**. 1. ed. Curitiba: Jurua, 2008. 174 p.

OLIVEIRA, Célio Roberto I.; VASCONCELOS, Mércia Fernandes. **Importância da participação do contador no processo de implantação de Sistemas Integrados de Gestão: um estudo de caso**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, n 154, Jul./ago. 2005, p. 65-76.

OLIVEIRA, Denis dos Reis; ÁVILA, Lucimar Antônio Cabral de. **SPED - Sistema Público de Escrituração Digital: Um Estudo do Nível de Qualificação dos Profissionais Contábeis em uma Cidade do Estado de Minas Gerais**. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 57-69, jan./abr. 2016.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 369 p.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 369 p.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.



PORTAL ADMINISTRADORES. **e-Social a CLT digital**. Disponível em acessado em 10 jun. 2019.

PORTAL CONTÁBEIS. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/artigos/3456/esocial/>>. Acesso em: 10 jun. 2019
PORTAL ESOCIAL. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>>. Acesso em: 08 mai. 2019.

RODRIGUES, Marcus. **E-Social – O que é e o que muda na vida do profissional de RH**. 2014. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/esocial-o-que-e-como-funciona/>>. Acesso em: 09 mai. 2019.

SILVA, Josineide Benigna da. **Esocial – expectativa e desafios: um estudo de multicasos na cidade de Natal - RN**. 2014. 78f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Contábeis.

SOUZA, Jerusa Valentim. **O EFD-REINF e sua relação com o eSocial**. 2018. p. 21. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC.

STAIR, Ralph M. **Princípios de sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. 2. ed. Rio de Janeiro: LCT, 1998.

WARMILING, Poliana Dondossola. **Uma abordagem geral sobre o eSocial: Um estudo com empregadores do setor metal-mecânico do distrito de Caravaggio – Município de Nova Veneza – SC**. 2016. p. 12. Orientador: Adilson Pagani Ramos. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC.



APÊNDICES

Apêndice 1 – Instrumento de pesquisa (Questionário)

Questionário eSocial

Sou acadêmica da nona fase do curso de 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 “analisar os faseamentos e impactos do eSocial nas empresas”.

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, assim o nome da empresa não será divulgado.

1. Gênero

- Feminino
- Masculino
- Outros

2. Formação

- Técnico
- Bacharel
- Especialista
- Mestre
- Outro

3. Quantos empregados possuem na empresa?

- Até 5 empregados
- De 6 a 15 empregados
- De 15 a 30 empregados
- De 20 a 40 empregados
- Superior a 40 empregados

4. Quantos empregados trabalham no setor de Recursos Humanos?



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Mais de 5

5. Há quanto tempo você atua no departamento pessoal?

- Até 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 ano a 3 anos
- De 3 anos a 5 anos
- Mais de 5 anos

6. Você conhece o eSocial?

- Sim
- Não

7. Como é seu entendimento em relação ao projeto eSocial?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

8. A empresa está adotando alguma estratégia para a implementação do eSocial e suas mudanças?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não sei

9. Os funcionários da área de Recursos Humanos estão preparados para as mudanças rotineiras e internas que exige o eSocial?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não sei



10. Qual a quantidade de horas gastas ou projetadas para palestras e treinamentos para os funcionários?

- Até 8 horas
- De 9 a 20 horas
- De 21 a 30 horas
- De 31 a 40 horas
- Mais de 41 horas
- Não possui

11. Como você considera a importância do eSocial, em unificar e padronizar todas as ocorrências trabalhistas, previdenciárias e fiscais que são prestadas

- Relevante
- Irrelevante
- Parcial
- Não sei opinar

12. Você considera que o eSocial trouxe mais impacto positivo ou negativo?

- Positivo
- Negativo

13. Qual faseamento se enquadra a empresa que trabalha?

- 1 Fase
- 2 Fase
- 3 Fase
- 4 Fase

14. Em casos de prestadoras de serviço contábeis, qual faseamento teve maior demanda?

- 1 Fase
- 2 Fase
- 3 Fase
- 4 Fase

15. Caso possua mais empresas no eSocial, qual faseamento teve maior impacto?

- 1 Fase
- 2 Fase
- 3 Fase



- 4 Fase

16. Quando ocorre erro no envio das informações para o Portal eSocial, normalmente realiza a consulta com

- Manual do eSocial
 Pesquisas na Internet
 Suporte técnico do sistema
 Portal eSocial

17. Você acha que facilitou o trabalho do setor de Recursos Humanos com a substituição dos arquivos pelo eSocial? Como SEFIP, RAIS, DIRF...

- Facilitou
 Não facilitou
 Parcialmente

18. Qual o ramo da empresa?

- Contabilidade
 Cerâmicas
 Construção Civil
 Vestuário