



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI – UNIVATES

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ESOCIAL: UMA ANÁLISE DAS ADEQUAÇÕES NAS ROTINAS DE
DEPARTAMENTO PESSOAL EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE
LAJEADO-RS EQUADRADAS NO 1º GRUPO DE IMPLANTAÇÃO**

Georgi Barcella

Lajeado, novembro de 2018



Georgi Barcella

**ESOCIAL: UMA ANÁLISE DAS ADEQUAÇÕES NAS ROTINAS DE
DEPARTAMENTO PESSOAL EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE
LAJEADO-RS EQUADRADAS NO 1º GRUPO DE IMPLANTAÇÃO**

Monografia apresentada na disciplina de Estágio Supervisionado em Contabilidade II, do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Me. Adriana Wachholz

Lajeado, novembro de 2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado saúde e força para superar todas as dificuldades renovando sempre as esperanças de um futuro melhor. Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional em todos esses anos de vida acadêmica, exercendo papel fundamental para que eu tivesse condições de chegar até aqui. Um agradecimento especial a minha orientadora, Profa. Me. Adriana Wachholz, pela sua paciência e orientação durante todo o desenvolvimento desta monografia. Agradeço também a minha namorada Daniéli Gerhardt, pelo apoio e compreensão demonstrados e que foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. E ainda, agradeço a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este sonho fosse realizado.

RESUMO

O eSocial, Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, foi criado com o intuito de consolidar a entrega das inúmeras obrigações acessórias pertinentes a área trabalhista em somente um único portal nacional. A complexidade do projeto, com relação às inúmeras informações que devem ser prestadas pelas organizações, evidenciou ainda a necessidade de uma mudança cultural nas rotinas trabalhistas praticadas principalmente pelos setores de departamento pessoal. Frente a isso, o objetivo do trabalho foi identificar os impactos nas rotinas de Departamento Pessoal, decorrentes do processo de implantação do eSocial. Quanto aos objetivos, a pesquisa tem característica descritiva e com relação a abordagem do problema a pesquisa pode ser considerada como qualitativa, o procedimento técnico adotado foi um levantamento de dados *survey*, envolvendo a elaboração de um questionário semi-estruturado, contendo 18 perguntas fechadas de múltipla escolha e uma pergunta aberta, que foi aplicado aos profissionais do setor de Departamento Pessoal de 5 empresas do Município de Lajeado-RS. Dentre os resultados encontrados, pode-se destacar que 60% dos participantes pertenciam ao segmento das indústrias, sendo 40% dos respondentes enquadrados no cargo de analista de recursos humanos. Quanto ao nível de conhecimento dos mesmos sobre o eSocial apenas 20% indicou o nível como excelente. Pode-se perceber também que apenas 20% das empresas realizaram qualificação de todos os empregados quanto à importância e funcionamento do eSocial. Em relação ao prazo de envio dos eventos, chamou a atenção que 40% dos respondentes estavam sempre em atraso para o envio dos eventos de tabelas, EFD-Reinf e DCTF Web. Na verificação de práticas em desacordo com a legislação, 80% indicou que a realização de exames médicos admissionais após a data de admissão estava totalmente em desacordo. Ainda, 60% dos respondentes indicaram a redução das obrigações acessórias, a segurança nas informações e a integração eletrônica como benefícios da implantação do eSocial, em contrapartida, 40% indicou como principais dificuldades o *software* inadequado, problemas no envio e validação dos arquivos e prazos muito apertados para o envio. Com base nos resultados obtidos foi possível perceber que as empresas participantes da pesquisa não estavam totalmente preparadas para o eSocial e necessitaram de adequações nas rotinas de Departamento Pessoal, porém os respondentes não consideraram esse impacto como sendo uma dificuldade relevante no processo de implantação do eSocial.

Palavras-chave: eSocial. Rotinas de Departamento Pessoal. Obrigações acessórias. Legislação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ambiente de Negócios Eletrônicos na Sociedade da Informação.....	19
Figura 2 - Componentes do SPED.....	22
Figura 3 - Sequenciamento dos eventos do eSocial	30

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das empresas quanto a forma de constituição.....	45
Gráfico 2 - Distribuição dos Respondentes por Cargos	47
Gráfico 3 - Tempo de Experiência dos Respondentes na Função	48
Gráfico 4 - Nível de Conhecimento dos respondentes sobre eSocial	49
Gráfico 5 - Qualificação dos empregados quanto ao eSocial.....	50
Gráfico 6 - Atrasos no Envio da Admissão.....	55
Gráfico 7 - Adoção de Práticas Preventivas Quanto à Possíveis Multas	56
Gráfico 8 - Agilidade nas Rotinas de DP pela Substituição das Obrigações Acessórias.....	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Cronologia de eventos relacionados ao e-Gov no Brasil.....	17
Quadro 2 - Cronograma de implantação do eSocial	27

Quadro 3 - Formas de acesso ao eSocial	29
Quadro 4 - Classificação do Porte das empresas por número de empregados	43
Quadro 5 - Dificuldades encontradas na qualificação cadastral dos empregados	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Multas administrativas no âmbito da área trabalhista.....	36
Tabela 2 - Distribuição das empresas por segmento de atuação.....	45
Tabela 3 - Distribuição de empregados por segmento.....	46
Tabela 4 - Grau de Instrução dos Respondentes.....	47
Tabela 5 - Frequência de adequações no cadastro dos empregados.....	51
Tabela 6 - Situação do Envio dos Eventos com Relação aos Prazos	54
Tabela 7 - Existência de Práticas em Desacordo com a Legislação Trabalhista	55
Tabela 8 - Os Benefícios Advindos da Implantação do eSocial	59
Tabela 9 - As Principais Dificuldades enfrentadas com a Implantação do eSocial ...	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordos Coletivos de Trabalho
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CCT	Convenções Coletivas de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CEGE	Comitê Executivo do Governo Eletrônico
CF	Constituição Federal
CLPS	Consolidação das Leis da Previdência Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CPRB	Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
DAE	Documento de Arrecadação do eSocial
DARF	Documento de Arrecadação de Receitas Federais
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DOU	Diário Oficial da União
DP	Departamento Pessoal
ECD	Escrituração Contábil Digital
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EPP	Empresa de Pequeno Porte
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Informações a Previdência Social

GTTI	Grupo de Trabalho em Tecnologia da Informação
ICP	Infraestrutura de Chaves Públicas
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
ME	Microempreendedor
MEI	Microempreendedor Individual
MOS	Manual de Orientações do eSocial
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PGD	Programa Gerador de Declaração
PIS	Programa de Integração Social
PVA	Programa Validador Assinador
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RET	Registros de Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal do Brasil
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social
SINCOVAT	Sindicato dos Contadores do Vale do Taquari
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Tema	11
1.1.1 Delimitação do tema.....	11
1.2 Problema de pesquisa	12
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo geral	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificativa.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Governo Eletrônico	14
2.1.1 A introdução do Governo Eletrônico no Brasil	16
2.2 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED).....	20
2.3 O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.....	23
2.3.1 Os benefícios e desafios da implantação do eSocial.....	24
2.3.2 Histórico e Cronograma de Implantação.....	26
2.4 Modelo operacional do eSocial.....	28
2.5 Eventos do eSocial.....	29
2.5.1 Eventos Iniciais/ Eventos de Tabelas	30
2.5.2 Eventos não periódicos	31
2.5.3 Eventos periódicos	32
2.5.4 EFD-Reinf e DCTFWeb	33
2.6 Custos de conformidade tributária.....	34
2.7 Departamento Pessoal e as penalizações da área trabalhista	36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	37
3.1 Tipo de Pesquisa	37
3.1.1 Quanto a abordagem.....	38
3.1.2 Quanto aos procedimentos	38
3.1.3 Quanto aos objetivos	38
3.2 Unidade de análise e população	39
3.3 Coleta de dados.....	40
3.4 Tratamento e análise dos dados.....	40

3.5 Limitações do método	41
4 AMBIENTE DE PESQUISA	43
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	44
5.1 Caracterização das Empresas.....	44
5.2 Perfil dos Respondentes	46
5.3 Análise do conhecimento dos respondentes e da preparação para o eSocial	48
5.4 Análise das adequações nos cadastros dos empregados.....	50
5.5 Os Prazos de Envio dos Eventos e as Competências	53
5.6 Verificação de Práticas em Desacordo com a Legislação.....	55
5.7 Os Benefícios e as Dificuldades Encontradas na Implantação do eSocial..	58
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS.....	64
APÊNDICE A – Questionário usado na coleta de dados da pesquisa.....	70

1 INTRODUÇÃO

Devido ao avanço tecnológico e o fenômeno da globalização, que foi impulsionado pelo crescente uso da internet, a descoberta de novas tecnologias pela utilização da informática possibilitou a criação de uma ferramenta com a capacidade de conectar todo o planeta, bem como diminuir barreiras econômicas, aproximando as relações entre os países e contribuindo para o aparecimento de novas formas de negócios.

Esse estreitamento nas relações entre as nações, fomentou o debate e a divulgação de temas relacionados a administração pública, e um deles foi o conceito de governo eletrônico, com a finalidade de promover um método de governança mais eficaz e transparente se utilizando de ferramentas de tecnologia de informação e comunicação (TIC) para o controle da gestão pública e a melhoria dos serviços prestados à sociedade.

No Brasil, o conceito de governo eletrônico começa a ser debatido com maior ênfase a partir do início do ano 2000, quando se percebem investimentos em estudos para diagnosticar alternativas considerando a realidade do país, e em consequência disso, surgem outros investimentos em infraestrutura, na melhoria das redes de internet e maciças campanhas de inclusão social para o uso das tecnologias de informação (BRASIL, 2000b).

Conforme Abrantes (2014), o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) revolucionou as relações entre as entidades e as esferas do governo, tornando-se assim, uma das mais importantes ferramentas de governo eletrônico e a principal plataforma fiscalizadora das informações apresentadas pelas empresas, por meio de uma estrutura que no princípio foi dividida em quatro módulos: Escrituração Contábil

Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) e o Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e).

Esse projeto do governo federal serviu de base para a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, idealizado e motivado pelos esforços de entidades federais como a Caixa Econômica Federal (CEF), o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o intuito de consolidar a entrega das inúmeras obrigações acessórias pertinentes a área trabalhista em somente um único portal nacional.

O processo de implantação do eSocial trouxe um novo paradigma para as empresas e escritórios contábeis diante da necessidade de os contribuintes manterem um sistema de informação muito bem estruturado e capaz de atender as exigências à padronização no envio das informações. Além disso, a complexidade do projeto, com relação às informações que devem ser prestadas pelas organizações, evidenciou ainda a necessidade de uma mudança cultural nas rotinas trabalhistas praticadas principalmente pelos setores de departamento pessoal.

1.1 Tema

Análise das adequações nas rotinas de Departamento Pessoal decorrentes da implantação do eSocial em empresas do município de Lajeado-RS, enquadradas no 1º grupo de implantação.

1.1.1 Delimitação do tema

Esta pesquisa delimita-se à análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal quanto à conformidade tributária em decorrência do processo de implantação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, tomando como referência empresas enquadradas no 1º grupo de implantação do programa do município de Lajeado – RS no ano de 2018.

1.2 Problema de pesquisa

A partir do início da obrigatoriedade no envio das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas por meio eletrônico, tornam-se evidentes as principais intenções do governo federal, no que tange a consolidação das relações trabalhistas, modificando a forma de envio das informações aos diversos órgãos federais, tornando a fiscalização de forma digital e em tempo real, ainda que o projeto do eSocial não vise criar novas leis. Os setores de Departamento Pessoal e de Recursos Humanos serão os mais afetados pelas mudanças em suas rotinas internas, visto que no Brasil, a maioria das empresas vinha adotando práticas muitas vezes em desacordo com a legislação, e a partir da entrada do eSocial, esses procedimentos não serão mais possíveis, uma vez que as empresas estarão muito mais expostas à fiscalização e a possíveis multas automáticas. Neste contexto, esta pesquisa buscou responder ao seguinte questionamento: Quais as adequações nas rotinas de Departamento Pessoal, decorrentes da implantação e uso do eSocial nas empresas enquadradas no 1º grupo de implantação do município de Lajeado - RS?

1.3 Objetivos

Os objetivos são classificados em geral e específicos.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar as adequações nas rotinas de Departamento Pessoal, decorrentes do processo de implantação do eSocial em empresas do 1º grupo do município de Lajeado – RS.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar as adequações provocados nas rotinas de Departamento Pessoal de empresas do 1º grupo, decorrentes da adequação para a implantação do eSocial;
- Evidenciar os principais desafios encontrados pelos profissionais de departamento pessoal;

- Constatar os benefícios para as empresas advindos da utilização do novo sistema.

1.4 Justificativa

Este estudo se justifica por tratar de um tema inédito no que tange ao envio das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas por meio eletrônico, e também pelo interesse da sociedade empresária, bem como das entidades que estarão amplamente envolvidas no processo de implantação e seu período de adaptação às novas regras impostas pela fiscalização.

Além disso, ao analisar outros estudos sobre o tema, muitos tratam somente das mudanças e adaptações que os escritórios contábeis devem passar para atender a essa nova conformidade decorrentes da implantação do eSocial, entretanto, com base neste estudo, será possível mensurar as adequações e dificuldades de sua implantação em empresas enquadradas no 1º grupo de implantação, as quais possuem sua própria estrutura de Departamento Pessoal e que serão responsáveis pela gestão e envio das informações ao eSocial.

Do ponto de vista acadêmico, este estudo traz um resgate teórico e complementar sobre as diversas vertentes do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, seus subprojetos, e dos aspectos legais das relações de emprego tratadas com maior ênfase no projeto do eSocial, e nesse sentido, ainda pouco exploradas em outras pesquisas sobre o tema.

Outrossim, para o acadêmico, este estudo proporcionou uma aproximação da área de Departamento Pessoal, agregando mais conhecimento sobre as rotinas trabalhistas utilizadas e fazendo um paralelo entre a teoria e a prática. Além disso, possibilitou o conhecimento mais aprofundado sobre o funcionamento do eSocial e das adequações necessárias para sua implantação dentro das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo foi elaborado para demonstrar de forma clara, em seu primeiro tópico uma abordagem do conceito de governo eletrônico no mundo, na sequência apresenta o histórico da introdução do projeto de e-gov no Brasil, bem como uma breve apresentação sobre o Sistema Público de escrituração Digital (SPED), que é uma das ferramentas mais importantes de governo eletrônico no Brasil e que serviu de modelo para a criação e implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, ao qual é abordado detalhadamente no tópico seguinte, trazendo em seus subitens os conceitos e objetivos do eSocial, os benefícios e desafios de sua implantação, histórico e cronograma de implantação o modelo operacional e por fim, são descritos os eventos do eSocial. No tópico seguinte, este estudo traz uma breve definição sobre os custos de conformidade tributária e para finalizar é feita uma abordagem sobre Departamento Pessoal e as penalidades inerentes da área trabalhista.

2.1 Governo Eletrônico

O desenvolvimento e a evolução a nível global das Tecnologias da Informação e Comunicações (TIC), por meio do uso crescente da internet, proporcionou novas formas de relacionamento entre a Administração Pública e a sociedade através do uso de meios digitais para comunicação, visando a transparência, a melhoria dos serviços e promovendo o avanço da democracia, fato esse, que originou o surgimento do conceito de Governo Eletrônico. Entretanto, é possível ressaltar que o governo eletrônico não está vinculado somente à utilização

das TICs, conforme Prado (2009 p.32), “os governos sempre fizeram uso, em maior ou menor escala, das tecnologias disponíveis em seus processos internos ou na interação com a sociedade”, demonstrando que o conceito de governo eletrônico tem um teor bem mais amplo, como a preocupação com a transparência, o controle interno mais eficaz, a melhora nos serviços e o fomento da democracia.

Para Agune e Carlos (2005), o conceito de Governo Eletrônico (e-Gov) pode ter um significado mais amplo do que simplesmente o uso da tecnologia da informação em grande escala pelo Poder Público. Os autores consideram que esse fenômeno pode ser entendido também como uma mudança entre a forma burocratizada, segmentada e hierarquizada de governar, para um Estado mais flexível, horizontal, inovador e coerente em sobreposição a uma sociedade da informação cada vez mais presente.

É interessante salientar que a preocupação inicial dos governos do mundo todo era garantir uma melhor administração interna de seus processos através da utilização das novas ferramentas baseadas em TIC, bem como desenvolver novos métodos de controle da arrecadação, tornando assim as relações com os contribuintes mais transparentes e eficazes.

O processo de democratização dos governos e a transparência nas relações é do mesmo modo considerada por Ferreira e Araújo (2000) como uma forma de melhorar a eficácia e a qualidade dos serviços prestados ao cidadão, e tornar possível uma participação mais efetiva da sociedade na gestão pública, como agente fiscalizador das ações do governo.

A partir do entendimento de algumas nações, de que para garantir uma melhor transparência, controle interno e melhora nos serviços aos cidadãos, bem como no avanço da ideia de governos mais democráticos, e que este aspecto estaria totalmente atrelado ao investimento maciço no desenvolvimento e melhoria de novas tecnologias de informação e comunicação, que o tema começou a ser debatido e difundido no mundo todo com mais seriedade (PRADO, 2009).

Em concordância, Silva Filho (2004, p.1) demonstra a importância e a dimensão que o assunto Governo Eletrônico se fez presente nas administrações públicas do mundo todo:

“Governo eletrônico é uma tendência global. Governos de todo o mundo têm concentrado esforços no desenvolvimento de políticas e definições de padrões em termos de tecnologias da informação e comunicação, comumente chamadas de TICs, visando construir uma arquitetura Interoperável afim de munir os cidadãos com acesso a informações e serviços.”

Com base nos estudos dos autores supracitados, é possível destacar que o conceito de governo eletrônico foi amplamente debatido no mundo todo e que conseqüentemente a isso, levou as nações a grandes investimentos em infraestrutura, novas tecnologias que tornaram possível o surgimento de novos serviços, acarretando em grandes avanços nas economias desses países.

2.1.1 A introdução do Governo Eletrônico no Brasil

No Brasil, as políticas públicas começaram a dar mais importância ao assunto governo eletrônico, também denominado e-Gov, por meio da publicação do Decreto nº 3.294 de 15 de dezembro de 1999, com o intuito de oferecer todos os serviços ao cidadão por meio da internet, bem como fomentar o uso das TICs em todos os setores e atividades da sociedade.

Além disso, o governo federal propôs a criação de um Grupo de Trabalho em Tecnologia da Informação (GTTI), que foi incorporado ao programa Sociedade da Informação (SocInfo) e coordenado pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, com o intuito de identificar novas formas eletrônicas de interação entre os órgãos públicos e a sociedade, atuando em três frentes: a universalização dos serviços; Governo ao alcance de todos e Infraestrutura avançada. As ações desse novo grupo de trabalho foram balizadas através da publicação Decreto Presidencial de 3 de abril de 2000.

O Programa Governo Eletrônico brasileiro, também denominado de Br@sil.gov, em seu portal (www.redegoverno.gov.br) representou um marco inicial e importante no tocante a universalização dos serviços de informações do governo federal. (ZUGMAN, 2006).

Da mesma forma, o programa Br@sil.gov, foi fundamental na criação do portal do Governo Eletrônico (www.governoeletronico.gov.br), que tem como sua principal finalidade fornecer informações sobre o estágio dos projetos relacionados a tecnologia da informação no país, coordenados pelo Comitê Executivo do governo Eletrônico (CEGE).

No Quadro 1 estão descritos, alguns eventos considerados relevantes na

primeira década da implementação de políticas e projetos no âmbito do e-Gov no Brasil, em ordem cronológica, segundo publicação do Governo Federal (2015).

Quadro 1 - Cronologia de eventos relacionados ao e-Gov no Brasil

Período	Eventos relevantes no âmbito do e-Gov no Brasil
Ano 2000	<ul style="list-style-type: none"> - Criação do Grupo de Trabalhos em Tecnologia da Informação (GTTI), instituído através do Decreto Presidencial de 3 de abril de 2000 e incorporado ao programa “Sociedade da Informação”, coordenado pelo Ministério da Ciência e Tecnologia. - Elaboração do Livro Verde, detalhando as ações voltadas para o fortalecimento da economia e a ampliação do acesso da população aos benefícios das TICs.
Ano 2001	<ul style="list-style-type: none"> - Promulgada a Medida Provisória 2.200, de 28 de junho de 2001, criando o ICP-Brasil – Infraestrutura de Chaves Públicas, desenvolvendo um modelo que possibilitou o uso de assinaturas eletrônicas e a certificação digital dos documentos que transitavam por meio eletrônico. - Criação do Comitê Executivo do Governo Eletrônico (CEGE).
Ano 2004	<ul style="list-style-type: none"> - É criado o Departamento de Governo Eletrônico, pelo Decreto nº 5.134 de 7 de julho, com o intuito de coordenar e implementar ações integradas de governo eletrônico, normatizar, e desenvolver ações e informações de governo eletrônico na administração federal.
Ano 2005	<ul style="list-style-type: none"> - Publicação do Decreto 5.450, instituindo a obrigatoriedade no uso do pregão eletrônico nas compras de bens e serviços pela Administração Pública Federal.
Ano 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilizado no portal <i>Software</i> Público Brasileiro o e-Nota, para emissão da Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), fruto da parceria do governo federal e da iniciativa privada.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Governo Federal (2015).

Ainda é possível destacar a participação do Brasil como sede do 2º Fórum Global sobre o Estado Democrático e Governança no século XXI, realizado em maio de 2000, demonstrando o interesse cada vez mais crescente do governo para novas práticas de políticas públicas e governança eletrônica. Segundo Torres (2004), o Brasil demonstra um avanço muito grande no que diz respeito ao Governo Eletrônico, e se posiciona de uma forma importante em comparação com outros países do mundo, na prestação de serviços por meio eletrônico, garantindo assim,

um elevado grau de transparência da administração pública.

Os inúmeros estudos originados da implementação da ideia de governo eletrônico no Brasil, identificaram várias oportunidades nas áreas de serviços ao cidadão, em contrapartida, foi possível perceber uma infraestrutura deficitária formada por diversas redes administradas de forma isolada, fazendo com que os serviços não obedecessem um padrão de desempenho e interatividade, evidenciando uma das principais barreiras diagnosticadas para sua implantação. (GOVERNO FEDERAL, 2015).

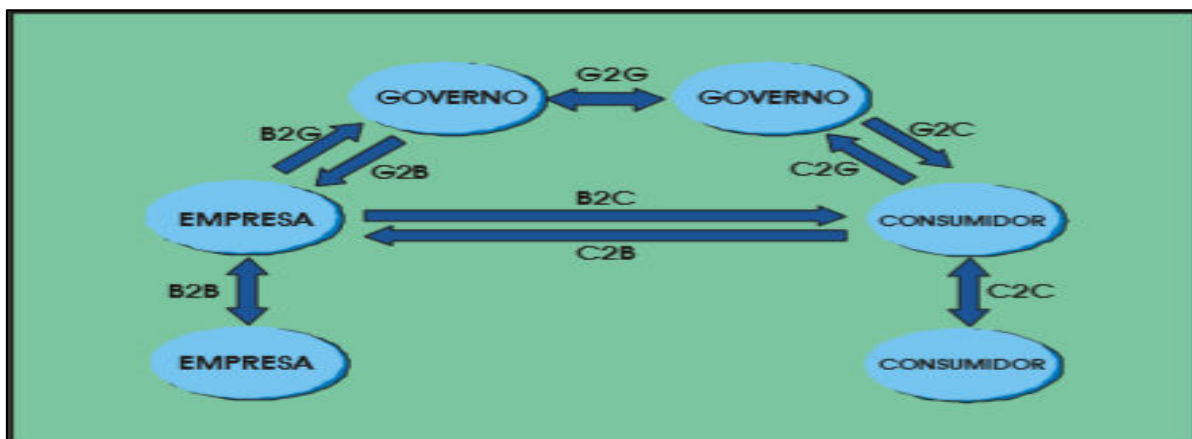
Foram muitos os esforços para a implementação de uma política de Governo Eletrônico no país, motivados pelo crescente avanço tecnológico, a melhora dos serviços prestados por meios eletrônicos, pela preocupação do governo com o fortalecimento da participação cidadã por meio do acesso à informação, além disso, promover a interação com empresas e indústrias, e ainda a construção e evolução de uma grande infraestrutura tecnológica.

Em assentimento a ideia de uma sociedade mais participativa e com o fomento ao acesso a informação, Coelho (2014) considera que uma das estratégias mais importantes a ser adotada nesse sentido é a do desenvolvimento de um governo adaptado às necessidades da nova Era do Conhecimento, em que as novas TIC's proporcionem melhorias na gestão interna e nos serviços prestados a sociedade.

Sob o mesmo ponto de vista, Silva e Lima (2007, p.2) consideram que a solução para a inclusão social e a disseminação eficaz da informação por meio eletrônico está em "incluir camadas crescentes, sucessivas e concomitantes da população no acesso ao mundo digital, tanto no âmbito do contato físico e utilização básica, quanto nas informações disponíveis na internet". Os autores ainda acrescentam que a inclusão digital é muito importante, visto que, sem acesso à informação não seria possível a existência do governo eletrônico.

Em simultâneo aos crescentes avanços na utilização dos meios eletrônicos, surgem novas atividades econômicas baseadas no comércio eletrônico (*e-commerce*), envolvendo diversos tipos de transações entre governo, empresas e consumidores, recebendo a denominação de *e-business*. (BRASIL, 2000).

Figura 1 - Ambiente de Negócios Eletrônicos na Sociedade da Informação



Fonte: Brasil (2000).

As siglas demonstradas na Figura 1 referem-se às seguintes relações (BRASIL, 2000, p.18):

- B2B (*business-to-business*): transações entre empresas (exemplos: portais verticais de negócios);
- B2C/C2B (*business-to-consumer / consumer-to-business*): transações entre empresas e consumidores (exemplos: lojas e *shoppings* virtuais);
- B2G/G2B (*business-to-government / government-to-business*): transações envolvendo empresas e governo (exemplos: portais, compras);
- C2C (*consumer-to-consumer*): transações entre consumidores finais (exemplos: *sites* de leilões, classificados *on-line*);
- G2C/C2G (*government-to-consumer / consumer-to-government*): transações envolvendo governo e consumidores finais (exemplos: pagamento de impostos, serviços de comunicação);
- G2G (*government-to-government*): transações entre governo e governo.

O principal enfoque abordado nesta pesquisa, foram as relações B2G e G2B, que envolvem as empresas e as entidades governamentais, no tocante ao cumprimento das obrigações acessórias impostas pelos governos e o processo de modernização que essa relação vem sofrendo com o passar do tempo, acompanhado da crescente evolução da tecnologia, do aprimoramento da infraestrutura e interação cada vez maior entre os bancos de dados dos entes federativos, órgãos fiscalizadores e as empresas.

2.2 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)

Com a melhoria e ampliação das tecnologias de informação e comunicação aliadas as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico, o Governo Federal, percebendo a necessidade de melhorias nas suas ferramentas de fiscalização, buscou a unificação de seus bancos de dados entre os poderes públicos de todas as esferas, embasado na Emenda Constitucional nº 42/2003, que introduziu o inciso XXII ao art. 37 da Constituição Federal (CF), instituindo que as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuem de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais. Conforme Lizote e Mariot (2012, p.19), essa alteração na constituição, “criou o embasamento legal necessário e a prova de qualquer contestação por parte das empresas para embasar a troca de informações que deu a origem aos trabalhos do SPED e seus subprojetos”.

Em assentimento Ruschel, Frezza e Utzig (2011), consideram que a preocupação do fisco com a sonegação das empresas nacionais, fez com que o Ministério da Fazenda e a Receita Federal do Brasil buscassem uma alternativa para garantir um controle maior e mais seguro das informações originadas por essas entidades, através da emissão do Decreto Lei nº 6.022 de 2007 e alterado pelo Decreto Lei 7.979 de 2013, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), passando para as empresas a obrigatoriedade de adaptação às novas regras de fiscalização.

O SPED é parte integrante do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007 - 2010), e visa a modernização da interação dos processos entre a administração pública e seus contribuintes, a simplificação no cumprimento das obrigações acessórias e a redução dos custos da administração tributária (PASSOS,2010).

O autor supracitado ainda considera que, a compreensão da obediência tributária por parte dos contribuintes, tem a ver com os benefícios decorrentes da sonegação, e o processo de erradicação desse comportamento tem relação direta com políticas tributárias de imposição abalizadas na possibilidade de detecção e no aumento de penalizações.

A Receita Federal do Brasil (RFB) através de seu sítio na internet, qualifica o SPED como uma modernização no cumprimento das obrigações acessórias, por

meio da transmissão das informações pelos contribuintes para os órgãos fiscalizadores e administrações tributárias, utilizando-se de certificados digitais, no padrão ICP-Brasil, para tornar a assinatura dos documentos eletrônicos válidos do ponto de vista jurídico.

Entretanto, Sebold et al. (2012) ponderam ainda que as experiências de Governo Eletrônico utilizadas em outros países como Espanha, Chile e México, por exemplo, serviram de estímulo para o governo brasileiro aderir ao processo de gestão eletrônica, por meio da criação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Os autores ainda acrescentam que essa iniciativa do poder público federal, juntamente com outros parceiros institucionais, objetivou aproximar o fisco dos seus contribuintes, possibilitando a modernização das atividades contábeis e a otimização do controle fiscal.

Segundo definição constante no art. 2º, do Decreto nº 6.022/2007, o SPED é uma ferramenta que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal dos empresários e das sociedades empresárias, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. Complementa Giroto (2008), evidenciando que se trata de um método eletrônico moderno, com a capacidade de prover a unificação de procedimentos de recepção, armazenamento, validação e autenticação de documentos que fazem parte da escrituração comercial e fiscal das sociedades empresárias.

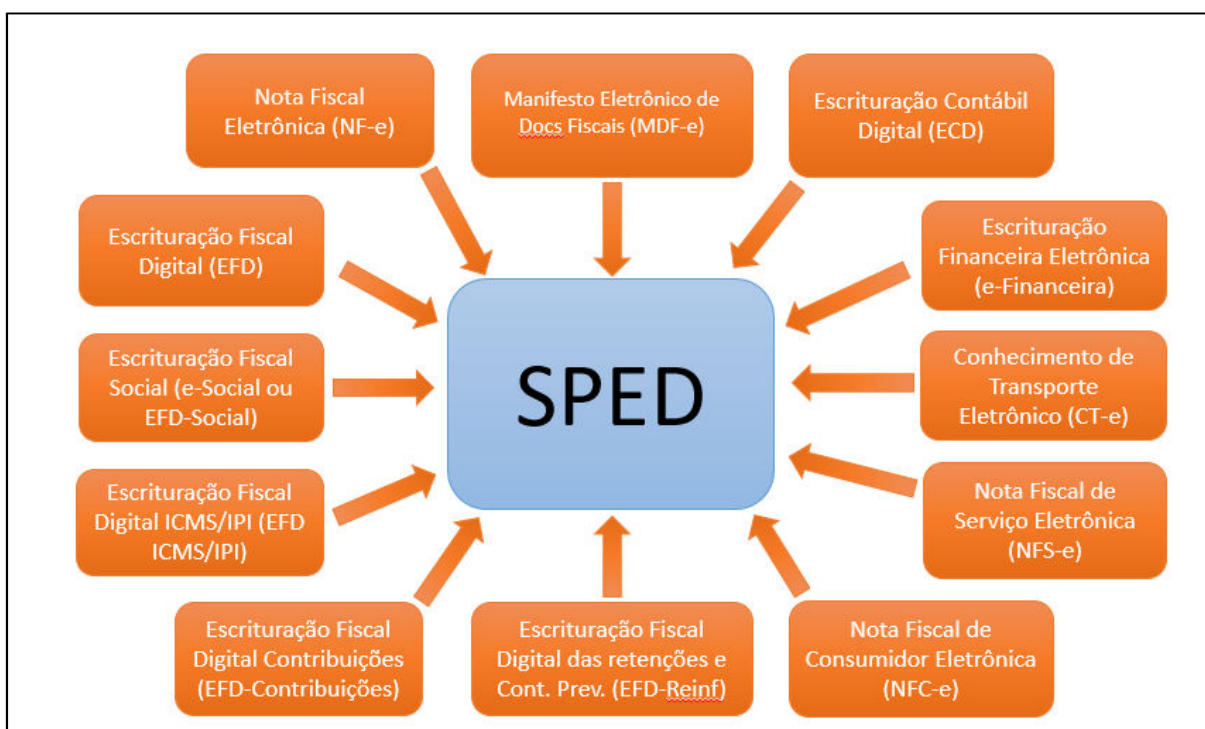
A Receita Federal do Brasil, em portal exclusivo destinado ao SPED, relaciona alguns benefícios de sua implantação:

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

- Possibilidade de troca de informações entre os próprios contribuintes a partir de um leiaute padrão;
- Redução de custos administrativos;
- Melhoria da qualidade da informação;
- Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais;
- Disponibilidade de cópias autênticas e válidas da escrituração para usos distintos e concomitantes;
- Redução do "Custo Brasil";
- Aperfeiçoamento do combate à sonegação;
- Preservação do meio ambiente pela redução do consumo de papel.

A Figura 2 demonstra o universo de atuação do SPED, considerando alguns componentes já implantados ou que ainda estão em desenvolvimento:

Figura 2 - Componentes do SPED



Fonte: Elaborado pelo autor com base em Receita Federal do Brasil.

O SPED notadamente se mostra como uma das mais importantes ferramentas de governo eletrônico desenvolvidas no país, que por sua vez serviu de base para a ampliação de outros componentes, como é o caso do eSocial que é de interesse desta pesquisa e será tratado com mais detalhamento no próximo capítulo, visando a ampliação do cruzamento de informações em um único banco de dados nacional garantindo um maior controle da evasão fiscal e otimização dos processos.

2.3 O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

Seguindo com o processo de modernização nas relações entre órgãos públicos e os contribuintes por meio da utilização de ferramentas de e-Gov, foi instituído com o advento do Decreto Lei nº 8373 de 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que é mais um componente do SPED e tem como finalidade a unificação de informações referentes às relações de trabalho entre empregador/trabalhador, através da transmissão por meio eletrônico de dados referentes à folha de pagamento, contribuições previdenciárias, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

A implantação do eSocial é resultante dos esforços dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Receita Federal do Brasil (RFB).

O Decreto Lei nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014 em seu artigo 2º, delibera sobre a composição do ambiente nacional abrangido pelo eSocial, dando as seguintes providências:

- I - Escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
- II - Aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração, e
- III – repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Leal et al. (2016), considera que o surgimento do eSocial proporcionará muitos benefícios, mas que o seu processo de implantação virá acompanhado de vários desafios aos empregadores. Os autores ainda complementam que um de seus objetivos será a padronização do processo de envio das informações referentes às obrigações que o empregador tem perante os trabalhadores, para os órgãos fiscalizadores.

É interessante ressaltar a importância que o projeto do eSocial tem diante do processo de continuidade da modernização nas relações entre órgãos e entes públicos, as empresas e a sociedade em geral, usando como principal escopo, a integração e padronização no envio das informações das relações do trabalho para

cada órgão federal, no intuito de unificar esse envio em um único portal nacional, facilitando o acesso rápido a informação e ainda melhorando a fiscalização.

O Governo Federal (2017, texto digital) por meio de seu portal específico para o eSocial, trata da seguinte forma a implantação deste projeto:

“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.”

O projeto do eSocial surge como um sistema inovador no tocante ao envio de informações por parte dos empregadores ao Governo Federal, de forma unificada, com os inúmeros eventos decorrentes dessa relação, tais como informações dos trabalhadores, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, admissões, processos rescisórios, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2017).

Oliveira (2014) complementa que a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações legais irá registrar a vida laboral de todos os contribuintes, bem como, permitirá maior transparências e segurança jurídica nas relações, dificultando o surgimento de fraudes contra a previdência e as leis trabalhistas.

Ainda pode-se destacar, segundo o Manual de Orientações do eSocial (MOS) (2018), o fato de não considerar o eSocial como mais uma obrigação tributária acessória, e sim, um novo modelo de desempenhar as obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias, que já são realizadas pelos empregadores na atualidade.

Por fim, é importante mencionar que o projeto do eSocial também tem por objetivo a unificação e simplificação de ao menos 15 declarações e obrigações acessórias exigidas pelos diversos entes da federação e órgãos fiscalizadores, tais como SEFIP, CAGED, RAIS e DIRF, muitas delas deixando de serem preparadas separadamente pelos contribuintes, uma vez que a informação já estará no banco de dados do portal, praticamente em tempo real (ESOCIAL, 2017).

2.3.1 Os benefícios e desafios da implantação do eSocial

Para Costa (2014), o eSocial traz consigo um fator novo para as empresas

que é a reorganização de suas rotinas internas da área trabalhista, no tocante à adequação às exigências dos órgãos fiscalizadores considerando como benéfico de modo geral, visto que, as sanções legais passarão a serem aplicadas de imediato, implicando medidas preventivas por parte dos empregadores, melhorando assim, o controle e a fiscalização.

A introdução do eSocial se mostra vantajosa tanto para o governo, que ampliará a capacidade de fiscalização diante de informações unificadas, consistentes e qualificadas, quanto para as empresas com a redução de cerca de 15 obrigações prestadas atualmente, para somente uma, promovendo a redução de erros por meio da padronização das obrigações acessórias e por último, para os trabalhadores, representando uma garantia na efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários, agilidade no acesso a benefícios, além de maior transparência nas relações do trabalho (BRASIL, 2017).

Outro ponto que deve ser destacado, no entendimento de Duarte (2013), é a expectativa do aumento na arrecadação de tributos, principalmente a contribuição com a Previdência Social, que passa por sérios problemas financeiros decorrentes de sonegação e da prática da informalidade no meio trabalhista, sendo que, a implantação do eSocial pode servir como resposta nesse sentido.

Por outro lado, o processo de implantação do eSocial é um desafio muito grande para as empresas, tendo em vista a mudança organizacional e cultural que será exigida, afetando as rotinas trabalhistas e causando até mesmo o aumento dos procedimentos burocráticos, motivados pelo retrabalho (HEINEN, 2017).

É evidente o grande interesse dos órgãos fiscalizadores e entes da federação na implantação e funcionamento pleno do eSocial, complementando ainda mais o projeto do SPED, na medida em que há uma necessidade muito grande na modernização das relações trabalhistas, tornando-as mais transparentes e organizadas, por meio da padronização das informações em âmbito nacional, bem como no combate à sonegação e na diminuição cada vez maior da informalidade. O projeto se mostra benéfico de maneira geral, entretanto, pela sua complexidade na implantação, o curto tempo para a adaptação das empresas e o grande impacto que irá provocar nas práticas trabalhistas e na cultura organizacional, pode se tornar mais um dilema imposto pelo governo a sociedade brasileira.

2.3.2 Histórico e Cronograma de Implantação

Desde a publicação do Ato Declaratório Executivo nº 5 de 17 de julho de 2013 divulgando a aprovação do leiaute do eSocial, ocorreram diversas alterações no Manual de Orientações do eSocial (MOS), bem como no cronograma de implantação do projeto (RFB, 2013).

Ainda segundo a RFB (2013), posteriormente a divulgação e aprovação da versão 2.0 do MOS, o cronograma de implantação teve algumas mudanças em decorrência das alterações presentes na versão 2.1 que foi divulgada em 2015 e previa a implementação do projeto em setembro de 2016 para as empresas com faturamento em 2014 superior a 78 milhões de reais e para as demais empresas, a partir de janeiro de 2017.

Devido à complexidade do projeto e os apelos da sociedade empresaria, foram produzidas diversas notas técnicas e orientações aos desenvolvedores, por meio de publicações no portal do eSocial, criando inclusive, ambientes de testes, chamados de produção restrita, ao qual proporcionou aos contribuintes a simulação do envio de informações sem qualquer efeito jurídico ao portal, viabilizando a adequação dos sistemas dos contribuintes aos padrões do projeto (GOVERNO FEDERAL, 2017).

Em paralelo, diversas alterações e atualizações nas versões do leiaute do eSocial foram implementadas e em consequência a isso, muitas interpretações, orientações e notas técnicas foram necessárias para a viabilização do projeto. Até que em 2017 o MOS sofreu mais uma atualização passando para a versão 2.4 em alinhamento a reforma trabalhista e as novas regras advindas com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou muitos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (ESOCIAL, 2017).

O Comitê Diretivo do eSocial, com amparo legal de suas atribuições previstas no Art. 4º §1º do Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014, publicou no Diário Oficial da União (DOU) em 30 de novembro de 2017, a resolução nº 3, com detalhamento das medidas de implantação do eSocial, dividido em três etapas e cinco fases distintas para cada etapa.

O Quadro 2 apresenta o cronograma de implantação e envio dos eventos ao eSocial, com início da primeira etapa efetivamente estabelecida para janeiro de 2018 para as empresas que apresentaram em suas demonstrações financeiras um

faturamento de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) no ano-calendário de 2016, em subsequência a segunda etapa torna-se obrigatório o envio das informações para as demais empresas à partir de julho de 2018 e finalmente, janeiro de 2019 estabelece o início da terceira etapa para os órgãos públicos (RFB, 2017).

Quadro 2 - Cronograma de implantação do eSocial

Fases	1º Grupo	2º Grupo	3º Grupo	4º Grupo
Eventos de Tabelas	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	Janeiro/2020
Eventos não Periódicos	01/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	Não definido
Eventos Periódicos	08/05/2018	10/01/2019	10/07/2019	Não definido
Substituição da SEFIP para Contribuições Previdenciárias	Agosto/2018	Abril/2019	Outubro/2019	Não definido
Substituição da SEFIP FGTS	Novembro/2018	Abril/2019	Outubro/2019	Não definido
Saúde e Segurança do Trabalho	Julho/2019	Janeiro/2020	Julho/2020	Janeiro/2021

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Governo Federal (2018).

As empresas enquadradas na primeira etapa, as quais são o motivo de estudo desta pesquisa, foram divididas em cinco fases distintas de implantação, sendo a primeira com início em janeiro de 2018 e com obrigatoriedade do envio de informações do cadastro da empresa. Na segunda etapa, prevista para março de 2018, tornou-se obrigatório o envio das informações referentes aos trabalhadores e os eventos não periódicos como admissões, afastamentos e desligamentos. A terceira fase, programada para maio de 2018, o envio das folhas de pagamento e os eventos periódicos, tornaram-se obrigatórios. Na quarta fase, foi estipulada a substituição da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP) com programação para agosto de 2018 e por fim, na quinta e última fase, prevista para julho de 2019, os empregadores ficam obrigados a enviarem as informações sobre saúde e segurança do trabalho (LUZ, 2018).

É importante ressaltar que desde 2015 está em funcionamento o eSocial para os empregadores domésticos, em cumprimento as determinações da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. Foi criado um módulo web que permite aos contribuintes acessarem por meio de código de acesso, as movimentações e informações referentes aos vínculos empregatícios e gerar o

Documento de Arrecadação do eSocial (DAE), para o recolhimento unificado das obrigações sociais e previdenciárias.

2.4 Modelo operacional do eSocial

Para a geração do arquivo eletrônico contendo as informações descritas nos leiautes, os empregadores/contribuintes/órgãos públicos deverão assiná-lo digitalmente em compatibilidade à legislação vigente, afim de torna-lo válido do ponto de vista da integridade dos dados e autoria do emissor. Este arquivo eletrônico deve ser transmitido ao portal nacional do eSocial, que analisará a sua integridade e retornará um protocolo de envio (MOS, 2018).

Em uma palestra disponível no portal do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (CRC-RS), Luz (2018) comenta que o eSocial não funcionará como um Programa offline Gerador de Declarações (PGD) ou ainda como um Programa Validador e Assinador (PVA), sendo assim, sua sistemática não está relacionada a existência de um aplicativo para *download* no ambiente do empregador capaz de fazer importações e validações antes de transmitir ao portal nacional.

Segundo o MOS (2018, p.22), existem duas formas de gerar o arquivo eletrônico:

- a) pelo sistema de propriedade do empregador/contribuinte/órgão público ou contratado de terceiros, assinado digitalmente (com utilização de certificado digital) e transmitido ao eSocial por meio de webservice, recebendo um recibo de entrega (comprovante);
- b) diretamente no Portal do eSocial na internet - <http://www.esocial.gov.br/>, cujo preenchimento e salvamento dos campos e telas já operam a geração e transmissão do evento. Nessa hipótese, pode ser utilizado certificado digital ou, para os dispensados de ter esse certificado, o código de acesso.

Cabe ressaltar que no momento da transmissão do arquivo eletrônico com as informações pertinentes, o eSocial retornará o protocolo de envio e após as validações que serão realizadas, será enviado ao contribuinte o recibo de entrega ou mensagem de erro. Dessa forma, o número do recibo de entrega é a referência a ser utilizada em eventuais retificações ou exclusões.

Ainda segundo o MOS (2018), existem duas formas de acesso ao eSocial, como descritas no Quadro 3, a seguir:

Quadro 3 - Formas de acesso ao eSocial

FORMAS DE ACESSO	DEFINIÇÃO	OBRIGATORIEDADE
Certificado Digital	Deverá ser emitido por Autoridade Certificadora credenciada pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras – ICP Brasil. Deve ser do tipo A1 ou A3, sendo que os certificados do tipo A1 ficam armazenados no próprio computador ao qual ele será utilizado. Certificados do tipo A3, são armazenados em dispositivo portátil inviolável do tipo smart card ou token, que possuem um chip para a assinatura digital e portanto, mais seguro.	Todas as empresas, contribuintes e órgãos públicos.
Código de Acesso	Os empregadores/contribuintes não obrigados ao certificado digital, podem gerar código de acesso ao portal do eSocial.	Microempreendedor Individual – MEI com empregado; Microempresa – ME e a Empresa de Pequeno Porte – EPP, optante pelo Simples Nacional que possuam até 3 empregados; Contribuinte individual equiparado à empresa e o produtor rural pessoa física que possuam até 7 empregados.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Manual de Orientações do eSocial (2018).

A verificação da validade do certificado digital deve ser motivo de atenção e sua regularização é de extrema importância diante da obrigatoriedade da assinatura de todos os documentos eletrônicos enviados ao portal do eSocial.

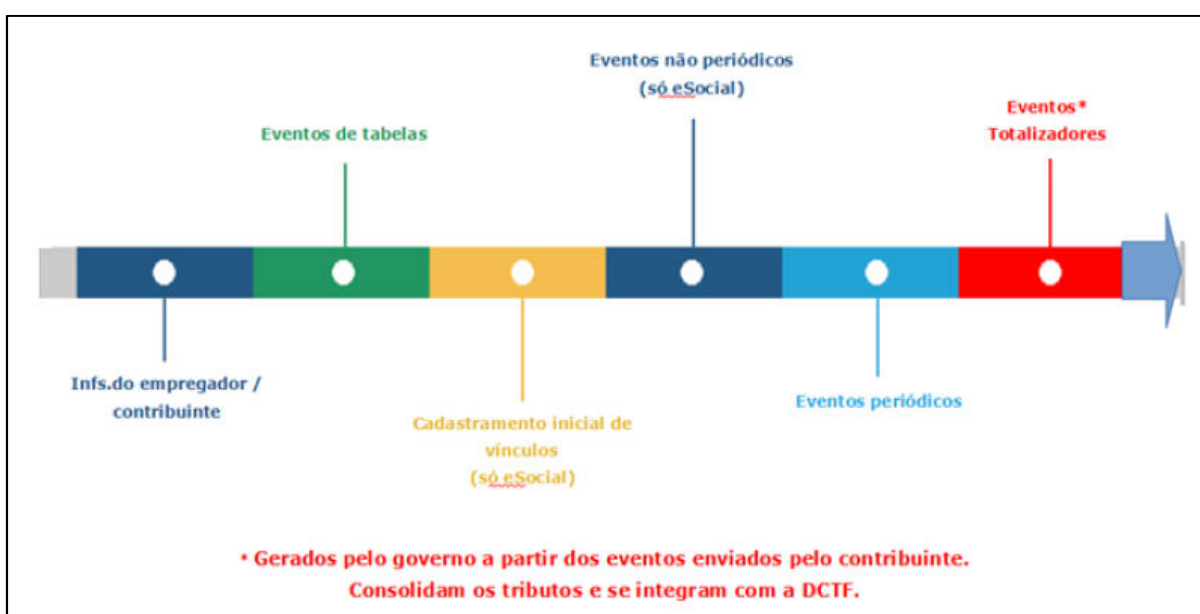
2.5 Eventos do eSocial

A lógica dos sistemas de informação deve atender ao leiaute determinado do projeto do eSocial, sobretudo, pelo fato de que a transmissão ao portal obedeça ao formato de agrupamento de informações por meio de eventos, observando uma sequência lógica para o seu envio, conforme todos os procedimentos das contratações, desde seu início até o término, envolvendo todas as informações dos

empregadores e trabalhadores relacionadas a relação de emprego, até o término do contrato (LUZ, 2018).

As informações que serão transmitidas nos primeiros arquivos são necessárias ao processamento das informações constantes nos arquivos enviados posteriormente, como por exemplo, as informações relacionadas à identificação do empregador, devem ser enviadas previamente à transmissão de todas as demais informações (MOS, 2018).

Figura 3 - Sequenciamento dos eventos do eSocial



Fonte: Manual de Orientações do eSocial (2018, p.26)

Além disso, segundo Basso (2018), o empregador pode agrupar os eventos do eSocial em lotes, cada um contendo até 50 eventos. O lote somente poderá conter eventos de um único empregador e do mesmo grupo de eventos, no seguinte formato: Grupo 1 – Eventos iniciais e de tabelas; Grupo 2 – Eventos não periódicos e finalmente, Grupo 3 – Eventos periódicos.

2.5.1 Eventos Iniciais/ Eventos de Tabelas

Os eventos iniciais referem-se as informações relativas a identificação do empregador, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa e complementam a estrutura da base de dados e são responsáveis

por inúmeras informações que validam os eventos não periódicos e periódicos (MOS, 2018).

A tabela S-1000 faz parte do primeiro conjunto de informações que devem ser transmitidas e é composta das informações referentes a identificação dos empregadores, além disso, precede o envio das tabelas S-1005 até S-1080, que em suma, referem-se as rubricas da folha de pagamento, informações sobre processos administrativos e judiciais, tabelas de lotações tributárias, jornada de trabalho, ambientes de trabalho entre outras (BASSO, 2018).

Ainda segundo MOS (2018), grande parte dos eventos utilizam informações nas tabelas do empregador, sendo obrigatória sua transmissão logo após o envio do evento com as informações dos empregadores. Além disso, as informações constantes do evento de tabelas, são mantidas de forma histórica, não permitindo informações conflitantes para um mesmo item dentro da mesma tabela, no tocante ao período de validade das informações.

Do mesmo modo, David (2018) pondera que os empregadores devem realizar a qualificação cadastral dos trabalhadores, garantindo a consistência dos dados CPF, data de nascimento e nome completo em conformidade com a base da Receita Federal do Brasil e do Cadastro Nacional das Informações Sociais (CNIS), visto que, a divergência cadastral impede o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, bem como o recolhimento dos valores devidos. O autor ainda orienta que a qualificação cadastral deve ser feita antecipadamente a obrigatoriedade do eSocial para o empregador.

2.5.2 Eventos não periódicos

Os eventos não periódicos não possuem data pré-fixada para ocorrer, visto que dependem da ocorrência dos fatos na relação entre empresa e trabalhador, tais como, admissões, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, acidente de trabalho, afastamento temporário, desligamentos (MOS, 2018).

Com relação aos eventos não periódicos e o fato de não possuírem data específica para ocorrerem, Barba (2016) salienta ainda que eles são todos os eventos que podem influenciar nos direitos e cumprimentos dos deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais.

Podem-se incluir nesse grupo o cadastro inicial dos empregados ativos,

devido ser transmitido antes da data de início da obrigatoriedade do eSocial para aquele empregador. O evento S-2200 trará essas informações, em ordem cronológica, após o envio dos eventos de tabelas e do mesmo modo servirá de base para a construção do Registro de Eventos Trabalhistas (RET), que será utilizado para validação da folha de pagamento e eventos posteriores (MOS, 2018).

O MOS (2018), descreve alguns dos principais fatos e traz o detalhadamente o prazo de envio dos eventos não periódicos como:

- Admissão – deve ser enviado até o final do dia imediatamente anterior ao início da prestação do serviço pelo trabalhador contratado;
- Aviso Prévio Trabalhado – deve ser enviado até 10 (dez) dias de sua comunicação;
- Comunicação de Acidente de Trabalho – deve ser comunicada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.
- Desligamentos – devem ser enviadas até 10 (dez) dias seguintes à data de desligamento.

Segundo Valcan (2018), em uma palestra sobre o eSocial no Sindicato dos Contadores do Vale do Taquari (SINCOVAT), o prazo de envio dos eventos não periódicos e o momento da transmissão devem ocorrer imediatamente após a sua ocorrência, evitando assim possíveis inconsistências e evitando congestionamento da rede pelo envio de última hora.

2.5.3 Eventos periódicos

Conforme descreve o MOS (2018), os eventos periódicos têm essa denominação, devido ao fato de terem sua ocorrência com periodicidade previamente definida, sendo compostos por informações referentes a folha de pagamento, de apuração de fatos geradores de contribuições previdenciárias como os incidentes sobre pagamentos às pessoas físicas pela aquisição de sua produção rural, e do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos realizados a pessoa física.

Segundo Silva (2018), a transmissão dos eventos periódicos substituirá o envio de informações ao Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (SEFIP), com um detalhamento muito maior, tornando possível o cruzamento cada vez maior das

informações. A autora ainda comenta que os eventos periódicos formam a base da apuração dos valores dos impostos a recolher.

O prazo de envio dos eventos periódicos deve ser até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao do mês de referência informada no evento (S-1200), que possibilitará a apuração da Contribuição Previdenciária e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo necessário para isso, o encerramento do movimento e o envio do evento de fechamento (S-1299) (VALCAN, 2018).

2.5.4 EFD-Reinf e DCTFWeb

A Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), é mais um módulo integrante do SPED a ser usado pelas pessoas jurídicas e físicas em complemento ao eSocial.

Conforme descrito no portal do SPED, o objetivo principal do 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).

O portal do SPED ainda cita que a EFD-Reinf substituirá as informações prestadas 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.

Já a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb), substituirá a Guia de Recolhimento do FGTS e também a GFIP, passando a ser o instrumento de confissão de débitos previdenciários e de terceiros (RFB, 2018).

A RFB (2018) ainda descreve que a DCTFWeb faz a integração automática com as informações prestadas pelo eSocial e o EFD-Reinf após o envio dos eventos de fechamento das escriturações, consolidando os dados e por fim, emitindo um 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.

2.6 Custos de conformidade tributária

Os custos de conformidade à tributação podem ser entendidos não somente pelo pagamento dos impostos em si, como também, referem-se a todos os aspectos formais e burocráticos aos quais os contribuintes precisam observar, em cumprimento das determinações legais, para cumprir suas obrigações fiscais (BERTOLUCCI, 2001).

No Brasil, os custos de conformidade são definidos como Obrigações Acessórias no Código Tributário Nacional (2012, p. 82), em seu artigo 113:

“Art. 113 – A obrigação tributária é principal ou acessória.

§ 1º A obrigação principal surge com a ocorrência do fato gerador, tem como objetivo o pagamento do tributo ou penalidade pecuniária e extingue-se juntamente com o crédito dela decorrente.

§ 2º A obrigação acessória decorre da legislação tributária, tem por objetivo as prestações positivas ou negativas, nela previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos.

§ 3º A obrigação acessória, pelo simples fato de sua inobservância, converte-se em obrigação principal relativamente à penalidade pecuniária. ”

Para Ferrazzo (2006), a principal função das obrigações acessórias é oferecer subsídios aos órgãos fiscalizadores que possam embasar diversos mecanismos de controles e fiscalização da arrecadação tributária, minimizando assim, a evasão fiscal e a sonegação.

O autor supracitado ainda considera que o maior problema das obrigações acessórias, mesmo entendendo o papel importante que exercem para os órgãos fiscalizadores, é o aumento cada vez maior de obrigações impostas aos contribuintes, devido à complexidade do sistema tributário do país.

Pode-se constatar que, a grande maioria das empresas não leva em consideração para a formação do seu custo total, o esforço despendido pela organização para atender a conformidade tributária imposta pelo poder público, fato esse, que vai além do simples recolhimento dos tributos, uma vez que a obrigatoriedade do recolhimento do tributo traz consigo diversas obrigações acessórias que devem ser atendidas pelos contribuintes.

Lana (2012), considera outro aspecto que deve ser observado com muita atenção, que é a altíssima carga tributária do Brasil suportada pelos contribuintes, que ainda acabam se tornando reféns da enorme burocracia administrativa, os obrigando a prestar, sistematicamente, informações detalhadas de cada tributo

devido.

Diante dos dilemas apresentados, Lima et al. (2016) explicam que o projeto do SPED, foi uma iniciativa do governo que objetivou minimizar os efeitos dos custos de conformidade tributária, por meio de uma maior integração entre as administrações tributárias e os contribuintes com o uso da tecnologia e, conseqüentemente, de dados padronizados em um único ambiente nacional, afim de elevar a eficiência da arrecadação, reduzir custos para a administração pública e, conseqüentemente, possibilitar a redução das obrigações acessórias.

Por outro lado, poucos estudos acadêmicos foram produzidos, à medida que o tema vem ganhando importância tanto para o estado, quanto para a sociedade em geral, sobretudo, porque grande parte dos custos tributários está relacionado ao custo de conformidade, entendido por muitos estudiosos como um desperdício.

Bertolucci (2001) classifica os custos de conformidade tributária em custos internos, aos quais representam os recursos internos da empresa voltados ao atendimento das obrigações fiscais, como por exemplo: os custos com o conselho de administração, conselho fiscal, controladoria, etc. E ainda, custos externos, que representam os recursos contratados de fora da empresa, para prestarem serviços relacionados as disposições tributárias, como auditores e consultores fiscais, por exemplo.

Outra classificação, não menos importante, relacionada aos custos de conformidade é a de Sandford, Godwin e Hardwick (1989), que consideram os Custos Monetários Diretos, correspondentes aos recursos internos ou externos necessários ao atendimento ao fisco, bem como os Custos Temporais, que estão relacionados ao tempo necessário para a apuração dos impostos, e ainda, os Custos Psicológicos, que representam o nível de estresse existente em certas situações nas quais o contribuinte pode estar envolvido.

É válido ressaltar, que existe uma complexidade muito grande em mensurar esses custos dentro das empresas, sobretudo, porque as organizações não possuem uma cultura organizacional alinhada a esse novo método de avaliação de despesas incorridas de obrigação fiscal, ainda assim, é perceptível o aumento do interesse da sociedade nesse assunto que já está a alguns anos sendo debatido em outros países do mundo, especialmente no Reino Unido, com os estudos de Sandford, Godwin e Hardwick (1989).

2.7 Departamento Pessoal e as penalizações da área trabalhista

De acordo com Junior et al. (2013), entende-se como Departamento Pessoal, o setor responsável por toda a parte funcional das empresas, considerando que para que o funcionamento da organização seja eficiente é preciso um bom desempenho de todos os setores e primordialmente o de Departamento Pessoal. O autor ainda menciona que os erros advindos deste setor podem trazer prejuízos tanto para o empregado, quanto para o empregador.

O Departamento Pessoal fundamenta todas as suas atividades considerando as bases legais redigidas pela legislação trabalhista e previdenciária. Segundo Marras (2005), as principais bases legais utilizadas pelo Departamento pessoal são: a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

De acordo com Gurgel (2014), as empresas devem cumprir com os requisitos legais que estão relacionados com a área trabalhista e, portanto, o setor de Departamento Pessoal tem papel fundamental nesse aspecto, visto que, suas rotinas devem estar embasadas de acordo com a legislação, estando sujeitas à aplicação de multas administrativas, algumas das mais comuns estão descritas na Tabela 1.

Tabela 1 - Multas administrativas no âmbito da área trabalhista

Natureza	Infração	Base Legal	R\$	Observações
Falta registro de empregado	CLT Art. 41	CLT Art. 47	R\$ 402,53	Por empregado, dobrado na reincidência
Férias	CLT Art. 129/152	CLT Art. 153	R\$ 170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Contrato Individual de Trabalho	CLT Art. 442/508	CLT Art. 510	R\$ 402,53	Dobrado na reincidência
Segurança do Trabalho	CLT Art. 154/200	CLT Art. 201	R\$ 670,89 até R\$ 6.708,88	Valor máximo na reincidência
Medicina do Trabalho	CLT Art. 154/200	CLT Art. 201	R\$ 402,53 até R\$ 4.025,33	Valor máximo na reincidência
FGTS: falta de depósito	Lei 8.036/90 Art. 23 I	Lei 8.036/90 Art. 23 § 2º, "b"	R\$ 10,64 até R\$ 106,41	Por empregado, dobrado na reincidência
RAIS	Dec. 76.900/75 Art. 7º c/ Lei 7.998/90 Art. 24	Lei 7.998/90 Art. 25	R\$ 425,64 até R\$ 42.564,00	Multa por falta de entrega ou entrega fora do prazo

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Gurgel (2014)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método científico, pode ser conhecido como o conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que permitem atingir os objetivos, demonstrando o caminho que pode ser seguido (MARCONI; LAKATOS, 2010). Metodologia é a forma como o trabalho de pesquisa terá andamento, como será a investigação e sua exposição (CHEMIN, 2015).

Neste capítulo apresenta-se o tipo de pesquisa, subdividido em caracterização quanto ao modo de abordagem do problema, quanto ao procedimento técnico e quanto ao objetivo geral; a população e a amostra da pesquisa; plano de coleta de dados; tratamento e análise dos dados coletados e a limitação do método.

3.1 Tipo de Pesquisa

Para Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa pode ser entendida como um procedimento formal, para conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais, através do método de pensamento reflexivo, necessitando de um tratamento científico. Realizada de forma sistematizada, utilizando métodos próprios e técnicas específicas (RUDIO, 1980).

O tipo de pesquisa foi subdividido em três categorias: caracterização quanto ao modo de abordagem do problema, quanto ao procedimento técnico e quanto ao objetivo geral.

3.1.1 Quanto a abordagem

Esta pesquisa tem característica qualitativa quanto a abordagem do problema, considerando que o estudo se propôs a analisar as adequações nas rotinas de Departamento Pessoal, motivados pela implantação do eSocial dentro das empresas.

Com relação à abordagem qualitativa, esta permitiu uma análise do comportamento dos profissionais de Departamento Pessoal em relação às mudanças advindas da implantação do eSocial e possibilitou um entendimento mais subjetivo das situações vivenciadas, considerando suas opiniões sobre o tema.

Para Richardson (1999), a abordagem qualitativa de um problema, pode ser justificada, por ter um formato mais adequado para o entendimento da natureza de um fenômeno social, complementando que os estudos desse tipo, podem descrever a complexidade de determinado problema e possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

3.1.2 Quanto aos procedimentos

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa de levantamento de dados ou *survey*, mediante a seleção de uma amostra de pesquisa significativa para o ambiente de estudo, e os dados foram obtidos por meio de um questionário relacionado ao tema, aplicado aos profissionais do setor de Departamento Pessoal das empresas selecionadas.

Segundo Gil (2012), as pesquisas do tipo *survey* se caracterizam pela interrogação direta de um grupo significativo de pessoas cujo comportamento se deseja conhecer relacionado ao problema estudado. O autor ainda considera que uma das principais vantagens dos levantamentos é o conhecimento direto da realidade, à medida que as próprias pessoas informam acerca de seu comportamento, tornando as interpretações conexas à subjetividade do investigador.

3.1.3 Quanto aos objetivos

Em se tratando da caracterização quanto ao objetivo, esta pesquisa adotou uma característica descritiva, visto que, pretendeu descrever as características dos

envolvidos na pesquisa, considerando suas opiniões sobre aspectos que envolviam suas práticas diárias relacionadas ao Departamento Pessoal, bem como o impacto causado pela implantação do eSocial na organização da empresa.

Com relação à pesquisa descritiva, Gil (2011) 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.

Já para Andrade (2002), a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, sem a interferência do pesquisador neles, assim sendo, os fenômenos são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

3.2 Unidade de análise e população

A pesquisa foi aplicada a profissionais que atuam na área de Departamento Pessoal de empresas do município de Lajeado - RS enquadradas na primeira fase de implantação do eSocial, as quais, apresentaram faturamento superior a R\$ 78 milhões no ano de 2016. Foi utilizada a técnica de amostragem não probabilística e as empresas foram selecionadas por conveniência, permitindo um retorno mais satisfatório das respostas.

Quanto à quantidade de respondentes, foram selecionadas as 10 (dez) maiores empresas do Município de Lajeado-RS, sendo que apenas 5 (cinco) se mostraram interessadas em participar e, sendo assim, formaram a amostra de pesquisa, que representa um percentual de 50% do universo de participantes pretendido.

Segundo Chemin (2015), população é a totalidade de elementos sujeitos ou objetos que tenham informações relevantes para a compreensão do problema de pesquisa. A amostra é apenas uma parte dessa população de estudo, que deve preencher duas exigências, representatividade e proporção.

Para Vergara (2010), a população pode ser entendida como sendo um conjunto de elementos (empresas, produtos e pessoas) que tem características relacionadas com o presente estudo. Já a amostra é a pequena parte dessa população escolhida segundo algum critério determinado.

3.3 Coleta de dados

A coleta de dados, conforme Vergara (2010) deve demonstrar a forma como os dados foram obtidos e que devem estar relacionados ao problema. Chemin (2015) descreve que é a descrição das técnicas utilizadas para coletar os dados.

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada no mês de setembro de 2018. Este período foi definido visando proporcionar um retorno mais consistente nas respostas dos responsáveis pelo Departamento Pessoal e ligados a implantação do eSocial, com relação ao preenchimento do questionário, tendo em vista o final da quarta fase de implantação do projeto e o envio das informações ao portal nacional do eSocial.

Para a realização da coleta de dados, primeiramente, foi solicitada uma autorização do Diretor Executivo da empresa. Após a autorização, foram feitos contatos telefônicos e ainda, por meio de correio eletrônico com os responsáveis pelo Departamento Pessoal, explicando sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos metodológicos referentes à coleta de dados e informando sobre o teor de participação voluntária.

O pré-teste foi aplicado no mês de agosto de 2018, onde foram verificadas questões inconsistentes e ambíguas, também algumas perguntas que apresentaram um grau mais elevado de complexidades para os respondentes. Em consequente, foram feitas as correções devidas tornando o questionário mais adequado aos respondentes e em assentimento aos objetivos pretendidos por esta pesquisa.

Os dados foram obtidos através de um questionário (APÊNDICE A) semiestruturado em formato *online*, utilizando para tanto, a ferramenta de formulários do Google Docs®, contendo 18 perguntas fechadas de múltipla escolha e ainda, uma pergunta aberta, buscando o maior número de informações possíveis. O envio foi feito através de correio eletrônico, onde foi disponibilizado um *link* direcionando os respondentes diretamente para o questionário.

3.4 Tratamento e análise dos dados

Para Chemin (2012), a análise dos dados tem por objetivo classificar e codificar os dados e informações obtidos buscando através de raciocínios as respostas pretendidas para a pesquisa.

Em assentimento, Marconi e Lakatos (2010), consideram que a análise é a tentativa de verificar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores, entrando em maiores detalhes sobre os dados da pesquisa, com a finalidade de conseguir respostas às suas dúvidas.

A interpretação ou tratamento dos dados é o processo onde se dá o real sentido aos dados e onde é examinado o que isto pode causar num contexto maior (CHEMIN, 2012).

Após a coleta, antes da análise e interpretação, os dados foram elaborados e classificados de forma sistemática. Considerando que os dados brutos não fornecem espontaneamente muitas informações, foi necessário colocá-los em ordem, transformar sua apresentação, reunindo as informações de maneira organizada, a fim de permitir sua análise e interpretação.

Essa primeira parte do tratamento constituiu a elaboração dos dados, que se foram compostos das seguintes fases: seleção, codificação e tabulação.

Em um segundo momento, os dados coletados foram tabulados em planilha eletrônica e organizados sistematicamente, possibilitando traduzir os escopos da pesquisa de forma clara e objetiva.

3.5 Limitações do método

Vergara (2004, p.61) afirma que “todo método tem possibilidades e limitações”. Dessa forma, se faz necessário informar aos leitores as dificuldades encontradas, apontando as limitações sofridas na pesquisa que, todavia, não invalidaram sua realização. Embora seja definido o problema a ser pesquisado, buscado referencial teórico capaz de melhor compreender os conceitos que envolvem a pesquisa, sejam adotados métodos julgados adequados para atingir aos objetivos propostos, sempre restam limitações.

Uma das limitações desta pesquisa está relacionada ao fato de que, seus resultados e avaliações estarão balizados em observações empíricas em cinco empresas do município de Lajeado - RS, e não podem ser generalizados para outras empresas, levando em consideração as diferentes realidades e peculiaridades de cada organização.

Igualmente, outro fator de limitação é o fato de não apontar uma interpretação completa sobre a implantação do eSocial, uma vez que, o projeto foi distribuído em

cinco fases de implantação e o período desta pesquisa não conseguiu verificar a última fase que se refere ao envio de informações relacionadas a medicina e segurança do trabalho, as quais, a obrigatoriedade de envio será julho de 2019.

Esta pesquisa também não apontou caminhos a serem seguidos pela administração das empresas para tornar as práticas trabalhistas e os seus processos internos mais eficientes em conformidade com as novas exigências advindas com o projeto do eSocial. As questões apresentadas limitaram-se a fazer uma abordagem sobre a análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal observadas durante as fases de implantação e a identificação das dificuldades enfrentadas considerando a estrutura e a realidade da empresa.

4 AMBIENTE DE PESQUISA

O ambiente de pesquisa ao qual este estudo se baseou, é formado por empresas do 1º grupo de implantação do eSocial do Município de Lajeado-RS, que fazem parte das 13.707 mil empresas de grande porte e cerca de 15 milhões de trabalhadores de todo o país, abrangidas pela primeira fase de implantação do eSocial, o que representa quase 1/3 do total de trabalhadores (ESOCIAL, 2017).

Um Estudo elaborado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado SEBRAE/RS (2013), demonstrando o perfil socioeconômico dos municípios do Rio Grande do Sul, apontou que o Município de Lajeado possuía no ano de 2016 um total de 57 empresas classificadas como sendo de média e grande porte, o método de classificação do porte das empresas, pode ser verificado no Quadro 4.

Quadro 4 - Classificação do Porte das empresas por número de empregados

Setor	Porte			
	Micro	Pequena	Média	Grande
Indústria	até 19	de 20 a 99	de 100 a 499	mais de 499
Construção Civil	até 19	de 20 a 99	de 100 a 499	mais de 499
Comércio	até 9	de 10 a 49	de 50 a 99	mais de 99
Serviços	até 9	de 10 a 49	de 50 a 99	mais de 99

Fonte: SEBRAE (2018)

Segundo este mesmo estudo, no ano de 2016 as empresas classificadas como de grande porte no Município de Lajeado, ofereciam um total de 13.361 mil empregos nos setores de indústria, comércio e serviços.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo foram apresentados os dados coletados da pesquisa, estes por sua vez, organizados a fim de caracterizar as empresas com relação ao segmento que atuam, a distribuição quanto a forma de tributação e a distribuição dos empregados por segmento. Em seguida é demonstrado o perfil dos respondentes, quanto ao cargo que ocupam, o grau de escolaridade e o tempo de experiência na função. Nos subitens seguintes são feitas as análises descritivas dos dados coletados da pesquisa.

5.1 Caracterização das Empresas

A distribuição das empresas participantes da pesquisa quanto ao segmento de atuação, demonstrou um percentual maior para o segmento das Indústrias, representando 60% dos participantes, já os segmentos de menor percentual são representados por empresas do comércio, conforme descrito na Tabela 2.

De acordo com SEBRAE (2013), o setor de comércio representa 35% do total das empresas de Lajeado e o setor industrial tem participação de 11%. Pelo fato de estes dois segmentos serem os mais representativos das atividades desenvolvidas no município, a presente pesquisa propôs-se a avaliar representantes destes dois setores.

Tabela 2 - Distribuição das empresas por segmento de atuação

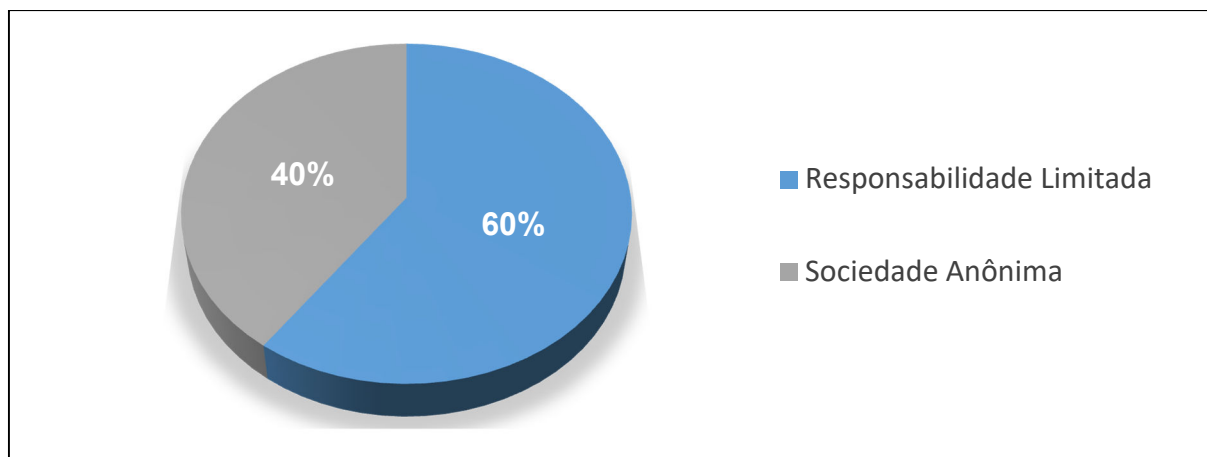
Segmento	Frequência	%
Indústria	3	60%
Comércio Atacadista	1	20%
Comércio Varejista	1	20%
Total	5	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Com relação a forma de constituição das empresas participantes da pesquisa, Lopes (2010) define as sociedades por quotas de responsabilidade limitada como uma das mais comuns no Brasil, aonde cada sócio tem sua responsabilidade restrita ao valor de suas quotas na empresa, e o número mínimo de sócios fica condicionado a dois. Já as sociedades por ações, ainda conforme a autora supracitada, são constituídas por acionistas que respondem pelas obrigações sociais até o valor das ações que possuem. Estas ações podem ser ordinárias, com direito a voto no conselho de administração e, ações preferenciais, as quais seus detentores não possuem direito a voto, porém recebem dividendos. As sociedades por ações podem ainda ser de capital aberto, onde suas ações são negociadas na bolsa de valores, ou de capital fechado.

Pode-se destacar que a maioria, representada por 60% das empresas participantes desta pesquisa estão enquadradas como sociedades por quotas de responsabilidade limitada, em contrapartida as empresas de percentual inferior são compostas por sociedades por ações, conforme descrito no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição das empresas quanto a forma de constituição



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Em se tratando do número de empregados ativos nas empresas integrantes desta pesquisa, a média de trabalhadores por empresa foi de 1124. Ainda, foi possível observar que a maior concentração está vinculada às Indústrias, com um total de 3120 funcionários, os quais representam 55,52% do total de empregos gerados pelas empresas em questão. Os dados referentes aos empregos em comércio atacadista e varejista podem ser observados na Tabela 3.

Tabela 3 - Distribuição de empregados por segmento

Segmento	Nº de Empregados	%
Indústria	3120	55,52%
Comércio Atacadista	440	7,83%
Comércio Varejista	2060	36,65%
Total	5620	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

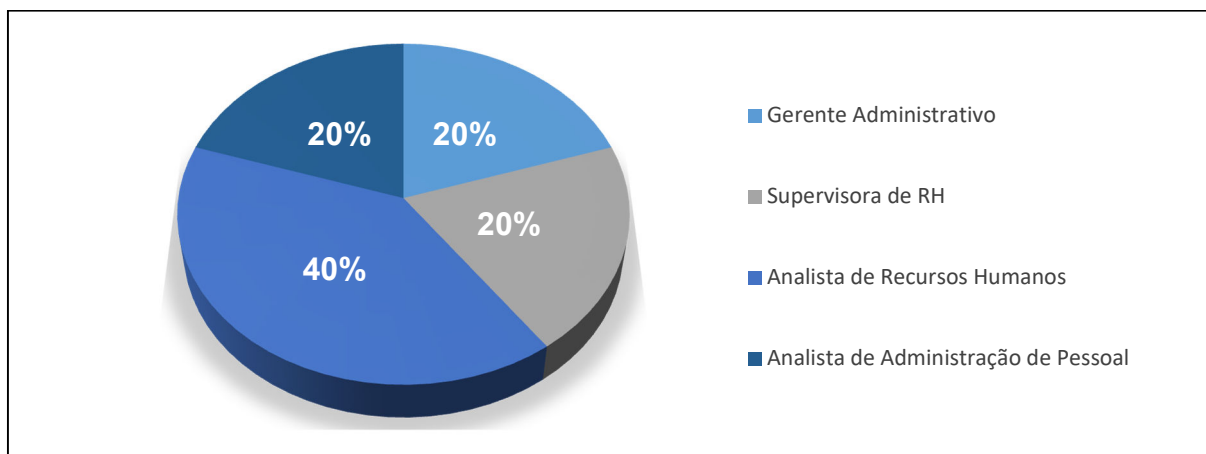
5.2 Perfil dos Respondentes

A fim de identificar a estrutura interna do setor de recursos humanos das empresas participantes desta pesquisa, foram elaboradas perguntas relacionadas aos cargos os quais os respondentes ocupam, seu grau de instrução e formação acadêmica e o tempo de experiência no exercício das funções de Departamento Pessoal.

Com relação à distribuição dos cargos dos entrevistados, pode-se perceber que eram Analistas de Recursos Humanos, Analistas de Administração de Pessoal, Supervisora de Recursos Humanos e Gerente Administrativo, descritos no Gráfico 2.

Chama a atenção o fato de um Gerente Administrativo estar exercendo um cargo de gestão no setor de Recursos Humanos, visto que esse departamento exige uma formação específica considerando as várias peculiaridades da atividade, como o entendimento profundo sobre legislação trabalhista, previdenciária e ainda, legislação tributária envolvendo os encargos decorrentes da folha de pagamento, além das diversas obrigações assessórias inerentes ao cargo (BRASIL, 2002).

Gráfico 2 - Distribuição dos Respondentes por Cargos



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Quanto ao grau de instrução dos respondentes, pode-se destacar que em sua maioria possuem curso Superior Completo, além disso, cursando Pós-Graduação na área, ou mesmo com Pós-Graduação completa (Tabela 4).

Um ponto importante a se destacar é o fato de um dos respondentes ainda não possuir curso superior completo e estar exercendo o cargo de Analista de Administração de Pessoal, prática essa, que está em desacordo com as características de trabalho e formação exigidas pelo Ministério do Trabalho, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a qual descreve que o exercício dessa ocupação requer escolaridade de ensino superior (BRASIL, 2002).

Tabela 4 - Grau de Instrução dos Respondentes

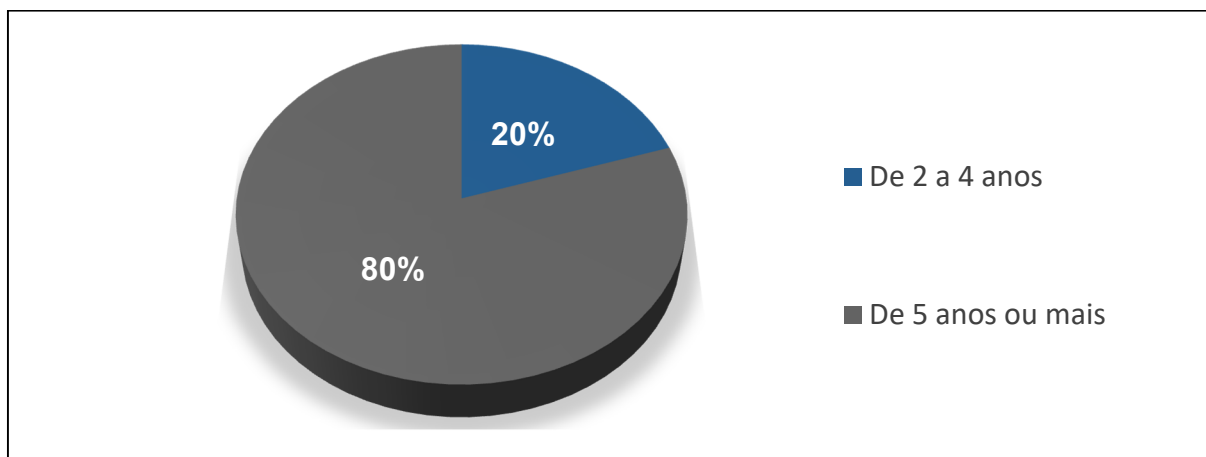
Nível de Cargo	Superior Incompleto	Superior Completo	Pós-graduação Incompleta	Pós-Graduação Completa
Gerente Administrativo	0	1	0	0
Supervisora de RH	0	0	0	1
Analista de Recursos Humanos	0	1	1	0
Analista de Administração de Pessoal	1	0	0	0
Total	1	2	1	1

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Por fim, em relação ao tempo de experiência dos respondentes na função,

pode-se destacar que a maioria possui 5 anos ou mais no exercício de suas funções, o que corrobora com a descrição do Ministério do Trabalho que considera o tempo de 5 anos de experiência mínimo para o pleno exercício das atividades, referenciado também nas características do trabalho no CBO (BRASIL, 2002). Os dados dessa seção estão dispostos no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Tempo de Experiência dos Respondentes na Função

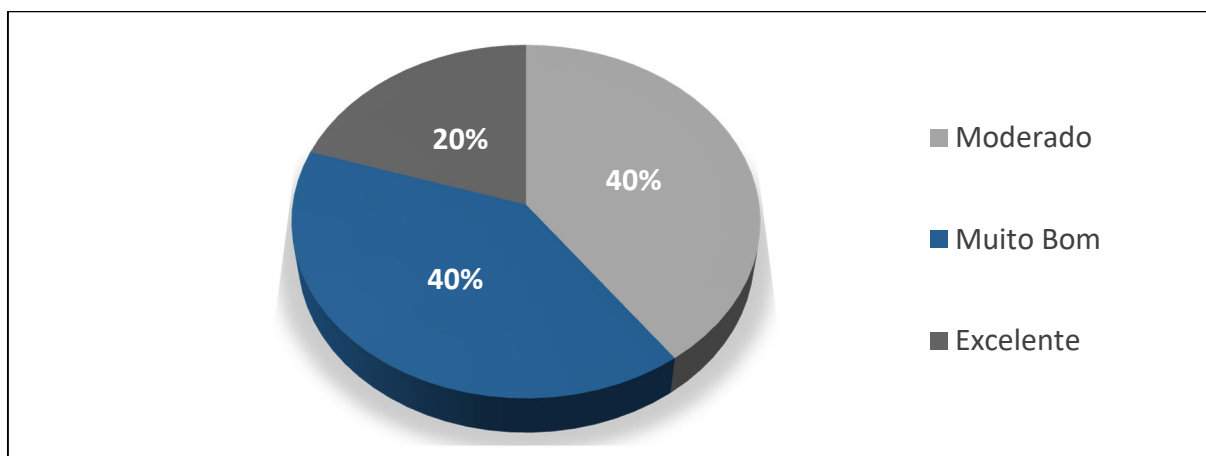


Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

5.3 Análise do conhecimento dos respondentes e da preparação para o eSocial

Os respondentes também foram questionados quanto ao seu nível de conhecimento sobre o eSocial, sendo para isso, utilizada a escala de avaliação que é uma variação do tipo de escala *Likert*. Pode-se perceber que a maior concentração de respostas ficou entre “Muito bom” (40%) e “Excelente” (20%), em contrapartida, houve um percentual de 40% para um entendimento “Moderado”, como pode ser observado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Nível de Conhecimento dos respondentes sobre eSocial



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Considerando que o projeto do eSocial foi instituído pelo Decreto Lei nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, os respondentes foram questionados a fim de compreender quanto tempo antes a empresa começou a se preparar para a implantação do eSocial, considerando o disposto na resolução nº 3 do Comitê Diretivo do eSocial de 30 de novembro de 2017, detalhando as medidas para a implantação do projeto no início de janeiro de 2018 para as empresas de grande porte.

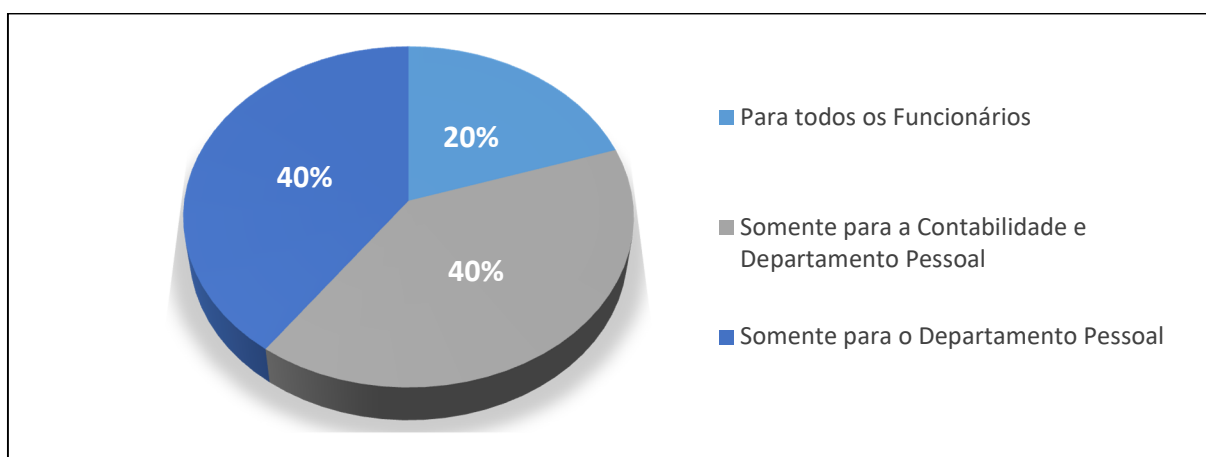
Foram dispostas cinco opções de resposta, sendo elas, “mais de um ano antes”, “entre seis meses e um ano antes”, “menos de seis meses antes”, “um mês antes” e por fim, “a empresa não se preparou”. Somente 40% dos respondentes confirmaram que a suas empresas iniciaram a preparação para o eSocial com mais de um ano de antecedência. O fato preocupante foi que 60% das empresas participantes da pesquisa, iniciaram os preparativos para o eSocial apenas entre seis meses e um ano antes do início da sua implantação, visto que se trata de um processo de complexidade considerável e que requer preparo por parte das empresas. Esse comportamento poderia ser explicado pelos adiamentos que o projeto sofreu desde sua idealização, devido a necessidade de adaptabilidade tanto dos órgãos governamentais envolvidos no projeto, quanto dos contribuintes.

Em seguida, os respondentes foram questionados se as suas empresas promoveram algum tipo de curso preparatório ou incentivaram a qualificação dos empregados com relação a importância do eSocial e o seu funcionamento. Foram propostas cinco opções de resposta, sendo elas: “Sim, para todos os funcionários”,

“Sim, somente para os setores de Departamento Pessoal e Contabilidade”, “Sim, somente para o setor de Departamento Pessoal”, “Sim, somente para o setor de Contabilidade” e por último, “Não” promoveu nenhum tipo de qualificação.

O Gráfico 5 demonstra que somente 20% dos respondentes afirmaram que as suas empresas conseguiram envolver todos os funcionários com o tema eSocial, instruindo sobre sua importância e funcionamento. Pode-se perceber que as empresas preferiram concentrar esforços na qualificação dos empregados, unicamente dos setores responsáveis pelos envios, como o Departamento Pessoal e a Contabilidade.

Gráfico 5 - Qualificação dos empregados quanto ao eSocial



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

5.4 Análise das adequações nos cadastros dos empregados

Segundo o MOS (2018), o cadastro dos empregados deve essencialmente apresentar informações obrigatórias que serão parte integrante da Tabela S-2100, e ainda, deve apresentar compatibilidade com leiaute descrito no manual de orientações do desenvolvedor, que está em sua versão 1.7, para sua correta validação. Diante disso, verificou-se a necessidade de uma averiguação junto às empresas, com relação à frequência de adequações que foram necessárias nos cadastros dos empregados, para atender as exigências do eSocial.

Na Tabela 5 são apresentadas algumas das principais exigências do eSocial quanto a possíveis inconsistências que podem surgir nas empresas no cadastro dos empregados, sobretudo pela falta de controle dos empregadores quanto a esses

procedimentos e que acabaram se tornando hábito dentro das organizações. A análise da Tabela citada destaca alguns pontos importantes, como a falta do cadastro da jornada de trabalho de alguns empregados, apresentando um percentual de 40% no total das respostas para “Às vezes” e “Muitas Vezes” e, portanto, impactando em esforços por parte da empresa para a realização das adequações às exigências do eSocial.

Tabela 5 - Frequência de adequações no cadastro dos empregados

Possíveis Inconsistências	Nenhuma	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Todos
Empregados sem Jornada de Trabalho	60%	0%	20%	20%	0%
Empregados com CBO incompatível com a Atividade da Empresa	100%	0%	0%	0%	0%
Beneficiários maiores de 8 anos sem CPF	0%	20%	60%	20%	0%
Empregados sem CPF, Data de nascimento, nº PIS	20%	40%	20%	20%	0%
Empregados sem endereço	40%	20%	20%	20%	0%
Empregados menores de 18 anos, exercendo atividade insalubre	100%	0%	0%	0%	0%
Empregados exercendo a mesma função, com salários diferentes	60%	20%	20%	0%	0%
Empregados com excesso de jornada de Trabalho	20%	40%	20%	20%	0%

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Outro ponto relevante observado foi o fato de que somente 20% dos respondentes mencionou que não possuíam inconsistência com relação a falta de dados referentes aos documentos pessoais dos empregados, como por exemplo, o número do CPF, a data de nascimento e número do PIS. Conforme o MOS (2018), esses documentos são obrigatórios no cadastro do empregado, inclusive sendo

essenciais para a realização da qualificação cadastral dos empregados e verificação de inconsistências cadastrais dos mesmos perante órgãos como a Previdência Social, a Receita Federal do Brasil e a Caixa Econômica Federal. Foi possível perceber que o processo de regularização destes dados por parte das empresas demandou esforços significativos, considerando a necessidade de nova solicitação de documentos aos empregados para a correção de dados e ajuste de cadastros incompletos, e ainda, a necessidade do contato direto da empresa com os órgãos do governo para a resolução de inconsistências, conforme demonstrado no Quadro 5, que descreve as respostas dos participantes da pesquisa para as dificuldades encontradas no processo de qualificação dos empregados.

Além disso, foi possível identificar a ocorrência de situações que estavam em desacordo com a legislação trabalhista e que foram evidenciadas pelos respondentes quando perguntados sobre a existência na empresa de funcionários com excesso de jornada de trabalho, obtendo-se um percentual somado de 40% para as respostas “Às vezes” e “Muitas vezes”. Segundo o Artigo 59 do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, o que torna as práticas adotadas pelas empresas respondentes, passíveis de reclamações trabalhistas e penalizações facilmente evidenciadas pelo eSocial.

Quadro 5 - Dificuldades encontradas na qualificação cadastral dos empregados

A qualificação cadastral dos empregados é uma das exigências iniciais do processo de implantação do eSocial e tem uma importância muito grande, quanto ao envio correto das informações aos órgãos competentes. Quais foram as maiores dificuldades enfrentadas pela empresa nesse processo?
Empregados com pendências no CPF
Inconsistência no PIS, como nome, data de nascimento, CPF
A maior dificuldade sempre foi com candidatos com problemas no CPF, pois eles iam até Caixa Econômica Federal onde eram encaminhados para Receita Federal, mas acabavam não resolvendo o problema, Governo liberou 135 para atualizações isso resolveu nossos problemas.
Não tivemos muitas dificuldades. Antes de qualquer admissão, obrigatoriamente deve ser validado se o futuro empregado está qualificado. Não estando qualificado, não se inicia o cadastro de admissão.
Tivemos muitos casos de inconsistências no CPF que demoraram bastante para ser resolvido, pois o funcionário era transferido da CAIXA para a Receita Federal e o problema muitas vezes não era solucionado. Depois da liberação do número 135 da Previdência, esse processo começou a ser resolvido com mais rapidez.

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

O processo de qualificação cadastral dos empregados acabou gerando uma rotina a mais para os responsáveis pelo Departamento Pessoal, que a partir da entrada do eSocial passaram a incluí-la no processo de admissão, e o Quadro 5 demonstra as dificuldades iniciais que as empresas passaram para a resolução das inconsistências encontradas, devido a ineficiência no atendimento aos contribuintes pelos órgãos federais, o que inevitavelmente acabou ocasionando muita demora para a solução dessas questões.

5.5 Os Prazos de Envio dos Eventos e as Competências

Conforme descreve o MOS (2018), cada evento a ser enviado ao eSocial tem um prazo específico para transmissão ao portal nacional, que deve seguir uma sequência lógica, visto que alguns eventos dependem de informações e parâmetros existentes em outros eventos para serem validados, e por isso, verificou-se a necessidade de descobrir qual a situação das empresas com relação ao cumprimento dos prazos de envio das informações ao eSocial.

Pode-se perceber que os Eventos de Tabelas tiveram como resultado um percentual de 40% das respostas para “Sempre em Atraso”, em contrapartida somente 20% das empresas conseguiu transmitir e validar estes eventos iniciais dentro do prazo. Embora o eSocial tenha sido instituído em 2014, as empresas participantes da pesquisa iniciaram sua preparação apenas em 2017, fato este, que pode ter refletido no atraso dos envios dos eventos iniciais, ou ainda, a carência de conhecimentos prévios sobre os respectivos prazos considerando a complexidade e o ineditismo do projeto e a insuficiência de mais divulgação com relação a sua importância.

Outro fato bastante preocupante, está relacionado ao atraso no envio dos Eventos Periódicos, que são os eventos relacionados a folha de pagamento. Para 20% das empresas a resposta foi “Sempre em Atraso”, evidenciando a necessidade de uma revisão dos seus processos internos considerando as exigências do eSocial com relação aos prazos e a adequação das novas rotinas do Departamento Pessoal.

A Tabela 6 descreve a situação dos envios com relação ao cumprimento dos prazos para cada conjunto de eventos, tais como, Eventos de Tabelas, Eventos não Periódicos, Eventos Periódicos, EFD-Reinf e DCTF-web.

Tabela 6 - Situação do Envio dos Eventos com Relação aos Prazos

Eventos	Sempre em Atraso	Em atraso na maioria das vezes	No prazo na maioria das vezes	Sempre no Prazo
Eventos de Tabelas	40%	0%	40%	20%
Eventos Não Periódicos	20%	0%	60%	20%
Eventos Periódicos	20%	0%	20%	60%
EFD-Reinf	40%	0%	20%	40%
DCTF Web	40%	0%	20%	40%

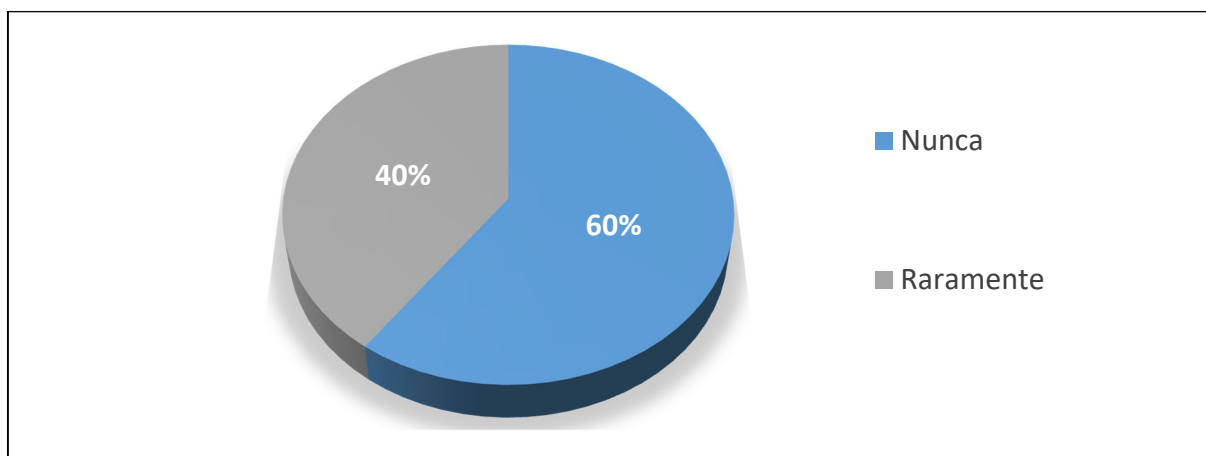
Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Quanto a responsabilidade dos setores no envio dos eventos descritos na tabela supracitada, os resultados mostraram que os Eventos de Tabelas, Eventos não Periódicos e os Eventos Periódicos foram totalmente enviados pelo setor de Departamento Pessoal. Ainda foi possível observar que o envio da EFD-Reinf, para 20% dos respondentes, foi de responsabilidade do Departamento Pessoal, apesar de as informações constantes nesse novo módulo do SPED constituírem um complemento ao eSocial, os dados que devem ser informados são gerados na grande maioria pelo setor contábil fiscal e, portanto, a responsabilidade maior estaria relacionada a este setor.

Com relação a DCTF-Web, a maioria dos respondentes descreveu que a responsabilidade no envio das informações foi do Departamento Pessoal, representando um percentual de 80%, sendo que os outros 20% responderam que o setor de Contabilidade foi o responsável por realizar o envio.

Outro ponto que foi objeto de investigação desta pesquisa, foi o impacto causado no processo de admissão dos empregados, sobretudo pela exigência no envio das informações cadastrais ao eSocial ao final do dia anterior ao início efetivo das suas atividades na empresa. Dessa forma, os respondentes foram questionados sobre as dificuldades encontradas com relação ao prazo, a maioria representada por 60% dos participantes respondeu que nunca houve atraso e, portanto, não tiveram problemas quanto isso. Os dados referentes ao percentual menor de respostas podem ser observados no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Atrasos no Envio da Admissão



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

5.6 Verificação de Práticas em Desacordo com a Legislação

Quanto à existência de práticas organizacionais do Departamento Pessoal que envolvem hábitos e costumes em desacordo com a lei, na Tabela 7 é possível verificar a existência dessas práticas nas empresas participantes da pesquisa.

Tabela 7 - Existência de práticas em desacordo com a legislação trabalhista

Práticas	Totalmente em desacordo	Em desacordo na maioria das vezes	De acordo na maioria das vezes	Totalmente de Acordo
Cadastro de Empregados Incompletos	20%	0%	60%	20%
Admissões Retroativas	20%	0%	40%	40%
Aviso de férias retroativo	20%	0%	20%	60%
Rescisões Retroativas	40%	0%	20%	40%
Realização de horas extras em excesso	0%	80%	20%	0%
Realização de exame médico admissional após a data de admissão	80%	20%	0%	0%
Sem controle de Jornada de trabalho	0%	20%	60%	20%

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Conforme pode ser verificado, as práticas adotadas para admissões

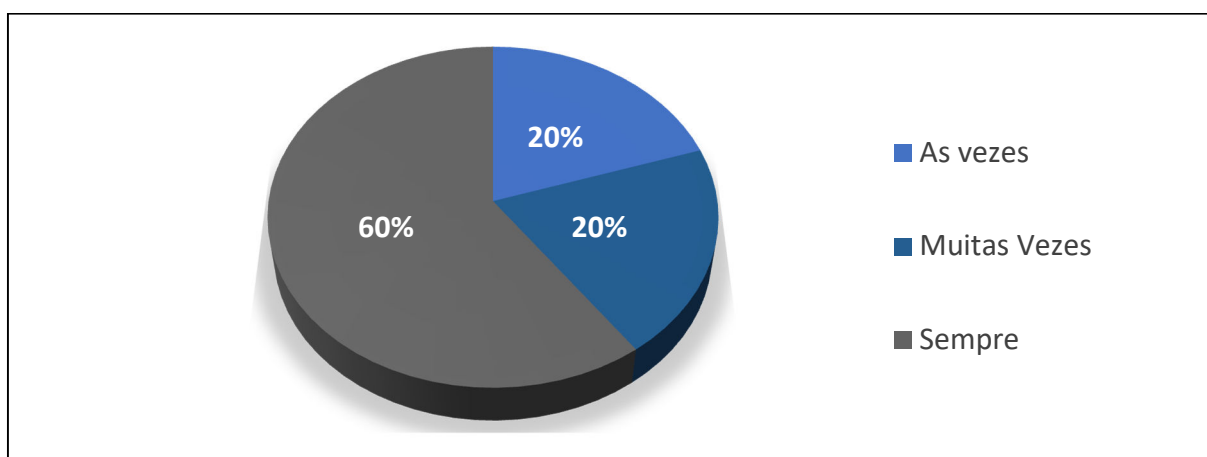
retroativas e para o aviso de férias retroativas apresentaram um percentual de respostas de 20% para totalmente em desacordo, em compensação 80% dos respondentes considerou que para essas práticas as empresas estão de acordo na maioria das vezes e totalmente de acordo com a legislação trabalhista.

Além disso, a maioria das empresas adotava a prática de realizar o exame médico admissional após a data de admissão e, portanto, estavam totalmente em desacordo com a legislação e passíveis de multas que a partir da entrada do eSocial, serão cobradas automaticamente.

Também pode-se destacar que em 80% das empresas houve a existência de empregados com excesso de horas extras na maioria das vezes, fato esse, que pode levar ao entendimento de que existe sobrecarga de trabalho em determinadas atividades e possivelmente empregados desempenhando mais de uma função. Pode ser que as empresas tenham que adequar as atividades contratando mais empregados e assim solucionar a situação do excesso de horas extras.

Outro questionamento que foi feito, está relacionado à adoção de práticas preventivas pelas empresas no sentido de evitar multas pelo descumprimento de obrigações acessórias, e sendo assim, verificar a existência ou não de ações que garantam o total cumprimento destas obrigações. Os resultados encontrados podem ser observados no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Adoção de Práticas Preventivas Quanto à Possíveis Multas



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

A maioria dos respondentes, representando 60% das respostas, considerou que sua empresa adota “sempre” em seu dia-a-dia práticas preventivas, sugerindo

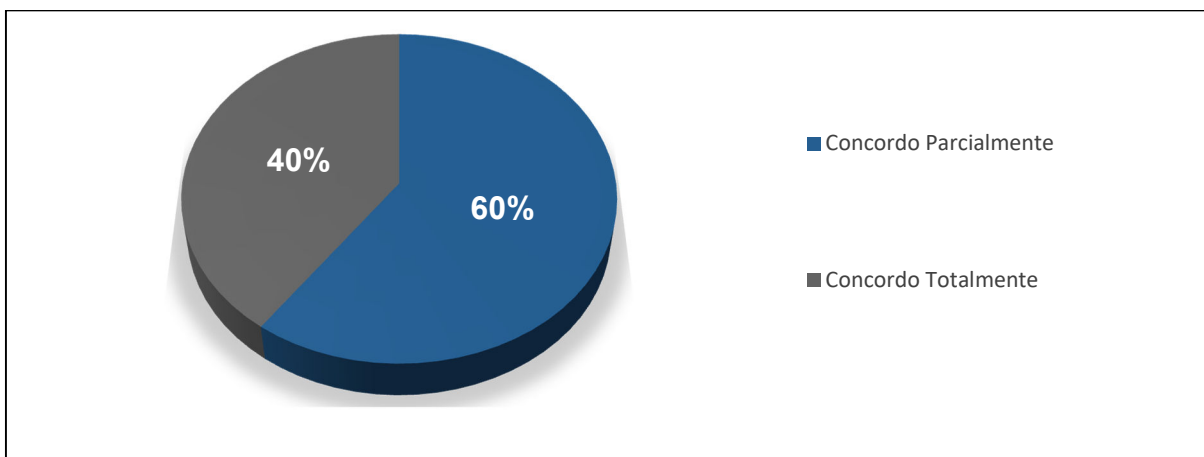
uma preocupação quanto às possíveis multas originadas pelo descumprimento nas obrigações acessórias, o que é muito importante do ponto de vista econômico para as empresas, visto que a partir da entrada do eSocial as exigências no cumprimento dessas obrigações serão amplamente cobradas e as multas serão aplicadas de forma automática.

Percebeu-se por outro lado, que para 20% das empresas respondentes, o processo de adoção de rotinas que visem a garantia no cumprimento das mais diversas obrigações acessórias se torna evidente e necessário, à medida que, podem gerar impactos nos seus procedimentos organizacionais de Departamento Pessoal pela inclusão de controles que não vinham sendo utilizados.

Segundo Governo Federal (2017), por meio do eSocial os empregadores passaram a comunicar ao Governo, de forma unificada, 15 obrigações que antes eram prestadas através de diversos arquivos que eram enviados para cada órgão separadamente. Isso quer dizer que, os empregadores não devem deixar de prestar as informações aos órgãos pertinentes, somente foi unificada a forma pela qual as informações são enviadas, reduzindo a burocracia e gerando agilidade aos processos.

Com base neste contexto, os respondentes foram questionados em relação à promessa de agilidade que o eSocial propõe nas rotinas de Departamento Pessoal (DP) pela substituição de diversas obrigações acessórias por um único envio de fechamento mensal unificando todas as informações pertinentes. As respostas podem ser observadas no Gráfico 8.

Gráfico 8 - Agilidade nas Rotinas de DP pela Substituição das Obrigações Acessórias



Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Notadamente, a maioria com 60% das respostas concorda totalmente que o eSocial trará mais agilidade as rotinas de DP considerando a substituição das obrigações acessórias e a desburocratização dos processos de cumprimento destas obrigatoriedades. Em contrapartida, 40% ainda não estão totalmente convencidos que o projeto do eSocial trará benefícios nesse sentido, concordando parcialmente com a afirmação disposta na questão.

Esse comportamento pode demonstrar o quanto as empresas ainda não compreenderam os benefícios do projeto em sua totalidade ou mesmo, que ainda não conseguiram se adequar totalmente devido aos impactos em suas rotinas causados pela necessidade de adaptação.

5.7 Os Benefícios e as Dificuldades Encontradas na Implantação do eSocial

Com relação aos benefícios advindos da implantação do eSocial, foram avaliadas as opiniões dos respondentes para alguns benefícios propostos através da análise das respostas em uma escala do tipo *Likert* com níveis de importância de 1 a 5, considerando que 1 representa maior importância e 5 menor importância. As frequências de respostas podem ser observadas na Tabela 8.

Tabela 8 - Os Benefícios Advindos da Implantação do eSocial

Principais Benefícios, por grau de importância	1	2	3	4	5
Redução das Obrigações Acessórias	60%	20%	20%	0%	0%
Segurança nas Informações	60%	20%	20%	0%	0%
Agilidade nos processos	20%	20%	20%	40%	0%
Aumento da Fiscalização	20%	20%	40%	20%	0%
Integração Eletrônica	60%	20%	0%	20%	0%

Escala de 1 - 5, onde 1 = Maior importância e 5 = Menor importância

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Foi possível perceber que a maioria dos respondentes considerou como os principais benefícios gerados pela implantação do eSocial, a redução das obrigações acessórias, a segurança nas informações e a integração eletrônica, com um percentual de 60% para todas as situações apresentadas.

Em contrapartida, a agilidade nos processos foi considerada pelos respondentes como menos importante e, portanto, a que menos deve trazer benefícios em suas opiniões, com 40% das respostas.

E por fim, os respondentes opinaram de forma indiferente com relação aos benefícios relacionados com o aumento da fiscalização pela implantação do eSocial, apresentando um percentual de 40% das respostas no nível intermediário.

Outro aspecto analisado, foi a opinião dos respondentes quanto as principais dificuldades enfrentadas com a implantação do eSocial, para isso, foram propostas algumas dificuldades e para cada uma os respondentes deviam marcar o nível de dificuldade, que foram organizados seguindo uma escala do tipo *Likert* com níveis de 1 a 5, sendo que o nível 1 representa maior dificuldade e o nível 5 a menor dificuldade. As frequências de respostas podem ser observadas na Tabela 9.

Tabela 9 - As principais dificuldades enfrentadas com a implantação do eSocial

Principais Dificuldades, por Grau de Importância	1	2	3	4	5
Falta de treinamento	20%	0%	40%	20%	20%
<i>Software</i> inadequado	40%	20%	0%	20%	20%
Problemas no envio e validação dos arquivos	40%	20%	20%	0%	20%
Prazos muito apertados para transmissão	40%	20%	20%	0%	20%
Mudanças nas práticas internas	20%	20%	0%	20%	40%
Aumento da exposição à fiscalização	20%	0%	20%	40%	20%

Escala de 1 - 5, onde 1 = Maior dificuldade e 5 = Menor dificuldade

Fonte: Elaborado pelo autor, conforme dados da pesquisa (2018)

Com base nas opiniões dos respondentes, observou-se que as maiores dificuldades enfrentadas na implantação do eSocial estão relacionadas à *Software* Inadequado (40%), problemas no envio e validação dos arquivos (40%) e ainda nos prazos muito apertados para a transmissão dos eventos (40%).

Para os respondentes a falta de treinamento não foi considerada uma dificuldade relevante, visto que a maioria das respostas esteve posicionada no nível intermediário e, portanto, considerado como indiferente pelos participantes da pesquisa.

Ainda é possível destacar que as situações consideradas pelos respondentes como de menor dificuldade foram as mudanças nas práticas internas e ainda o aumento da exposição à fiscalização, representando um percentual de respostas de 60% entres os níveis 4 e 5 da escala para as duas situações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto do eSocial foi um marco para a modernização das relações trabalhistas, e conseqüentemente tornou-se uma ferramenta muito importante de governo eletrônico dentro do SPED, sobretudo, pela unificação das informações em um portal nacional, a acessibilidade tanto dos órgãos do governo, quanto dos empregadores e empregados na obtenção de dados, a garantia plena do cumprimento das obrigações trabalhistas e ainda, a agilidade na fiscalização pelos entes do governo. Dessa forma, o projeto do eSocial evidenciou a necessidade de mudanças nas rotinas de Departamento Pessoal, que muitas vezes estavam em desacordo com a Legislação.

A realização desta pesquisa, teve o intuito de identificar as adequações decorrentes da implantação do eSocial nas rotinas de Departamento Pessoal em empresas de grande porte enquadradas no 1º grupo de implantação do eSocial do Município de Lajeado-RS. Durante o estudo foi possível responder aos objetivos propostos, possibilitando assim identificar as rotinas que sofreram maior impacto e constatar as dificuldades encontradas no processo, bem como, os benefícios dessa implantação.

De acordo com os dados apresentados no resultado da pesquisa relacionados a preparação das empresas para a implantação do eSocial, ficou evidente que a maioria focou seus esforços na qualificação dos empregados dos setores de Departamento Pessoal e Contabilidade especificamente, e um fator que pode ter sido determinante para isso, foi o início tardio da preparação das empresas para a implantação, entre seis meses e um ano antes, forçando-os a dar mais relevância aos setores que mais seriam impactados pelas mudanças.

Foram analisadas as adequações no cadastro dos empregados mantidos pela

empresa com base nas informações obrigatórias exigidas pelo eSocial, e chegou-se à conclusão de que apesar das empresas manterem informações consistentes, foram necessários ajustes principalmente na jornada de trabalho e na informação do número do CPF dos dependentes maiores de 8 anos.

Foi possível identificar ainda, o surgimento de uma nova rotina no processo de admissão de empregados, que a partir de agora devem fazer a qualificação cadastral no portal do eSocial e verificação de seus dados junto aos órgãos do governo, além de um aumento na solicitação de dados pessoais do candidato, condicionando a efetivação da vaga a essa validação prévia. O impacto decorrente dessa nova rotina foi evidenciado nesta pesquisa, sobretudo pelas frequentes inconsistências cadastrais encontradas junto aos órgãos federais, como a Caixa Econômica Federal, Previdência Social e a Receita Federal do Brasil, trazendo um fator novo ao processo de seleção.

Por meio da análise descritiva dos dados foi possível verificar, que a maioria das empresas vinham adotando práticas em desacordo com a legislação, sendo a mais comum, a realização do exame médico admissional após a data de admissão e, portanto, ficou evidente que esta ação adotada pelas empresas tinha como principal objetivo, a redução de custos. A partir da entrada do eSocial, essas práticas devem ser extintas, devido ao aumento da exposição à fiscalização eletrônica que as empresas passam a sofrer e a cobrança de multas de forma automática.

Além disso, foi possível constatar que a grande maioria das empresas já vinha adotando em seu dia-a-dia, práticas preventivas quanto aplicação de multas pelo não cumprimento de obrigações acessórias, fato esse, que se mostra positivo do ponto de vista da adaptabilidade ao eSocial. Por outro lado, ficou claro que para algumas empresas esse processo deve ser tratado com mais relevância de agora em diante, impactando na revisão das rotinas internas e demandando uma atenção especial nesse sentido.

No que tange aos benefícios da implantação do eSocial, os respondentes consideraram a redução das obrigações acessórias, a segurança das informações e a integração eletrônica como os fatores de maior importância, trazendo para suas rotinas maior agilidade pela desburocratização dos processos e a facilidade de acesso às informações, que passam a ser de forma eletrônica, reduzindo assim os custos com papel e guarda desses documentos.

Ao analisar as opiniões dos respondentes sobre as maiores dificuldades

encontradas no processo de implantação, chegou-se à conclusão que todas estavam relacionadas ao *software* utilizado na empresa, ao qual, foi necessária maior adaptação, gerando inclusive, problemas no envio dos arquivos por inconsistências e ainda, o não cumprimento dos prazos estabelecidos para a transmissão, fatores esses, evidenciados nesta pesquisa como maiores dificultadores do processo.

Tendo como base os resultados encontrados, foi possível concluir que as empresas participantes da pesquisa necessitaram fazer adequações em suas rotinas de Departamento Pessoal, porém os respondentes não consideraram esses impactos como sendo uma dificuldade relevante no processo de implantação do eSocial. Nesse sentido, essa avaliação pode ser entendida pelo fato de que, as empresas envolvidas na pesquisa são de grande porte e, portanto, possuem um sistema de gestão organizacional estruturado e o setor de DP possui profissionais com ensino superior e com experiência de 5 anos ou mais na função.

Ao longo do trabalho, foram consultadas as principais fontes que tratam do tema, e devido ao fato de se tratar de um assunto muito recente, foram encontradas algumas dificuldades pela escassez de estudos relacionados ao problema de pesquisa. Porém, pode-se afirmar que o estudo atendeu seus objetivos, além de proporcionar grande aprendizado tanto prático como teórico.

E por fim, ressalta-se a importância deste estudo ter continuidade em novas pesquisas no meio acadêmico, principalmente no curso de Ciências Contábeis, tendo em vista o ineditismo do projeto e a mensuração dos impactos trazidos por ele, além de proporcionar o aperfeiçoamento das rotinas dos profissionais da área de Departamento Pessoal. Sendo assim, esta pesquisa não tem a intenção de esgotar esse assunto, e inúmeros pesquisas ainda podem ser desenvolvidas sobre o eSocial.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, D. S. **EFD-Social: As empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?** 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

AGUNE, Roberto Meizi e CARLOS, José Antônio. **Governo eletrônico e novos processos de trabalho**. 2005. Artigo [on-line] disponível em: https://governancaegestao.files.wordpress.com/2008/04/governo_eletronico_roberto_agune.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2018.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BARBA, Roberta de. **Sped eSocial: sua implantação e impactos causados pela escrituração digital social nas organizações contábeis de Caxias do Sul-RS**. 2016. 68 f. Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 27 jun. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/1788>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

BASSO, Alexsandra. **Precisamos falar de eSocial**. Fórum Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. 15 mai. 2018. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/150518_forum_alexandra.pdf?d9ce26>. Acesso em 23 mai. 2018.

BERTOLUCCI, Aldo Vincenzo. **Uma contribuição ao estudo da incidência dos custos de conformidade às leis e disposições tributárias: um Panorama Mundial e Pesquisa dos Custos das Companhias de Capital Aberto no Brasil**. 2001. 178f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) - Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-18042007-145400/pt-br.php>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT). **Sociedade da Informação no Brasil** – Livro Verde. Organizado por Tadao Takahashi. Brasília: MCT, 2000.

_____. Código Tributário Nacional. 2 ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. 188 p. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496301/000958177.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

_____. Decreto Presidencial, de 3 de abril de 2000b. Institui Grupo de trabalho interministerial para examinar e propor políticas, diretrizes e normas relacionadas com as novas formas eletrônicas de interação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2000/Dnn8917.htm>. Acesso em: 20 abr. 2018.

_____. Decreto Lei nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em 10 abr. 2018.

_____. Decreto Lei nº 7.979, de 8 de abril de 2013. Altera o Decreto Lei 6.022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm>. Acesso em: 10 abr. 2018.

_____. Decreto Lei 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 27 mar. 2018.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 15 mai. 2018.

_____. Decreto Lei nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/114805/decreto-76900-75>>. Acesso em: 28 out. 2018.

_____. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

_____. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

_____. Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato

de trabalho doméstico. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 397 de 10 de outubro de 2002. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em:

<<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/legislacao.jsf>>. Acesso em 25 out. 2018.

CHEMIN, Beatris Francisca. **Manual da Univates para Trabalhos Acadêmicos**. 3Ed. Lajeado: Editora Univates, 2015.

COELHO, E. M. Governo eletrônico e seus RSP impactos na estrutura e na força de trabalho das organizações públicas. **Revista do Serviço Público**, 52(2), p-110. 2014.

COSTA, Kerlen. **As inconsistências do e-social e seu impacto na rotina das empresas**. Disponível: <http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/as-inconsistencias-do-e-social-e-seu-impacto-na-rotina-das-empresas/94746/>. Acesso em 01 mai. 2018.

DAVID, Fatima Salette de. **Precisamos falar de eSocial**. Fórum do Conselho Regional de Contabilidade do rio Grande do Sul. 15 mai. 2018. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/150518_forum_fatima.pdf?d9ce26>. Acesso em: 24 mai. 2018.

DUARTE, Roberto Dias. e-Social - mais arrecadação; menos burocracia?. **Revista Contabilidade & Gestão**, Ano 7, edição setembro outubro de 2013, p. 9-11. Disponível em: <<http://www.cesarramos.com.br/wp-content/uploads/2013/11/COAD-Set-Out-2013.pdf>>. Acesso em 02 mai. 2018.

FERRAZO, Cristiano José. **Os limites de imposição de obrigações acessórias no direito tributário brasileiro**. 2006. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS, 2006. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/8044>>. Acesso em: 29 mai 2018.

FERREIRA, Sérgio G. e ARAUJO, Erika A. **Modernização da gestão: E-governo o que ensina a experiência internacional**. 2000. Informe SF (Secretaria para Assuntos Fiscais do BNDES), n. 17, agosto. Rio de Janeiro.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. – 5. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIROTTI, M. Sped contábil, o novo paradigma. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 37, n.170, p.7-11, mar. /abr. 2008.

GOVERNO FEDERAL. (2015). **Histórico do Programa de Governo Eletrônico Brasileiro**. Disponível em: <<https://www.governodigital.gov.br/sobre-o-programa/historico>>. Acesso em 31 mar. 2018.

_____.(2017). eSocial.**Conheça o eSocial**. Disponível em:<<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em 30 abr. 2018.

_____.(2018). **Publicado novo Cronograma do eSocial**. Disponível em:<<http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial>>. Acesso em 28 out 2018.

GURGEL, T. eSocial – **Resumo das penalidades ligadas à área trabalhista e previdenciária** (2014). Disponível em:< <http://taniagurgel.com.br/esocial-tania-gurgel-resumo-das-penalidades/>>. Acesso em: 28 out. 2018.

HEINEN, Ana Cristine; Schuh, Clari; Lenz, Eduarda Jaqueline. E-social: um estudo da prática trabalhista nos escritórios contábeis. **XVI Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. De 13 a 15 de setembro de 2017. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/XVICRS/trabalhos_cientificos/884_esocial_estudo_pratica_trabalhista.pdf>. Acesso em 01 mai. 2018.

JÚNIOR, Ivan Leonel; MORAIS, Fernando César Lemos; TEIXEIRA, Fabrícia Souza. **Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária**. In: 1º Congresso Integrado de Contabilidade-Governador Valladares/MG–24 e. 2013. Disponível em:< <http://www.ufjf.br/congreconti/files/2013/11/A3.pdf>>. Acesso em 28 out. 2018.

LANA, Tayane Vieira. **Reforma Tributária Brasileira, 2012**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,reforma-tributaria-brasileira,35490.html>>. Acesso em: 29 mai. 2018.

LEAL, Jocksanny M.del R.; Rosendo, Lenka L. da Silva; Junior, Luis A. F.; Soares, Yara M. A.Implementação do eSocial: Benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba.**Revista Gestão e Organizações**, Paraíba, v. 01, n. 01, p. 124-142, out. 2016.

LIMA, Sampaio de; GALEGAL, Napoleão V.; ARIMA, Carlo H.; CÔRTEZ, Pedro L. Contribuição à análise da redução nos custos de conformidade tributária e os investimentos no Sistema Público de Escrituração Digital – SPED no Brasil. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação**. V. 13, n. 1, 2016. p. 101-130. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-17752016000100101&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 28 mai. 2018.

LIZOTE, Suzete Antonieta; MeninMariot, Diego. A estrutura do Sistema Público de Estruturação Digital (SPED): um estudo das novas obrigações NAVUS - **Revista de Gestão e Tecnologia**, vol. 2, núm. 2, jul-dez, 2012, pp. 17-25 Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial Santa Catarina, Brasil.

LUZ, Débora Raquel Pinheiro da. eSocial. **Palestra de Atualização Profissional, na Capital e em Municípios do Interior do RS**, destinadas aos Contadores e Técnicos em Contabilidade Registrados no CRC-RS. 09 mai. 2018. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/2018_roteiro_esocial.pdf?a07deb>.

Acesso em 19 mai. 2018.

MANUAL DE ORIENTAÇÕES DO ESOCIAL (MOS). Versão 2.4 de mar. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7 Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 11. ed. São Paulo: Futura, 2005.

OLIVEIRA, Aristeu de. eSocial – **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014.

PASSOS, Gustavo Rique Pinto. **SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: um novo paradigma em termos de conformidade tributária**. – São Paulo, 2010. Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

PRADO, Otávio. **Governo Eletrônico, reforma do Estado e transparência: o Programa de governo eletrônico no Brasil**. 2009. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Ato Declaratório executivo nº 5**, de 17 jul. 2013. Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas - eSocial. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=43925&visao=anotado>>. Acesso em: 17 mai. 2018.

_____. Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Disponível em <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em 23 abr. 2018.

_____. (2017). Ministério da Fazenda. **Comitê gestor do eSocial detalha a implantação do sistema para as empresas**. Disponível em <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/noticias/ascom/2017/novembro/comite-gestor-do-esocial-detalha-a-implantacao-do-sistema-para-as-empresas>>. Acesso em 01 mai. 2018.

_____. (2018). Ministério da Fazenda. DCTFWeb entra em Produção e substituirá a GFIP. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/noticias/ascom/2018/agosto/dctfweb-entra-em-producao-e-substituira-a-gfip>>. Acesso em 28 out. 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 3 Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1980.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do SPED na Contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil** – CRCSC – Florianópolis, v. 10, n. 29, p. 9-26, abr./jul. 2011.

SANDFORD, Cedric; GODWIN, Michael; HARDWICK, Peter. **Administrative and Compliance Costs os Taxation**. Bath, Reino Unido. Fiscal Publications, 1989.

SEBOLD, Marcia; Mello Pioner, Lucas; Schappo, Cássio; Mello Pioner, João José. **Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED**. Enfoque: Reflexão Contábil, vol. 31, núm. 2, mai – ago.2012, pp. 23-32 Universidade Estadual de Maringá Paraná, Brasil

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Perfil das cidades gaúchas**. 2018. Disponível em: <http://datasebrae.com.br/municipios/rs/Perfil_Cidades_Gauchas-Lajeado.pdf>. Acesso em 13 out. 2018.

SILVA FILHO, Antonio Mendes da. **Governo Eletrônico no Brasil**. In: Revista Espaço Acadêmico, no 37, junho/2004.

SILVA, Gabriele Schmidt da. eSocial e EFD-Reinf – **Novos Desafios para o Profissional Contábil do Terceiro Setor**. Palestra do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. 23 abr. 2018. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/230418_esocial.pdf?4c54f0>. Acesso em: 28 mai. 2018.

SILVA, Helena Pereira da; LIMA, Jussara Borges de. **Governo eletrônico e informação utilitária: uma relação necessária para uma efetiva inclusão digital**. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/29560-29576-1-PB.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2018.

TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5 Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2004.

_____. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12 Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

VIEIRA, Flávia Monaco; SANTOS, Vando Vieira Batista dos. **Governo eletrônico: a busca por um governo mais transparente e democrático**. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 3, 2010, Brasília. Anais

ZUGMAN, Fábio. **Governo eletrônico: saiba tudo sobre essa revolução**. São Paulo: Livro Pronto, 2006.

APÊNDICE A – Questionário usado na coleta de dados da pesquisa

Esta é uma pesquisa sobre eSocial e é parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC: "**ESOCIAL: UMA ANÁLISE DAS ADEQUAÇÕES NAS ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL EM EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE LAJEADO-RS EQUADRADAS NO 1º GRUPO DE IMPLANTAÇÃO**"

Aluno: Georgi Barcella

Orientadora: Profa. Me. Adriana Wachholz

UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI – UNIVATES

***Obrigatório**

1. Qual é o seu Cargo/ Função na empresa? *

2. Qual sua formação (escolaridade)? *

3. Quanto tempo de experiência na função?

Marcar apenas uma oval.

- Até 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 4 anos
- De 5 anos ou mais

4. Quantos funcionários ativos a empresa possui? *

5. O projeto do eSocial foi instituído pelo Decreto Lei 8373 de 2014 e sua implantação vinha sofrendo diversos adiamentos. Quanto tempo antes, os preparativos para a implantação do eSocial tiveram início na empresa, sabendo da definição oficial de sua efetiva entrada em vigor na competência janeiro de 2018? *

Marcar apenas uma oval.

- Mais de 1 ano antes
- Entre 6 meses e 1 ano antes
- Menos de 6 meses antes
- 1 mês antes
- A empresa não se preparou

6. Qual seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

Marcar apenas uma oval.

- Ruim
- Moderado
- Satisfatório
- Muito bom
- Excelente

7. A empresa promoveu algum tipo de curso preparatório ou incentivou a qualificação dos funcionários sobre a importância do eSocial e o seu funcionamento? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, para todos os funcionários
- Sim, somente para os setores da Contabilidade e Departamento Pessoal
- Sim, somente para o Setor de Departamento Pessoal
- Sim, somente para o setor da Contabilidade
- Não

8. Com a entrada em funcionamento do eSocial, o governo pretende melhorar a fiscalização das relações do trabalho e garantir o correto cumprimento das obrigações principais e acessórias impostas aos contribuintes. Com relação a isso, você considera que a empresa adota práticas preventivas quanto a possíveis multas por não cumprimento das obrigações acessórias? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Sempre

9. No processo de admissão, as informações dos empregados devem ser transmitidas ao eSocial um dia útil antes do efetivo início de suas atividades. A empresa teve alguma dificuldade quanto a isso? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas Vezes
- Sempre

10. Com relação ao cadastro dos empregados, descreva a frequência de adequações que foram necessárias, com base nas inconsistências apresentadas: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nenhum	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Todos
Empregado sem Jornada de Trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empregado com CBO incompatível com a Atividade da Empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beneficiários maiores de 8 anos sem CPF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empregado sem CPF, Data de Nascimento, nº do PIS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empregado sem Endereço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empregado menor de 18 anos exercendo atividade Insalubre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empregados exercendo a mesma função, com salários diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. A qualificação cadastral dos empregados é uma das exigências iniciais do processo de implantação do eSocial e tem uma importância muito grande, quanto ao envio correto das informações aos órgãos competentes. Quais foram as maiores dificuldades enfrentadas pela empresa nesse processo? *

12. A empresa tem casos de funcionários com excesso de jornada de trabalho?*

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum
- Raramente
- Às vezes
- Muitos
- Todos

13. Com relação a contratação de Aprendizês ou pessoas com deficiência (PCD), cujas obrigações estão previstas nos Art. 403, 428 a 431 da CLT e Art. 93 da Lei 8.213/91, assinale qual a situação atual da empresa após o envio da informação ao eSocial? *

Marcar apenas uma oval.

- Não tem conhecimento da obrigação
- Está obrigada, não tem nenhum funcionário, não tomou nenhuma medida
- Está obrigada, possui funcionários, porém as cotas são incompatíveis com a Legislação
- Está obrigada, contratou para atender a Legislação
- Já estava de acordo com a Legislação

14. Relacione os setores responsáveis pela transmissão, para cada evento: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Departamento Pessoal/ RH	Contabilidade	Setor de TI	Suporte Terceirizado
Eventos de Tabelas (S1000 ao S1080)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos não Periódicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos Periódicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EFD-Reinf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCTF web	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Sabendo que cada evento tem um prazo específico para a transmissão, identifique qual a situação dos envios até o momento: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sempre em atraso	Em atraso na maioria das	No prazo na maioria das vezes	Sempre no Prazo vezes
Eventos de Tabelas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos não Periódicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eventos Periódicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EFD-Reinf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DCTF web	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Enumere por ordem de importância, na sua opinião, os principais benefícios advindos da implantação do eSocial, considerando que 1 representa maior importância e 5 menor importância: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Redução das obrigações Acessórias	[]	[]	[]	[]	[]
Segurança das Informações	[]	[]	[]	[]	[]
Agilidade nos processos	[]	[]	[]	[]	[]
Aumento da fiscalização	[]	[]	[]	[]	[]
Integração eletrônica	[]	[]	[]	[]	[]

17. Enumere por ordem de importância, na sua opinião, as maiores dificuldades encontradas com a implantação do eSocial, considerando que 1 representa maior dificuldade e 6 menor dificuldade: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Falta de treinamento	[]	[]	[]	[]	[]
Software Inadequado	[]	[]	[]	[]	[]
Problemas no Envio e validação dos arquivos	[]	[]	[]	[]	[]
Prazos muito apertados para Transmissão	[]	[]	[]	[]	[]
Mudança nas práticas internas	[]	[]	[]	[]	[]
Aumento da exposição a Fiscalização	[]	[]	[]	[]	[]

18. Um dos grandes impactos decorrentes da implantação do eSocial é a substituição das diversas Obrigações Acessórias (CAGED, RAIS, SEFIP, DIRF, GPS, etc), por um único envio de fechamento mensal. Sendo assim, o eSocial deve dar mais agilidade as rotinas de departamento pessoal.

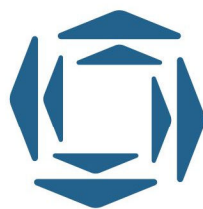
Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

19. Com base nas rotinas elencadas abaixo, defina para cada uma, a situação que a empresa apresentava antes da implantação do eSocial, em relação a Legislação vigente.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Totalmente Em desacordo	Em desacordo na maioria das Vezes	Em desacordo as vezes	De acordo na maioria das vezes	Totalmente de acordo
Cadastro de Empregados incompletos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Admissões Retroativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aviso de Férias Retroativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rescisões Retroativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realização de horas Extras em excesso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realização de exame médico admissional após a data de admissão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sem controle de Jornada de Trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



UNIVATES

R. Avelino Talini, 171 | Bairro Universitário | Lajeado | RS | Brasil
CEP 95914.014 | Cx. Postal 155 | Fone: (51) 3714.7000
www.univates.br | 0800 7 07 08 09