

**FACULDADE UNIDA DE CAMPINAS - FACUNICAMPS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LEONARDO VIEIRA MACEDO

LETICIA MARIA DE LIMA SANTOS

RAQUEL SILVA REIS

SANDRA CRISTINA ALVES SANTANA

**IMPACTOS E BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS DURANTE O PROCESSO DE
IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM EMPRESAS COM DEPARTAMENTO
PESSOAL INTERNO**

GOIÂNIA - GOIÁS

2019



LEONARDO VIEIRA MACEDO
LETICIA MARIA DE LIMA SANTOS
RAQUEL SILVA REIS
SANDRA CRISTINA ALVES SANTANA

**IMPACTOS E BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS DURANTE O PROCESSO DE
IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM EMPRESAS COM DEPARTAMENTO
PESSOAL INTERNO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito para nota da disciplina de TCC, necessária para a graduação do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps.

Orientação do Prof.º: Me. Odir Luiz Fank

GOIÂNIA - GOIÁS

2019

IMPACTOS E BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS DURANTE O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM EMPRESAS COM DEPARTAMENTO PESSOAL INTERNO

IMPACTS AND BENEFITS IDENTIFIED DURING THE DEPLOYMENT PROCESS IN DEPARTMENT COMPANIES INTERNAL STAFF

LEONARDO VIEIRA MACEDO¹, LETICIA MARIA DE LIMA SANTOS², RAQUEL
SILVA REIS³, SANDRA CRISTINA ALVES SANTANA⁴; ODIR LUIZ FANK⁵

RESUMO

O estudo tem como objetivo geral identificar os principais impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial na visão dos profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno e na perspectiva dos profissionais identificar qual o principal beneficiado com o projeto eSocial. Quanto aos métodos da pesquisa, caracteriza-se como descritiva, qualitativa, referente aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento, devido a obtenção dos dados consequente de um questionário, disponibilizado pela plataforma Google Formulários. A população da pesquisa compreende profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno, na cidade de Goiânia, sendo que a amostra contempla 38 profissionais que responderam o questionário, o qual foi divulgado individualmente aos profissionais em seus respectivos e-mails e redes sociais. Os resultados apontam que os principais impactos identificados durante o processo de implantação do eSocial são a mudança na cultura organizacional e a conscientização por parte dos colaboradores para realizarem a revisão e qualificação cadastral. Quanto ao principal benefício identificado, conclui-se que é a intensificação da gestão. Na visão dos respondentes, o principal beneficiado do projeto eSocial, é o Governo, visto que a unificação das informações reduzirá informalidades. Diante dos resultados, conclui-se que o projeto trará benefícios aos colaboradores e empregadores, e ainda, viabilizará ao governo maior clareza nas informações prestadas.

Palavras-chave: Escrituração Digital. Implantação. Unificação. eSocial. SPED.

ABSTRACT

The general objective of the study is to identify the main impacts and benefits during the eSocial implementation process from the perspective of professionals working in companies with internal personnel department and from the perspective of professionals to identify the main benefited from the eSocial project. As for the research methods, it is characterized as descriptive, qualitative, referring to the procedures, it is a survey research, due to obtaining the data resulting from a questionnaire, made available by the Google Forms platform. The research population comprises professionals working in companies with internal personnel department, in the city of Goiânia, and the sample includes 38 professionals who answered the questionnaire, which was individually disclosed to their respective emails and social networks. The results indicate that the main impacts identified during the eSocial implementation process are the change in the organizational culture and the employees' awareness to perform the registration review and qualification. As for the main benefit identified, it is concluded that it is the intensification of management. In the view of respondents, the main beneficiary of the eSocial project is the government, since the unification of information will reduce informalities. Given the results, it is concluded that the project will bring benefits to employees and employers, and will also enable the government to clarify the information provided.

Keywords: Digital Bookkeeping. Implantation. Unification. eSocial. SPED.

¹Leonardo Vieira Macedo, graduando em Ciências Contábeis, lvmdp@hotmail.com.

²Leticia Maria de Lima Santos, graduando em Ciências Contábeis, leticiasantos1817@gmail.com.

³Raquel Silva Reis, graduando em Ciências Contábeis, sreisraquel@gmail.com.

⁴Sandra Cristina Alves Santana, graduando em Ciências Contábeis, sandrac.aalves@hotmail.com.

⁵ Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau, professor da FacUnicamps.

1 INTRODUÇÃO

A frequente evolução da tecnologia da informação altera constantemente a forma como se faz a contabilidade, sendo fundamental que o contador, tenha consciência do quanto o seu papel é primordial nesse momento de transição, e tenha capacidade de se aprimorar a tempo de acompanhar as mudanças (SASSO et al., 2011).

Para Melo (2012), a contabilidade sempre esteve associada ao progresso da humanidade, pois a contabilidade vem se expandido desde sua origem, e a necessidade de adaptação e evolução prevalece devido às novas exigências da sociedade.

Ruschel et al., (2011) ressaltam o quanto é notório que a contabilidade está passando por constantes mudanças para atender as necessidades de seus usuários e acompanhar as inovações e os avanços tecnológicos. Decorrente disto, surgiu a necessidade da padronização das informações, passando-as da forma impressa para a forma digital.

Com isso, por meio do decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007, estabeleceu-se o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que tem como objetivo promover a integração dos fiscos, por meio da padronização e compartilhamento das informações, contábeis e fiscais, racionalizar e unificar as obrigações acessórias e tornar evidente a identificação de ilícitos tributários. Para Ruschel et al., (2011, p. 10), “[...] revolucionou o sistema tributário nacional, obrigando todas as empresas a se adaptarem às novas regras de fiscalização implantadas pelo fisco”.

Nesse contexto, a Escrituração Digital das Obrigações, Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista - eSocial, foi criado pelo governo federal, tendo como intuito unificar informações encaminhadas aos órgãos envolvidos, previdência social, caixa econômica federal e o ministério do trabalho, facilitando a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias (VASSOLER, 2015).

Por meio do eSocial, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações referentes aos trabalhadores, em um formato digital, informações estas que antes eram registradas por meios ultrapassados. Passarão a ser registradas em um ambiente público, seguro e sem custos (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Diante do exposto, o estudo tem como objetivo geral identificar os principais impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial na percepção dos profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno e na perspectiva dos profissionais identificar qual o principal beneficiado com o projeto eSocial.

Para alcançar o objetivo geral, têm-se como objetivos específicos: a) analisar os impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial; b) identificar qual o grande beneficiado com o projeto eSocial na perspectiva dos respondentes.

O estudo justifica-se devido ser um tema atual na contabilidade, exigindo mais responsabilidade dos profissionais. Visa auxiliar os usuários a identificar os impactos e benefícios na implantação do eSocial. O estudo possibilitará novos conhecimentos para os profissionais da contabilidade e empresas no geral.

Esta pesquisa compõe, além dessa introdução, fundamentação teórica, procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados, considerações finais e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta etapa do trabalho são abordados a Escrituração Digital, o eSocial e sua Simplificação e alguns estudos anteriores relacionados ao eSocial.

2.1 Sistema Público de Escrituração Digital – SPED

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) que foi Instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, constituindo-se em mais um avanço na informatização da ligação entre o fisco e os contribuintes (SPED RFB, 2019).

Para Faria et al., (2009, p. 3),

O SPED consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias por parte dos contribuintes, transmitidas às administrações públicas e aos órgãos fiscalizadores. Irá promover um impacto significativo nas empresas, as quais terão que atualizar seus sistemas existentes para atender os layouts definidos pelo SPED, fazer melhorias em infraestrutura de comunicações para garantir um ambiente adequado ao volume de informações que serão transitadas pela web, revisar sua infraestrutura física para adequação ao novo cenário, como por exemplo: espaço físico para novos equipamentos de armazenamento de dados eletrônicos.

Para Borges et al., (2013), os principais objetivos da constituição do SPED é de tornar o reconhecimento de ilegalidades tributários, mais evidente, com o progresso do monitoramento dos métodos, a facilidade no alcance às informações e a fiscalização mais concreta dos

procedimentos com o cruzamento de informações, possibilitar a integração dos fiscos, simplificar e padronizar os encargos acessórias para os contribuintes, com a implementação de transmissão de distintas obrigações de diferentes órgãos fiscalizadores.

2.1.1 Escrituração Contábil Digital - ECD

O Decreto 6.022 de 22 de janeiro de 2007, estabeleceu o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED apresentou alterações através do Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013, o qual determinou que,

O SPED é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

Os projetos mais significativos do sistema público de escrituração digital - SPED, os quais são fundamentais na organização das empresas são a ECD - Escrituração Contábil Digital e a ECF - Escrituração Contábil Fiscal. A Escrituração Contábil Digital, também conhecido como SPED Contábil foi o primeiro do projeto SPED a ser implementado (SPED RFB, 2019).

De acordo com o Manual de Orientação da ECD de 2018, a ECD tem por objetivo a substituição da escrituração em papel pela à obrigação de transmitir, em versão digital, livros Diários e Razão, e seus auxiliares, se existirem, e do livro Balancete Diário, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos neles transcritos.

Conforme o art. 3º da IN RFB no 1.774 de 2017, deverão apresentar a ECD todas as pessoas jurídicas obrigadas a manter escrituração contábil nos termos da legislação comercial, inclusive as equiparadas, as imunes e as isentas.

Segundo o art. 5º da IN nº 1.774 de 2017, o prazo para transmissão da ECD ao SPED é até o último dia útil do mês de maio do ano seguinte ao ano-calendário. Conforme § 3º art. 5º somente em casos de cisão parcial, cisão total, extinção, incorporação ou fusão, observados os seguintes prazos,

- I - se a operação for realizada no período compreendido entre janeiro a abril, a ECD deve ser entregue até o último dia útil do mês de maio daquele ano; e
- II - se a operação for realizada no período compreendido entre maio a dezembro, a ECD deve ser entregue até o último dia útil do mês subsequente ao do evento.

Conforme o art. 7º de NI nº 1.774 de 2017, a ECD autenticada pode ser substituída somente se houver erros, que são impossibilitados de ser corrigidos através de lançamento contábil extemporâneo.

2.1.2 Escrituração Contábil Fiscal - ECF

Segundo o decreto nº 6.022, de implantação do SPED, estabelecido em 22 de janeiro de 2007, institui-se também o ECF – Escrituração Contábil Fiscal, que atua como uma obrigação acessória no qual vai unificar as informações contábeis e fiscais da apuração do IRPJ – Imposto de Renda Pessoa Jurídica e da CSLL – Contribuição Social Sobre o Lucro líquido, instituído através da Instrução Normativa RFB 1.422 de 2013, que define este modelo de escrituração, determinando normas a serem seguidas, prazos estabelecidos.

A referida Instrução Normativa RFB 1.422 de 2013, dispõe sobre a Escrituração Contábil Fiscal (ECF), estabelece,

Art. 1º A partir do ano-calendário de 2014, todas as pessoas jurídicas, inclusive as equiparadas, deverão apresentar a Escrituração Contábil Fiscal (ECF) de forma centralizada pela matriz.

Art. 2º O sujeito passivo deverá informar, na ECF, todas as operações que influenciem a composição da base de cálculo e o valor devido do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

Verifica-se que o Instrumento Normativo RFB 1.422 de 2013, conforme mencionado anteriormente, tem por finalidade esclarecer e demonstrar através de aspectos legais, toda sua exigibilidade e obrigatoriedade acerca das apresentações e envio da ECF.

2.2 Escrituração Digital das Obrigações, Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista – eSocial

O Governo Federal, criou o projeto eSocial, com o intuito ser um instrumento de unificação de transmissão das informações relativas à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem intuito padronizar sua apresentação, distribuição, armazenamento e validação (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2.2.1 Apresentação do eSocial

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial foi criado pelo Decreto nº 8373 de 2014. O projeto eSocial é uma ação conjunta dos órgãos e entidades do governo federal, sendo eles a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Ministério do Trabalho (MTE) (PORTAL ESOCIAL, 2019).

De acordo com o Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, art. 2º o eSocial é uma ferramenta de unificação dos informes relacionados à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas ele tende a uniformizar sua transmissão.

Conforme Borges et al., (2018, p. 4),

Com a criação desse programa, houve uma unificação no modo de prestar informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais por meio eletrônico. Toda a escrituração digital da folha de pagamento e as obrigações legais das empresas serão registradas nesse sistema. Sendo assim, os acontecimentos da vida dos contribuintes, até mesmo dos trabalhadores domésticos, serão fiscalizados.

Por meio do sistema eSocial, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações referentes aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS (ESOCIAL, 2019).

Com o eSocial as informações da folha de pagamento, devem ser transmitidas mensalmente e estar de acordo com o Registro de Eventos Trabalhista. O eSocial tem como objetivo simplificar a apresentação das informações dos empregados. A escrituração digital irá reduzir as obrigações acessórias, que são: livros de registro de empregados, SEFIP, RAIS, CAGED, DIRF, CAT e PPP. O eSocial concede a maior segurança das informações apresentadas aos órgãos competentes, reduzindo assim as inconsistências entre os mais diversos formulários apresentados (VASSOLER, 2015).

2.2.2 Aspectos legais do eSocial

De acordo com o decreto de nº 8.373, no qual institui e estabelece a legalização do eSocial, sancionado pela presidente Dilma Rousseff, em 11 de dezembro de 2014, sendo que o referido Decreto veio para determinar os aspectos legais, conceitos e objetivos, orientando sobre

as normas a serem seguidas, órgãos relacionados, aspectos legais e particularidades sobre o processo de funcionamento dessa nova estrutura de escrituração digital.

O Decreto nº 8.373 de 2014, que institui o eSocial descreve que,

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

- 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.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

- I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;
- II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;
- III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e
- IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

§ 2º A prestação de informação ao eSocial pelas microempresas e empresas de pequeno porte, conforme a Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006, e pelo Microempreendedor Individual - MEI será efetuada em sistema simplificado, compatível com as especificidades dessas empresas.

§ 3º As informações prestadas por meio do eSocial substituirão as constantes na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

§ 4º As informações prestadas pelos empregadores serão enviadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e armazenadas no repositório nacional.

§ 5º A escrituração digital de que trata o inciso I do caput é composta pelos registros de eventos tributários, previdenciários e trabalhistas, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

Conforme o Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, em que apresenta e define os aspectos legais da criação e implantação do eSocial, onde o determinado decreto apresenta este projeto com um novo modelo de unificação de informações, assim como suas definições e obrigações, dando direção e viabilidade em todo o processo de integração.

2.2.3 Implantação do eSocial nas empresas

O processo de implantação do eSocial, se instituiu através do cronograma determinado na resolução do comitê diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016. A referida resolução

demonstra os grupos de empresas a serem implantados conforme regulamentado pela resolução, através do faturamento e regime tributário (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Com a obrigatoriedade do eSocial estabeleceu-se um cronograma de implantação nas empresas que se divide em quatro grupos, contendo fases de envio das informações e prazos a serem cumpridos, conforme determinado pela Portaria nº 716 de julho de 2019 (PORTAL ESOCIAL, 2019). A Tabela 1 apresenta o cronograma de implantação.

Tabela 1: Cronograma de implantação

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Cadastros do empregador e tabelas	01/2018	07/2019	01/2019	01/2020
Dados de empregados e vínculos empregatícios	03/2018	10/2018	04/2019	A definir
Envio da folha de pagamento	03/2018	01/2019	01/2020	A definir
Substituição da GFIP	08/2018	04/2019	A definir	A definir
Informações de segurança e saúde do trabalhador	01/2020	07/2020	01/2021	A definir

Fonte: Portaria nº 716, de 4 de julho de 2019.

Mediante a implantação do eSocial, o certificado digital passou a ser uma necessidade na burocracia de informações digitais para acessar o sistema garantindo a verdade e a segurança das referências inseridas pelas empresas. Assim, sendo obrigatória para a empresa com uma quantidade superior a 7 (sete) funcionários (VASSOLER, 2015).

A implementação do eSocial nas empresas foi subdividida em fases de implantação para todos os grupos, onde as empresas terão que realizar envio de informações para eSocial conforme estabelece a portaria nº 716, de 4 de julho de 2019. Estes processos de envio de informações serão igualmente para todas as denominações de empresas, assim como, os dados a serem enviados, onde a única ação que difere este processo as demais entidades, são as datas de envio das informações, que será diferente para cada grupo de empresas, que deve ser acompanhado conforme cronograma estabelecido pelo Comitê Diretivo do eSocial publicou a Resolução CDES nº 05, de 02 de outubro de 2018. O envio de informações se inicia conforme Tabela 2.

Tabela 2: Eventos a serem enviado para o eSocial

Fase 1 – Cadastro dos empregadores e Tabelas.

Fase 2 – Eventos não periódicos (Dados dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa).

Fase 3 – Envio da folha de pagamento

Fase 4 – Substituição a GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias.

Nesta etapa não será necessário gerar a GFIP, a guia de FGTS será gerada através da DCTFWeb – Declaração de Débitos e créditos Tributários Federais Previdenciários, e de Outras Entidades e Fundos.

Fase 5 – Envio dos dados relativos à Segurança e Saúde do Trabalho (SST)

Fonte: Elaborado pelos autores

Todos os eventos a serem enviados para alimentação de dados do eSocial, foi estabelecido pela Portaria nº 716, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, de 04 de julho de 2019.

2.3 Classificação das Empresas ou Órgãos

Nessa seção será apresentado a implantação do eSocial em empresas de Grande e Pequeno Porte, Micro e Pequeno Porte, Microempreendedor Individual, Órgãos Públicos e Internacionais. Conforme Alvim (1998) no Brasil, a classificação do porte das empresas, se dá pela quantidade de colaboradores e o nível de seu faturamento.

2.3.1 Empresas de grande porte

Conforme Crepaldi (2014), são dois recursos que impõem as empresas optar pelo regime de tributação, lucro real, com um faturamento superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) no ano anterior, o outro é a ação econômica, tal como, caixa econômica, os bancos comerciais, de desenvolvimento, de investimento, dentre outras formas. No sentido em que a pessoa jurídica não se torna obrigada ao Lucro Real, e sim, um regime optativo, mesmo sendo pouco utilizado pelas pequenas e microempresas.

As empresas de grande porte, as quais são empresas com faturamento superior a 78 milhões se enquadram no primeiro grupo de implementação do eSocial. A primeira fase ocorreu em janeiro de 2018, onde as informações do empregador, cadastro e tabelas foram informadas. A segunda fase ocorreu em Março de 2018, onde se tornou obrigatório o envio das informações relacionadas aos trabalhadores, vínculos empregatícios, tais como admissões, desligamento e afastamento. A folha de pagamento passou a ser obrigatória o envio a partir de Maio de 2018 conforme a terceira fase. Na quarta fase iniciada em Agosto de 2018, o recolhimento da contribuição previdenciária para substituição da GFIP, com data a definir o recolhimento do GPS. Na quinta e última fase os dados da saúde no trabalho (SST) e segurança devem ser transmitidos em janeiro de 2020 (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2.3.2 Empresas de micro e pequeno porte

A implantação do eSocial, facilitará a garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, simplificará o acatamento de obrigações, reduzirá a redundância de informações prestadas, e melhorará a qualidade das informações. A legislação prevê um tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas (PORTAL ESOCIAL, 2019).

As empresas de micro e pequeno porte, estão alocadas no terceiro grupo, estabelecido pelo cronograma de obrigatoriedade do eSocial, no qual seu processo de envio de informações se deu através de 05 etapas, onde, a primeira etapa se iniciou em 10 de janeiro de 2019, com o envio das informações relacionadas ao cadastros do empregador e tabelas, a segunda etapa teve seu início em 10 de abril de 2019, com o envio dos dados relacionados ao colaboradores e sua relação com os órgão, tais como, cadastros dos colaboradores, afastamentos e demissões. A terceira etapa, em 08 de outubro de 2020, com a obrigatoriedade do envio da folga de pagamento relativa a janeiro de 2020, na quarta etapa ocorre a substituição do SEFIP -Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, ainda sem data definida conforme Resolução CC/FGTS nº 926 de 2019. A quinta e última etapa, terá início em 08 de janeiro de 2021 com a obrigatoriedade do envio das informações relacionada a segurança e medicina do trabalho (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2.3.3 Microempreendedor individual (MEI)

O MEI é composto pelo empreendedor individual e é uma empresa de pequeno porte, com faturamento limitado de R\$ 81 mil por ano e não tenha participação em outra empresa. Só deverão prestar as informações as empresas que contratarem empregados, pois o eSocial é para informações consequentes do trabalhador. O módulo para os Microempreendedores Individuais é o eSocial WEB MEI, feito para a execução das obrigações legais. Suas funções estão todas integradas e o empregador terá facilidade em informar os dados (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Conforme estudo de Vassoler (2015, p. 26),

Nesse caso, os microempreendedores individuais (MEI) devem possuir apenas um empregado e as obrigações de preenchimento devem refletir a singularidade da sua situação, bem como as dispensas de obrigações acessórias já previstas em lei, pois não a necessidades de um grande sistema para essa tributação.

O microempreendedor individual está escalado do grupo 3 de obrigatoriedade do eSocial, conforme calendário, iniciou suas informações em janeiro de 2019 (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2.3.4 Órgãos Públicos e Organizações Internacionais

O eSocial para os Órgãos Públicos e Organizações Internacionais serão informadas na primeira fase somente os cadastros dos empregadores e as tabelas no mês de janeiro de 2020, na segunda fase os órgãos serão obrigados a informar os eventos periódicos de admissões, afastamento e desligamento, sem data definida, sendo a terceira fase, obrigatório enviar as folhas de pagamento, quarta fase será a substituição da GFIP para o recolhimento de Contribuições Previdenciárias e a última fase, enviar os dados de segurança e saúde do trabalho (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2.4 Simplificação do eSocial

Conforme determinação do art. 9 da Portaria nº 300, de 13 de junho de 2019, a Nota Técnica nº 15/2019, tem como intuito implantar os critérios de simplificação e modernização do eSocial.

O art. 1 da portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, apresenta que a transmissão de informações de admissão e dispensas de empregados, que antes eram apresentadas através do CAGED, passarão a ser cumpridas por meio do eSocial, a partir de janeiro de 2020, mediante o envio das seguintes informações,

- I - data da admissão e número de inscrição do trabalhador no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do trabalhador;
- II - salário de contratação, que deverá ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a admissão;
- III - data da extinção do vínculo empregatício e motivo da rescisão do contrato de trabalho, que deverão ser prestadas:
 - a) até o décimo dia, contado da data da extinção do vínculo, nas hipóteses previstas nos incisos I, I-A, II, IX e X do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
 - b) até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a extinção do vínculo, nos demais casos;
- IV - último salário do empregado, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a alteração salarial;

V - transferência de entrada e transferência de saída, que deverão ser prestadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte a ocorrência;
 VI - reintegração, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte a ocorrência.

A portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, estabelece as datas e requisitos em que as obrigações de fornecimento de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e Rais serão substituídos pelos eSocial.

Conforme o art. 2 da portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, a obrigação apresentada no art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que institui a Relação Anual de Informações Sociais, passa a ser realizada por meio do eSocial a partir do ano base 2019, pelas empresas obrigadas à transmissão das seguintes informações de seus trabalhadores ao eSocial,

I - data da admissão, data de nascimento e CPF do trabalhador, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do empregado, salvo as informações relativas aos servidores da administração pública direta, indireta ou fundacional, das esferas federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, não regidos pela CLT, as quais deverão ser enviadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao do início de suas atividades;
 II - data e motivo da rescisão de contrato, bem como os valores das verbas rescisórias devidas, que deverão ser prestadas nos prazos previstos nas alíneas "a" e "b" do inciso III do art. 1º;
 III - valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais dos trabalhadores, com a correspondente discriminação e individualização dos valores, que deverão ser prestadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao vencido.

Conforme a Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019, o eSocial já é um fato, porém, com a intenção de transformar seu uso mais intuitiva e amigável, está em um processo de simplificação. Estão simplificando e eliminando alguns campos do leiaute referente a informações trabalhistas, com propósito de facilitar o preenchimento pelas empresas, o que não acarretará na perda dos investimentos aplicados.

2.5 Estudos anteriores relacionados ao eSocial

Nessa seção apresenta-se estudos relacionados ao eSocial, verifica-se quais os objetivos gerais, os procedimentos e os resultados obtidos para cada pesquisa. O Quadro 1 mostra os estudos que foram utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

Quadro 1: Estudos relacionados ao eSocial

Autores	Objetivo	Metodologia	Resultados Alcançados
Reichert et al., (2019)	Identificar os desafios e benefícios relacionados a implantação do eSocial.	A pesquisa foi aplicada, descritiva, quantitativa, utilizando-se questionário aberto, direcionado a 11 escritórios da cidade de Celeiro do Estado de RS.	Identificaram que o principal desafio para a implementação do eSocial é a mudança cultural da empresa, a qualificação de pessoal e sistema informatizado apropriado. Os maiores benefícios serão para os empregados e profissionais, o sistema possibilitará um avanço nas relações de trabalho e nos processos existentes.
Sampaio et al., (2018)	O objetivo do estudo foi verificar o nível de adequação dos escritórios de contabilidade em relação a implementação do eSocial.	A pesquisa foi realizada por meio de levantamento dos dados e informações, sendo utilizado questionário, aplicadas aos escritórios de contabilidade do estado de SC.	Os resultados obtidos demonstraram que grande parte dos escritórios necessitam de algum ajuste para que toda sua estrutura esteja adequada as exigências do eSocial. E ainda faltam informações e orientações tanto do Governo Federal, quanto do comitê gestor e diretivo para que o eSocial fique totalmente claro para todos os seus usuários.
Leal et al., (2016)	Identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial.	A amostra dessa pesquisa foi composta por 45 profissionais de contabilidade, na região da Paraíba, sendo 40 bacharéis, que responderam um questionário de questões mistas.	Observaram que o conhecimento dos entrevistadores, com relação ao eSocial, em uma escala de 1 a 5, chega a 3,4, que demonstra um bom conhecimento. A pesquisa verificou também que o conhecimento com médias maiores fora de afirmações generalistas, pois quando se tratava de conceito mais detalhista do sistema, demonstraram menor conhecimento. Por fim, a falta do conhecimento mais detalhado sobre o eSocial, pode estar ligado ao pouco tempo de sua existência.
Ribeiro (2017)	Tem como objetivo abordar as dificuldades encontradas nos escritórios contábeis, em adequar os clientes ao eSocial.	Realizaram uma metodologia qualitativa, descritiva de levantamento de dados via questionário. Os questionários foram aplicados em escritórios de Criciúma – SC	Com as respostas obtidas, observaram que na opinião dos participantes, após implantação, o eSocial reduzirá o trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal.
Coan et al., (2017)	Analisar a percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciária (eSocial).	Realizaram uma pesquisa descritiva de levantamento, ou survey, com uma abordagem quantitativa, em uma instituição de ensino superior comunitária do Oeste de Santa Catarina.	Os resultados apontaram que os discentes apresentaram uma preocupação quanto à complexidade do assunto, tendo em vista que as informações devem ser repassadas aos órgãos governamentais de maneira precisa, verídica e em tempo real. Observaram que a participação em treinamentos, cursos e capacitações ainda é baixa. Concluíram que há um despreparo, dificuldade e falta de conhecimento por parte dos discentes, profissionais e das organizações quanto as informações relacionadas ao eSocial.
Muller et al., (2018)	Analisar as dificuldades da implantação do eSocial nas organizações contábeis.	Realizaram um estudo com a população de 913 organizações contábeis de Florianópolis. Tiveram resultado de 333 respondentes que	Observou-se que os profissionais da contabilidade necessitam de mais qualificação, para o manuseio do eSocial. Concluiu-se que o mercado de trabalho precisa de profissionais engajados e proativos, que busquem um

		representa 36,47% da população.	aperfeiçoamento contínuo, principalmente no que se refere a eSocial.
Mueller (2014)	Identificar os impactos e principais mudanças esperadas com a implantação do eSocial na perspectiva dos profissionais de contabilidade do estado SC.	A pesquisa caracteriza como teórico-empírica, abordagem do problema se define como qualitativa, os objetivos se definem como descritiva, procedimentos da pesquisa se enquadra como de levantamento.	Identificaram que 45% dos profissionais respondentes, acreditam que o eSocial aumentará a burocracia das rotinas trabalhistas e 28% acreditam em uma melhoria no cumprimento dos direitos dos trabalhadores com a implantação o eSocial, 53% responderam que o maior beneficiado com essa nova metodologia de transmissão das obrigações trabalhistas, previdenciárias, social e fiscal é o Estado e 37% mencionaram que o eSocial veio para beneficiar principalmente os trabalhadores. Conclui-se dessa forma que serão principalmente beneficiados com o eSocial o Estado e os Trabalhadores.
Lole (2019)	Analisar qual será o impacto da implantação do eSocial em um Escritório de Contabilidade situado em Cocal do Sul – Santa Catarina.	Pesquisa realizada de forma descritiva e qualitativa, com base na análise dos dados gerado e fornecido pela empresa e de forma exploratória através da legislação.	Diante da pesquisa realizada foi identificado grande mudança dentro dos escritórios contábeis, onde terá que se adequar para atender seus usuários, passará a estabelecer um padrão na coleta de dados sendo informações mais exigentes e mais precisas, seus profissionais terão que se manter qualificados e atualizados sobre tudo que envolve este novo sistema de envio de informação, analisando todos os cadastros, empresa e empregados, mantendo os clientes sempre conscientes dessas modificações.

Fonte: Elaborado pelos autores

Ribeiro (2017) tem como objetivo geral em seu estudo, verificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis o cumprimento do eSocial. Como resultado Ribeiro (2017), identificou que a principal dificuldade foi a adequação dos clientes do escritório.

O estudo de Lole (2019), tem como objetivo verificar qual será o impacto da implantação do eSocial em um escritório de contabilidade. Lole (2019) identificou que a empresa analisada está capacitando seus usuários, investindo em cursos e palestras.

Muller (2014) aborda os impactos e principais mudanças esperadas com a implantação do eSocial, na perspectiva de profissionais de contabilidade. Em seu estudo Muller (2014), conclui que os principais beneficiados com o projeto é o Estado e os trabalhadores, escritórios e empregadores seguem como intermediários.

Verifica-se que os principais objetivos dos artigos apresentados é identificar os benefícios e impactos durante a implantação do eSocial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos métodos da pesquisa, caracteriza-se como descritiva, qualitativa, referente aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento, devido a obtenção dos dados consequente de um questionário.

Conforme Moresi (2003), a pesquisa descritiva, exibe particularidades de determinada população ou fenômeno. É capaz de demonstrar ligações entre variáveis e definir sua natureza. Para Prodanov et al., (2013. p. 52), “apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles”.

Na elaboração de uma pesquisa qualitativa, deve-se levantar circunstâncias e especificar a ligação entre as variáveis para garantir a exatidão dos resultados, evitando controvérsias no processo de interpretação e análise (PRODANOV et al., 2013).

Conforme Zanella (2013), o método de levantamento é a etapa da pesquisa onde busca-se expandir o conhecimento sobre a finalidade do estudo. Para Prodanov et al., (2013, p. 57), “[...] ocorre quando envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento desejamos conhecer através de algum tipo de questionário”.

A população da pesquisa compreende profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno, na cidade de Goiânia. Já a amostra em questão contempla 38 profissionais que responderam o questionário, sendo que atuam em departamento pessoal.

Para obtenção dos resultados da pesquisa, empregou-se um questionário, desenvolvido baseado nos estudos de Caon et al., (2017), Ribeiro (2017), Leal et al., (2016), Muller et al., (2018) e Reichert et al., (2014).

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário, elaborado de forma virtual, através do formulário disponibilizado pela plataforma Google Formulários e divulgado individualmente aos profissionais em seus respectivos e-mails e redes sociais.

Após coletados, os dados foram compilados e tabulados com o intuito de responder os objetivos da pesquisa, que é identificar quais foram os impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são expostos uma breve apresentação do Município de Goiânia e após os resultados da pesquisa, que tem como objetivo levantar quais foram os principais impactos e

benefícios adquiridos durante o processo de implantação do eSocial e identificar, na perspectiva dos respondentes, qual o maior beneficiado com o projeto.

4.1 Município de Goiânia

Para obtenção dos resultados desta pesquisa, foi direcionado um questionário a profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno, no Município de Goiânia.

Fundada por Pedro Ludovico, Goiânia é a capital do estado de Goiás, localizada no Centro Oeste do país. O município está entre as cidades com o melhor índice de qualidade de vida do Brasil. Foi fundado em 24 de outubro de 1933, inicialmente para 50 mil habitantes, devido a uma série de fatores, como a chegada da Linha de Ferro, a Usina de Rochedo e a construção de Brasília, cerca de 150 mil pessoas já habitavam na capital na década de 60. Atualmente Goiânia tem uma população estimada em 1.516.113 (um milhão quinhentos e dezesseis mil cento e treze) habitantes (PREFEITURA DE GOIÂNIA, 2019).

4.2 Perfil dos respondentes

Nesta etapa buscou-se analisar as características e perfil dos respondentes, no aspecto pessoal e profissional. A Tabela 3 mostra o gênero dos respondentes.

Tabela 3: Gênero dos respondentes

	Percentual	Nº Respondentes
Feminino	68,4%	26
Masculino	31,6%	12

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme mostra a Tabela 3, 68,4% dos respondentes são do gênero feminino e 31,6% homens. A Tabela 4 mostra o nível de escolaridade dos respondentes.

Tabela 4: Nível escolar

	Percentual	Nº Respondentes
Médio	5,3%	2
Técnico	5,3%	2
Superior Incompleto	13,2%	5

Superior Completo	42,1%	16
Pós-Graduado	34,2%	13

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao nível escolar dos respondentes, verifica-se na Tabela 4 que a maior parte dos respondentes que somou 42,1% são profissionais com nível superior completo. Em segundo lugar, profissionais com Pós-Graduação somam cerca de 34,2%. Em terceiro os profissionais com ensino superior incompleto somam 13,2%. Profissionais com nível médio e técnico somam 10,6% dos respondentes.

Para analisar a percepção dos respondentes em relação ao eSocial, verificou-se o tempo de experiência na área, as informações são representadas na Tabela 5.

Tabela 5: Tempo de atuação em departamento pessoal

	Percentual	Nº Respondentes
Inferior a 5 anos	36,8%	14
De 5 a 10 anos	13,2%	5
De 11 a 15 anos	42,1%	16
De 16 a 20 anos	2,6%	1
Acima de 20 anos	5,3%	2

Fonte: Dados da pesquisa

Como visto na Tabela 5, 42,1% dos respondentes tem experiência na área de 11 anos a 15 anos e os respondentes que tem experiência inferior a 5 anos somam 36,8%. Na sequência, na Tabela 6 verifica-se o tempo de conhecimento do eSocial dos respondentes.

Tabela 6: Conhecimento do eSocial

	Percentual	Nº Respondentes
Inferior a 1 ano	7,9%	3
De 1 a 3 anos	60,5%	23
Superior a 4 anos	31,6%	12

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme exposto na Tabela 6, 31,6% dos respondentes têm conhecimento do eSocial a mais de 4 anos.

4.3 Características das empresas

Após analisar o perfil pessoal e profissional dos respondentes, buscou-se identificar o perfil da empresa. A primeira questão refere-se ao regime tributário, conforme informações expostas na Tabela 7.

Tabela 7: Qual o Regime Tributário da empresa

	Percentual	Nº Respondentes
Simple Nacional	34,2%	13
Lucro Presumido	31,6%	12
Lucro Real	34,2%	13
Lucro Arbitrário	0%	0
Microempreendedor (MEI)	0%	0

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando os resultados da Tabela 7 verifica-se que as empresas nas quais os respondentes trabalham estão distribuídas de forma parecida, prevalecendo Simple Nacional e Lucro Real. Na Tabela 8 verifica-se a quantidade de colaboradores que cada empresa analisada.

Tabela 8: Quantidade de colaboradores

	Percentual	Nº Respondentes
Inferior a 40	39,5%	15
De 41 a 60	5,3%	2
De 61 a 80	0%	0
De 81 a 100	0%	0
Acima de 100	55,3%	21

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se nos resultados da Tabela 8 que 55,3% das empresas apresentam mais de 100 colaboradores.

4.4 Impactos durante o processo de implantação

Na sequência, analisa-se os principais impactos durante o processo de implantação do eSocial. Questionou-se quanto tempo exigiu-se para compreensão do eSocial, por parte dos respondentes, estando os resultados demonstrados na Tabela 9.

Tabela 9: Quanto tempo exigiu-se para compreensão do eSocial

	Percentual	Nº Respondentes
Inferior a 1 ano	63,2%	24
Superior a 1 ano	36,8%	14

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela 9, 36,8% dos respondentes tiveram tempo para compreensão do eSocial superior a 1 ano, o restante 63,2% levaram um tempo inferior a 1 ano para compreendê-lo.

Na sequência, os respondentes foram questionados se durante o processo de envio das informações, se ocorreu instabilidade no portal eSocial, sendo os resultados apresentados na Tabela 10.

Tabela 10: Ocorreu instabilidade no portal durante o envio das informações

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	7,9%	3
2 Discordo	10,5%	4
3 Sem opinar	23,7%	9
4 Concordo	26,3%	10
5 Concordo totalmente	31,6%	12

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da Tabela 10 mostram que 31,6% dos respondentes escolheram a opção 5, demonstrando que concordam totalmente que ocorreu instabilidade no portal no envio das informações. Em contrapartida, 7,9% dos respondentes escolheram a opção 1, não considerando que ocorreu instabilidade. Na sequência foram questionados se realizaram a revisão de documentos e qualificação cadastral, conforme Tabela 11.

Tabela 11: Quanto a qualificação cadastral, foi necessária revisão de documentos

	Percentual	Nº Respondentes
Sim	94,7%	36
Não	5,3%	2

Fonte: Dados da pesquisa

Como visto na Tabela 11, dois respondentes, sendo 5,3%, não realizaram a revisão de documentos e qualificação cadastral dos funcionários.

Os respondentes foram questionados se houve resistência por parte dos colaboradores para realizarem a revisão de documentos e qualificação cadastral, conforme é exposto na Tabela 12.

Tabela 12: Houve resistência, por parte dos colaboradores para realizar a revisão e qualificação dos documentos

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	15,8%	6
2 Discordo	10,5%	4

3 Sem opinar	26,3%	10
4 Concordo	15,8%	6
5 Concordo totalmente	31,6%	12

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela 12, 26,3% dos informantes optaram por não opinar acerca desta questão. No entanto, 31,6% dos respondentes assinalaram a opção 5, concordando totalmente que houve resistência por parte dos colaboradores para realizarem a revisão e qualificação cadastral. Na sequência os respondentes foram questionados se houve mudança na cultura organizacional, conforme Tabela 13.

Tabela 13: Mudança na cultura organizacional

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	2,6%	1
2 Discordo	2,6%	1
3 Sem opinar	2,6%	1
4 Concordo	26,3%	10
5 Concordo totalmente	65,8%	25

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela 13, verifica-se que um dos maiores impactos identificados no processo de implantação do eSocial é a mudança na cultura organizacional da empresa, onde 92,1% dos respondentes, assinalaram nas opções 4 e 5, demonstrando que concordam. Apenas 5,2% dos respondentes, não concordam e 2,6% não opinaram.

Como resposta livre no questionário, na percepção dos respondentes o maior desafio no processo de implantação do eSocial foi a mudança na cultura organizacional e a conscientização por parte dos colaboradores para realizarem a revisão e qualificação cadastral.

4.5 Benefícios no processo de implantação do eSocial

Nesta seção buscou-se identificar quais foram os benefícios identificados durante o processo de implantação do eSocial. Questionou-se se consideram as novas rotinas ocasionadas pelo eSocial estão sendo benéficas ao departamento pessoal, estando os resultados apresentados na Tabela 14.

Tabela 14: As novas rotinas ocasionadas pelo eSocial, estão sendo benéficas ao departamento

Escala	Percentual	Nº Respondentes
---------------	-------------------	------------------------

1 Discordo totalmente	7,9%	3
2 Discordo	0%	0
3 Sem opinar	23,7%	9
4 Concordo	39,5%	15
5 Concordo totalmente	28,9%	11

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando os resultados da Tabela 14, nota-se que 68,4% dos respondentes, concordam que as novas rotinas estão sendo benéficas ao departamento. Em contrapartida, 7,9% discordam totalmente.

Os respondentes ainda foram questionados se a empresa melhora o relacionamento com os colaboradores, em relação ao eSocial, estando os resultados demonstrados na Tabela 15.

Tabela 15: Houve melhora no relacionamento com os colaboradores

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	15,8%	6
2 Discordo	13,2%	5
3 Sem opinar	31,6%	12
4 Concordo	23,7%	9
5 Concordo totalmente	15,8%	6

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme resultados da Tabela 15, 29% dos respondentes discordam ou discordam totalmente que ocorreu melhora no relacionamento com os colaboradores. Já para 39,5% dos respondentes ocorreram melhorias no relacionamento com os colaboradores.

Na sequência, questionou-se se a intensificação da gestão foi um benefício ocorrido pelo projeto eSocial, conforme Tabela 16.

Tabela 16: A intensificação da gestão é um dos principais benefícios do eSocial

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	7,9%	3
2 Discordo	2,6%	1
3 Sem opinar	26,3%	10
4 Concordo	28,9%	11
5 Concordo totalmente	34,2%	13

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme expostos na Tabela 16, é significativo a quantidade de respondentes que concordam que a intensificação da gestão é um dos principais benefícios do projeto, representando 63,1% dos respondentes que optaram pelas alternativas 4 e 5. Em contrapartida, 10,5% discordam ou discordam totalmente.

Os respondentes foram questionados se ocorreu diminuição nos processos do departamento, estando os resultados demonstrados na Tabela 17.

Tabela 17: Até o momento, ocorreu diminuição dos processos

Escala	Percentual	Nº Respondentes
1 Discordo totalmente	36,8%	14
2 Discordo	2,6%	1
3 Sem opinar	36,8%	14
4 Concordo	13,2%	5
5 Concordo totalmente	10,5%	4

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se na Tabela 17, que 36,8% dos respondentes, optaram em não opinar sobre o assunto e 36,8% dos respondentes discordam totalmente que os processos diminuam.

Por fim, questionou-se qual foi o maior beneficiado com o projeto eSocial, sendo disponibilizado como resposta livre. Com uma quantidade significativa, cerca de 97% dos respondentes informaram que o maior beneficiado com o projeto é o Governo, visto que com a unificação e transparência das informações, reduzirá informalidades e sonegações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar os principais impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial na visão dos profissionais atuantes em empresas com departamento pessoal interno e na perspectiva dos profissionais identificar qual o maior beneficiado com o projeto.

Para atingir o objetivo geral proposto pela pesquisa foi aplicada a metodologia descritiva com abordagem qualitativa, em relação aos procedimentos a pesquisa se classifica como levantamento. A população do estudo corresponde a profissionais atuantes em departamento pessoal, sendo que a amostra contempla 38 respondentes.

O primeiro objetivo específico era analisar os principais impactos e benefícios durante o processo de implantação do eSocial. Os resultados demonstram que o principal impacto identificado durante o processo de implantação do projeto é a mudança na cultura organizacional. A instabilidade do portal, também foi um impacto identificado, tendo 57,9% dos resultados como concordam. Em relação ao principal benefício identificado, 63,1% dos respondentes demonstram concordar que é a intensificação da gestão.

O segundo objetivo específico era identificar qual o principal beneficiado com o projeto eSocial na perspectiva dos respondentes. Os resultados mostram que o principal beneficiado com o projeto é o Governo, visto que a unificação e transparência das informações reduzirá informalidades e até mesmo fraudes.

Diante dos resultados encontrados, conclui-se quanto ao objetivo geral que o principal impacto identificado é a mudança na cultura organizacional e conscientização dos funcionários para realizarem a revisão e qualificação cadastral. O principal benefício na visão dos informantes é a intensificação da gestão, sendo que conforme os respondentes o principal beneficiado com o projeto eSocial é o Governo. Diante dos resultados, conclui-se que o projeto trará benefícios aos colaboradores e empregadores, e ainda na percepção dos respondentes o eSocial, viabilizará ao governo maior clareza nas informações prestadas.

6 REFERÊNCIAS

ALVIM, Paulo César. **O papel da informação no processo de capacitação tecnológica das micro e pequenas empresas.** 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651998000100004>. Acesso em: 24 out. 2019.

BRASIL. **Art. 9 da Portaria nº 300, de 13 de junho de 2019, a Nota Técnica nº 15/2019** <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-300-de-13-de-junho-de-2019.pdf/view>>. Acesso em: 26 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013.** Dispõe sobre a instituição do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7979.htm>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. ESOCIAL. 2019. **Manual de Orientação do eSocial para utilização do ambiente WEB Microempreendedor Individual.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/microempreendedor-individual-mei/manual-web-mei>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. ESOCIAL. Portal. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em 11 out. 2019.

BRASIL. ESOCIAL. **Portaria nº 716, de 4 de julho de 2019** - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-716-de-4-de-julho-de-2019.pdf/view>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL.ESOCIAL. **Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 5, de 2 de outubro de 2018**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-5-de-2-de-outubro-de-2018>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. **Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil n.º 1422, de 19 de dezembro de 2013**.

BRASIL. **Dispõe sobre a Escrituração Contábil Digital (ECD)**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=48711>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil n.º 1774, de 22 de dezembro de 2017. **Dispõe sobre a Escrituração Contábil Digital (ECD)**. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=88912>> . Acesso em: 11 out. 2019

BRASIL. **Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/divulgada-nota-conjunta-no-01-2019-seprt-rfb-sed-sobre-a-simplificacao-do-esocial>>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019**. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.127-de-14-de-outubro-de-2019-221811213>>. Acesso em: 26 out. 2019.

BRASIL. SPED RFB. 2019. **Manual de Orientação do Leiaute 7 da ECD**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/arquivo/show/2855>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. **SPED RFB. 2019**. Sistema Público de Escrituração Digital. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/>>. Acesso em: 11 out. 2019.

BORGES, Bruna. COSTA, Marlon. CARNEIRO, Alexandre. SOUZA, José. PONTES, Joelson. MASSARO, Ariadne. **ESocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018**. Disponível em: <<http://www.brjd.com.br/index.php/BRJD/article/view/2379>>. Acesso em: 30 set. 2019.

BORGES, Crislaine. SOARES, Adeilson. MARTINS, Vidigal. **Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia**. 2013. Disponível em: <<http://linkania.org/master/article/view/139>> Acesso em: 09 set. 2019.

COAN, Alda. NASCIMENTO, Sabrina. **Percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (esocial)**. 2017. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/48336/percepcao>>

dos-discentes-de-ciencias-contabeis-sobre-o-sistema-de-escrituracao-digital-das-obrigacoes-fiscais--trabalhistas-e-previdenciaria--esocial-->. Acesso em: 05 set. 2019.

CREPALDI, Paolo. CREPALDI, Claudio. SILVA, Cristiane. SILVA, Fabricio. **As formas de tributação como método de economia tributária.** 2014. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426539178.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

FARIA, Ana Cristina. FINATELLI, João Ricardo. GERON, Cécilia. ROMEIRO, Maria. **Percepção dos contribuintes em relação os impactos da adoção do SPED.** 2009. Disponível em: <<http://www.repec.org.br/repec/article/view/343/>>. Acesso em: 31 out. 2019.

LEAL, Jocksanny. ROSENDO, Lenka. JUNIOR, Luiz. SOARES, Yara. **Implementação do esocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba.** 2016. Disponível em: <<http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>>. Acesso em: 06 set. 2019.

LOLE, Leandro. **O impacto da implantação do esocial: estudo feito em um escritório de serviços contábeis.** 2019. Disponível em: <<https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/7140>>. Acesso em: 06 set. 2019.

MELO, Maria. **A evolução da contabilidade e as novas perspectivas dos profissionais contábeis.** 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/1577>>. Acesso em: 14 out. 2019.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa.** 2003. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/889693-Metodologia-da-pesquisa.html>>. Acesso em: 13 nov. 2019.

MUELLER, Jaine. **Análise dos impactos e principais mudanças esperadas com a implantação do e-social na perspectiva dos profissionais de contabilidade do estado de Santa Catarina.** 99 f. 2014. Monografia. Faculdade de Itapiranga – FAI. 2014.

MULLER, Analice. FILHO, Antônio. MARTINS, Zilton. **Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis.** 2018. Disponível em: <<https://rsd.unifei.edu.br/index.php/rsd/article/view/616>>. Acesso em: 06 set. 2019.

PRODANOV, Cleber. FREITAS, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REICHERT, Natalia. FILIPIN, Roselaine. BRIZOLLA, Maria. VIEIRA, Euselia. **Impactos e benefícios da implantação do efd social para os profissionais de escritórios de contabilidade.** 2016. Disponível em: <<http://egepe.org.br/anais/arquivos/edicaoatual/Artigo170.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2019.

RIBEIRO, Douglas. **Esocial: dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC.** 2017. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/5807>>. Acesso em: 05 set. 2019.

RUSCHEL, Marcia. FREZZA, Ricardo. UTZIG, Mara. **O impacto do SPED na Contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil.** 2011. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1215/1149>>. Acesso em: 11 out. 2019.

SAMPAIO, Mayan. BASTEZINI, Robson. FAGUNDES, Ernando. **eSocial: Os Escritórios de Contabilidade Estão Preparados?** 2018. Disponível em: <http://dvl.ccn.ufsc.br/ececon/artigos/trabalhos_aprovados>. Acesso em: 06 set. 2019.

SASSO, Alexandra. ROSA, Ivana Carla. **O SPED e seus reflexos na profissão contábil.** 2011. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/nupem/anais_vi_epct/PDF/ciencias_sociais/03_Soc_Aplic_Completo.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2019.

VASSOLER, Herika. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial.** 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>>. Acesso em: 13 set. 2019.

ZANELLA, Liane. **Metodologia de Pesquisa.** 2013. Disponível em: <http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_2013-2/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF> Acesso em: 13 nov. 2019.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, DENISE ROSE BRACHT FANK. RG. 3.678.234

Pós Graduado(a) em Mestrado em Ciências Contábeis e Administração.

Declaro realizada a análise e correção ortográfica do Trabalho de Conclusão de Curso tendo como título:

IMPACTOS E BENEFÍCIOS IDENTIFICADOS DURANTE O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM EMPRESAS COM DEPARTAMENTO PESSOAL INTERNO

Dos(as) Autores(as): **LEONARDO VIEIRA MACEDO; LETICIA MARIA DE LIMA SANTOS; RAQUEL SILVA REIS; SANDRA CRISTINA ALVES SANTANA**

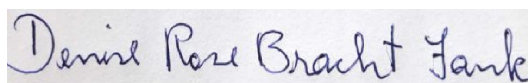
Do Curso de graduação de Ciências Contábeis

Da Instituição de Ensino Superior Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps.

Declaro, ainda, que o presente trabalho de conclusão de curso encontra-se de acordo com as normas gramaticais vigentes.

Por ser verdade firmo o presente.

Goiânia, 18 de Novembro de 2019.



Assinatura

UNOCHAPECÓ

Universidade Comunitária da Região de Chapecó

Credenciamento renovado com base no Parecer nº 222 e Resolução 058/CEE/SC, de 21/08/2007 e homologado pelo Decreto nº 659, publicado no DO/SC, em 25/09/2007. Portaria nº 629, de 30 de outubro de 2014, publicada no DOU em 31 de outubro de 2014, qualifica a Unochapecó como Instituição Comunitária de Educação Superior - ICES.

O Reitor da Universidade Comunitária da Região de Chapecó - UNOCHAPECÓ, no uso de suas atribuições, considerando a conclusão do curso de Mestrado no Programa de Pós-graduação em CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO, com a homologação da Dissertação em 02 de agosto de 2018, confere o grau acadêmico de

MESTRA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO

Área de Concentração: Ciências Contábeis e Administração

DENISE ROSE BRACHT FANK

Carteira de Identidade nº 3.678.234 / SSPSC, nascida em 18 de agosto de 1977, natural de Santa Catarina, nacionalidade Brasileira e outorga-lhe o presente DIPLOMA para que possa gozar de todos os direitos e prerrogativas legais.

Chapecó (SC), 03 de agosto de 2018.

Nadir Isabel Bråncher Faccio

Coordenadora Acadêmica da UNOCHAPECÓ

Diplomada

Claudio Alcides Jacoski
Reitor da UNOCHAPECÓ