



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DANILO ARAÚJO TARGINO

**ESOCIAL E ADAPTAÇÕES PARA OS EMPRESÁRIOS ESTABELECIDOS NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE, NA ÓTICA DO CONTROLE INTERNO.**

CAMPINA GRANDE – PB

2018

DANILO ARAÚJO TARGINO

**ESOCIAL E ADAPTAÇÕES PARA OS EMPRESÁRIOS ESTABELECIDOS NA
CIDADE DE CAMPINA GRANDE, NA ÓTICA DO CONTROLE INTERNO.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao Departamento do Curso de
Ciências Contábeis, da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: José Péricles Alves Pereira

CAMPINA GRANDE – PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

T185e Targino, Danilo Araujo.
E-social e adaptações para os empresários estabelecidos na cidade de campina grande, na ótica do controle interno [manuscrito] / Danilo Araujo Targino. - 2018.
31 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2018.
"Orientação : Prof. Dr. José Péricles Alves Pereira , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."
1. E-Social. 2. Controle interno. 3. Adaptações empresariais. I. Título
21. ed. CDD 658.151

DANILO ARAÚJO TARGINO

**eSocial e adaptações para as empresas estabelecidas na cidade de Campina Grande,
na ótica do Controle Interno.**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.



Dra. Ednadi Batista da Silva

Coordenador(a) do Trabalho de Conclusão de Curso

Professores que compuseram a banca:



Professor Mr. José Nércios Alves Pereira



Professor Mr. Sidney Soares de Toledo



Professor Mr. José Luis de Sousa

Campina Grande – PB, Novembro de 2018.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 História da Controladoria	7
2.2 Controladoria	7
2.3 Controle interno	8
2.4 eSocial	9
3. METODOLOGIA	14
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
APÊNCICE	28

eSocial e adaptações para os empresários estabelecidos na cidade de Campina Grande, na ótica do Controle Interno.

Danilo Araújo Targino¹

RESUMO

A unificação das informações destinadas ao Governo Federal e o maior controle dos dados fornecidos dos trabalhadores estão em evidência no Brasil, com o início da utilização da ferramenta eSocial. O objetivo geral desta pesquisa é identificar se as empresas de Campina Grande, Paraíba, têm adotado ações organizacionais a partir do advento da utilização do sistema de registro eSocial, elaborado pelo Governo Federal, especificamente na área trabalhista. Como objetivos específicos verificar os controles internos, relacionar sua importância para as adaptações empresariais com o advento do eSocial, investigar como os donos das empresas e setores responsáveis pela área trabalhista de seus estabelecimentos receberam essa nova ferramenta e avaliar as medidas coercitivas para adaptar-se a realidade atual da área trabalhista. A pesquisa realizada teve caráter quali-quantitativo, explorativo e explicativo. Aplicou-se um questionário nas empresas de Campina Grande, Paraíba, verificando os processos de rotina do setor responsável pela área trabalhista, sua operacionalidade para atingir os resultados que satisfaçam as mudanças que o eSocial trouxe e como estão se preparando para essa nova ferramenta. Verificou-se que as empresas se preocupam com as atualizações do Governo Federal, para evitar problemas futuros com os empregados e multas por informações errôneas ou em atraso de pagamento. Porém nota-se um baixo conhecimento sobre as mudanças do eSocial e uma resistência para adaptar-se a essa realidade. Conclui-se que o planejamento e controle de informações, formulações de novas estratégias para atualização do controle interno, se adequando a prazos estipulados e salvaguardando garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas são fundamentais para adaptação das empresas.

Palavras-chave: eSocial. Controle interno. Adaptação.

1 INTRODUÇÃO

Mudanças significativas estarão sendo estabelecidas no meio empresarial a partir do ano de 2018, para entrar em vigência em 2019, especificamente nos setores que lidam com as obrigações fiscais, trabalhistas e tributárias, por meio de um projeto do Governo Federal denominado: eSocial. A obrigatoriedade de utilização desse sistema para os empregadores torna fundamental sua aceitabilidade e reorganização do controle interno, afim de que suas

¹ Aluno de Graduação em Ciências Contábeis, na Universidade Estadual da Paraíba, Campus I
e-mail: danilo.at@hotmail.com

empresas não sofram penalidades por descumprirem suas obrigações.

Baseado nessas mudanças, pergunta-se: Como o controle interno pode auxiliar as empresas para adaptação a essa nova realidade do eSocial?

O objetivo geral é identificar se as empresas de Campina Grande, Paraíba, têm adotado ações organizacionais a partir do advento da utilização do sistema de registro eSocial, elaborado pelo Governo Federal, especificamente na área trabalhista. A fim de evitar falhas, prejuízos e multas.

Os objetivos específicos são verificar os controle internos, analisar sua importância para as adaptações empresariais com o advento do eSocial. Investigar como os donos das empresas e setores responsáveis pela área trabalhistas de seus estabelecimentos receberam essa nova ferramenta e avaliar as medidas coercitivas para adaptar-se a realidade atual da área trabalhista.

Deste modo esta pesquisa justifica-se no sentido de saber como os controles internos auxiliar nas empresas de Campina Grande, Paraíba, a se adaptarem às exigências, principalmente de prazo, que o Governo Federal estará exigindo com a implantação do sistema eSocial.

A relevância desta pesquisa é analisar a importância da organização, do planejamento e do controle interno de uma empresa, para atingir a missão da mesma, nota-se a necessidade de mostrar como as organizações estão agindo e operacionalizando para melhor atender as exigências estabelecidas com a obrigatoriedade de utilização do eSocial.

Acompanhar a rotina do setor responsável pela área trabalhista reflete a prática do que é estudado pelas teorias organizacionais e se elas estão sendo executadas corretamente, de modo a obter informações fidedignas e tempestivas.

O trabalho está organizado da seguinte forma: 1 Introdução, 2 Referencial teórico, 2.1 História da Controladoria, 2.2 Controladoria, 2.3 Controle interno, 2.4 eSocial, 3 Metodologia, 4 Apresentação e análise dos resultados, 5 Considerações finais, Abstract e Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRIA DA CONTROLADORIA

Com o fim da Revolução Industrial, nos séculos XVII e XIX, houve uma necessidade de precisão das informações, que permitissem uma tomada de decisão em tempo hábil.

Anteriormente as operações eram basicamente em comercialização de mercadorias, que supriam as necessidades das informações daquela época.

Com a Revolução industrial, houve um desenvolvimento na prática da Contabilidade Gerencial, devido à necessidade das organizações buscarem um aperfeiçoamento em suas informações para obter uma melhor administração e um eficiente controle em seus negócios (FIGUEIREDO e CAGGIANO, 1997, ARAÚJO; ROCHA, 2007, p.02).

A Controladoria ou Contabilidade Gerencial é exercida desde a antiguidade com as transações ocorridas em organizações remotas, com demanda de produtos de troca, sendo considerada como um sistema de informação destinado a auxiliar seus usuários no processo de tomada de decisões.

A Revolução Industrial foi um grande marco, pois promoveu alterações no âmbito organizacional, já que se verificou a necessidade de um controle mais amplo e efetivo de seus negócios. As empresas começaram a se fundir no início do século XX, formando assim, grandes grupos multinacionais, que necessitavam de um maior controle, e assim chegaram ao Brasil através de empresas norte-americanas.

No Brasil, a função do controller surgiu com a instalação das multinacionais norte-americanas no país e traziam profissionais para ensinar as práticas contábeis aos responsáveis pela função, com vistas ao desenvolvimento era implementação de sistema de informações que fosse capaz de atender aos diferentes tipos de usuários da contabilidade, inclusive para manter um adequado sistema de controle sobre as operações das empresas relacionadas (SIQUEIRA; SOLTELINHO, 2001, p. 69).

2.2 CONTROLADORIA

A controladoria é responsável pela organização, avaliação e armazenamento dos dados de uma empresa. Dando apoio aos empregadores para a tomada de decisão, garantindo a eficácia empresarial.

A controladoria é o órgão de apoio à administração, que dissemina a informação prestando auxílio ao processo decisório, com foco na eficácia organizacional. Para isso utiliza-se dos dados gerados pela contabilidade, que são processados e traduzidos aos usuários de forma objetiva por meio de um processo coordenado. Padoveze (2003, p. 3)

Partindo do pressuposto do planejamento, a controladoria está atrelada as metas e propostas da empresa, determinando planos de curto e longo prazo. Deve-se avaliar o desempenho operacional para direcionar os gestores na execução de suas funções e de modo informativo deve-se avaliar e interpretar os resultados.

De acordo com Nascimento e Reginato (2009, p. 7)

A área de controladoria possui como missão criar as ligações do processo de gestão, além das informações necessárias adquiridas pela utilização de um sistema de informações que possibilite praticar essa atividade: levando-se em consideração, que para ser útil, a informação deve ser confiável.

A controladoria atua na instituição norteando as decisões empresariais dos gestores. Ela abrange a totalidade da organização, analisando e avaliando, com os sistemas de informações, a continuidade dos eventos de rotina e suas consequências na gestão;

2.3 CONTROLE INTERNO

Um sistema de controle interno contribui para a melhoria dos processos das organizações. Para Crepaldi (2011, p. 376), controle interno compreende:

O plano de organização e todos os métodos e medidas adotadas na empresa para salvaguardar seus ativos, e verificar a exatidão e fidelidade dos dados contábeis, desenvolver a eficiência nas operações e estimular o seguimento das políticas administrativas prescritas.

Controles internos funcionam para minimizar os riscos, apoiando às políticas, regras, regulamentos e leis, além de transmitir segurança na tomada de decisões. Procurando a exatidão e confiança dos dados contábeis, são criados na corporação métodos e medidas, que promovam a eficiência e a eficácia dos recursos que serão salvaguardados.

Nas empresas, internamente, necessita-se de medidas sistemáticas que se detectem erros, fraudes e roubos, e que os dados contábeis sejam preservados com precisão e integridade. O controle interno auxilia no combate as ameaças dos planejamentos orçamentários e estratégicos.

Attie (2010, p.149-150) diz que:

Pela análise da definição de controle interno podemos observar a existência de vários fatores que necessitam ser clara e objetivamente expostos” são eles:

- a) Plano de organização é o modo pelo qual se organiza um sistema;

- b) Métodos e medidas estabelecem os caminhos e os meios de comparação e julgamento para se chegar a determinado fim;
- c) Proteção do patrimônio compreende a forma pela qual são salvaguardados e defendidos os bens e direitos da empresa;
- d) Exatidão e fidedignidade dos dados contábeis correspondem à adequada precisão e observância aos elementos dispostos na contabilidade;
- e) Eficiência operacional compreende a ação ou força a ser posta em prática nas transações realizadas pela empresa;
- f) Políticas administrativas compreendem o sistema de regras relativas à direção dos negócios e à prática dos princípios, normas e funções para a obtenção de determinado resultado.

Observa-se que qualquer deficiência de um dos pontos relatados já compromete a ação de todo o processo organizacional, já que são interligados criando dependência um do outro. Esse processo estando em execução harmônica, os benefícios para gestão acontecerão como instrumento essencial aos objetivos da empresa.

A administração é responsável pelo planejamento, instalação e supervisão de um sistema de controle interno adequado. E os funcionários devem estar cientes da existência de um plano operacional que dita os objetivos da instituição que ele está inserido.

Almeida (2007, p. 64) diz:

Os funcionários da empresa devem estar totalmente cientes em relação às políticas existentes na empresa, mas para tal, é de total responsabilidade da administração estar passando claramente e por escrito aos mesmos a qual todos tenham plena consciência da forma que a instituição pretende trabalhar.

A política interna deve estar sempre sendo revisada e supervisionada, com o intuito de ao surgir falhas no sistema, possa ser tomadas medidas corretivas. Além de perceber o presente está sendo bem interpretada e obedecida.

2.4 ESOCIAL

O eSocial (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas) é um projeto do Governo Federal que envolve a Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal. Esses órgãos e entidades estarão trabalhando conjuntamente com o eSocial, a partir do seu Comitê Gestor do eSocial, para unificar o envio dos dados dos trabalhadores em uma plataforma digital, permitindo que essas informações se consolidem em uma única entrega.

Criado em 2013 o sistema tornou-se obrigatório para os empregadores domésticos desde outubro de 2015. Num módulo simplificado na página do eSocial, é gerada uma guia única de pagamento do Simples Doméstico.

A partir de 2018 existe a obrigatoriedade do envio de dados ao ambiente do eSocial para as empresas. De acordo com a Resolução do Comitê diretivo do eSocial nº 02/2016 e reformulado pela Resolução nº 04/2018, publicada no Diário Oficial da União em 11/07/2018 teve-se o início da obrigação de envio dividida em algumas fases. As etapas são de acordo com o porte das empresas e foram elaboradas com o objetivo de permitir as correções nos processos e sistemas internos das empresas, além de aperfeiçoamentos na plataforma digital. A partir de 1º de janeiro de 2018, a obrigatoriedade de utilização do eSocial Empresas será para os empregadores e contribuintes com faturamento apurado, no ano de 2016, superior a R\$ 78 milhões. Já a partir de 1º de julho de 2018, a obrigatoriedade será estendida aos demais empregadores e contribuintes, independentemente do valor de faturamento anual.

A unificação das informações é o principal objetivo da implantação do eSocial, de acordo com Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014:

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.

O registro dos eventos trabalhistas (RET) serão prestadas a plataforma do eSocial por meio da transmissão via Webservice, ou seja, a empresa precisará possuir um software adaptado as exigências, que transmitirá em arquivo no formato XML ao Ambiente Nacional do eSocial o qual será validado e armazenado em um ambiente consorciado e depois

distribuído aos entes partícipes (Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal).

Haverá os seguintes tipos de Eventos: Eventos iniciais, Eventos de tabelas, Eventos não periódicos e Eventos periódicos.

Nos Eventos iniciais devem ser enviadas as informações do empregador, os Eventos de tabela (Rubricas, departamentos, cargos, funções, horários, estabelecimentos e obras, processos administrativos e judiciais, operadores portuários) e o cadastramento inicial de vínculos ativos, mesmo que afastados por licença maternidade, auxílio doença ou acidente de trabalho, como também os trabalhadores sem vínculos contratados com natureza permanente (diretor não empregado, dirigente sindical, avulso e cooperado).

Os Eventos não periódicos são aqueles que ocorrem eventualmente, no qual são refletidos as principais alterações com a implantação do eSocial e suas exigências. As admissões dos trabalhadores, alterações cadastrais, CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e os afastamentos temporários e desligamentos.

Os Eventos periódicos ocorrem regularmente e refere-se a apuração dos valores a recolher, com bases, retenções, deduções e contribuições a partir dos cálculos de remunerações do trabalhador, de pagamentos diversos, receitas recebidas e de atividades concomitantes.

Com o envio dessas informações, tem-se a substituição de 15 obrigações legais que atualmente são exigidas para as empresas:

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CD - Comunicação de Dispensa

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

Folha de pagamento

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

GPS – Guia da Previdência Social

GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

LRE - Livro de Registro de Empregados

MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais

PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário

QHT – Quadro de Horário de Trabalho

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

[\(http://portal.esocial.gov.br/\)](http://portal.esocial.gov.br/)

Em diversas dessas obrigações os dados contidos nelas se repetiam, tornando o trabalho de empregadores e contadores lento, já que exige determinado tempo para cada um e passível de erros.

Assim o Fisco consegue unificar todos os dados coletados a partir do eSocial, facilitando os processos de auditoria e de busca por irregularidades, fraudes, sonegação de tributos e desobediência a prazos legais, já que as informações ficam imediatamente disponíveis para os órgãos envolvidos.

O eSocial também terá um impacto direto na vida dos empregados contratados pelo regime previsto na CLT, por estar integrando seus dados a todos os órgãos envolvidos. Assim, é fundamental que os funcionários mantenham suas informações pessoais atualizadas junto ao setor administrativo e de recursos humanos da empresa, para que haja a comunicação imediata sobre os RET (Registro de Eventos Trabalhistas), que relatam as modificações na relação trabalhista entre empregador e empregado. É benéfico para concessão de benefícios, evitar divergências de dados e possíveis complicações futuras, como por exemplo, em uma possível demissão, para sacar a multa do FGTS ou receber o seguro desemprego.

Para que as informações dos trabalhadores sejam enviadas ao eSocial é necessário que os cadastros CPF, CNIS, data de nascimento e nome estejam qualificados. A chave do trabalhador no eSocial é o CPF associado ao CNIS, essa qualificação deverá ser realizada antes do envio de qualquer evento.

Em relação às contratações nas empresas deverão ser informadas antes da admissão, como também já deve ter feito o exame admissional. Os documentos entregues ao escritório de contabilidade três dias antes da admissão, para que seja feita a qualificação cadastral. E a carteira de trabalho deverá ser entregue em até 48 horas após o registro na empresa.

Os pedidos de demissão devem ser informados ao escritório no mesmo dia, caso seja um término de contrato deve informar três dias antes do encerramento do período de experiência do empregado. Três dias de antecedência também para elaborar os avisos prévios. Os exames demissionais deverão ser feitos logo após o comunicado do desligamento, caso o laudo seja inapto, o empregado não pode ser dispensado e deverá ser conduzido a perícia e avaliação no INSS.

O aviso das férias ao empregado deverá ser com trinta dias de antecedência, conforme CLT, sendo pagas com dois dias de antecedência ao início do gozo, devendo ser informado ao eSocial o aviso, afastamento e retorno do período de férias.

As informações para cálculo da folha de pagamento devem ser passadas da empresa para o escritório até o dia trinta de cada mês. E sempre que houver atualizações no cadastro dos trabalhadores, de endereço, estado civil, grau de instrução e outros o eSocial deve ser informado antes do fechamento da folha do mês vigente.

Haverá um controle mais rígido sobre saúde e segurança dos empregados, a partir dos atestados médicos que constatem doença ou acidente de trabalho, evidenciando a necessidade de obedecer a legislação trabalhista sob o risco de penalidades. Afastamentos com atestados médicos a partir de três dias deverão ser informados. Ao retornar de afastamentos de mais de trinta dias é obrigatório o exame de retorno de trabalho, devendo ser entregue na empresa em até 48 horas, o qual também deverá ser cadastrado e informado no eSocial. A CAT passará a ser elaborada dentro do eSocial, portanto no mesmo dia ou no primeiro dia útil após o acidente deve-se informar os dados. O PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) será eletrônico e o trabalhador terá acesso ao seu.

O eSocial ajudará para uma maior transparência e segurança jurídica, evitando a criação de passivos fiscais e trabalhistas, demonstrando ética e credibilidade da empresa perante seus clientes, fornecedores, instituições financeiras e governamentais. Essa ferramenta torna um excelente recurso para a otimização da gestão, auxiliando na tomada de decisões através da visão mais abrangente da empresa gerada pela comparação de dados relevantes. As empresas ainda poderão contar com um *back-up* de seus registros, eliminando a necessidade de arquivos em papel — que, segundo as leis atuais, deveriam ficar armazenados por trinta anos — e reduzindo, assim, as despesas com armazenamento e manutenção de documentos.

Como função administrativa e gerencial, o controle deve ser capaz de potencializar as informações para assegurar o cumprimento do planejado. No âmbito do eSocial, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital e de forma unificada, as informações relativas aos empregados, como por exemplo: vínculos, avisos prévios, comunicações de acidente de trabalho e licença maternidade. Além da folha de pagamento que envolve contribuições previdenciárias.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa define-se como quali-quantitativa, explorativa e explicativa.

A pesquisa qualitativa caracteriza-se por ser “interpretativa, baseada em experiências, situacional e humanística”, sendo consistente com suas prioridades de singularidade e contexto (STAKE, 2011, p. 41). A pesquisa quantitativa é caracterizada pelo uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando-se de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 1999). A coleta de dados é realizada através de questionários que apresentam variáveis distintas, cujas análises são geralmente apresentadas através de tabelas e gráficos (FACHIN, 2003). A pesquisa considera-se quali-quantitativa, pois existe a coleta de dados, com resultados estatísticos para complementar a parte teórica e encontra-se a análise das conclusões dos dados, para melhor entendimento do problema em questão.

Gonçalves (2014) afirma que a pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A exploração representa, atualmente, um importante diferencial competitivo em termos de concorrência.

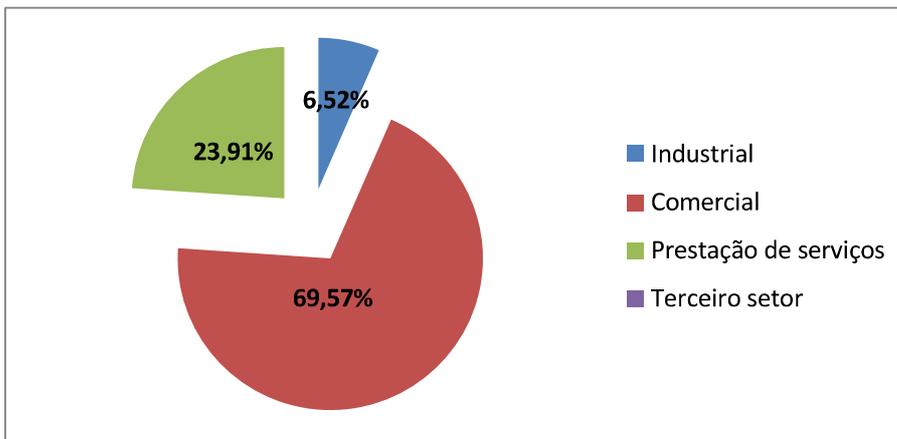
É explicativa, pois busca identificar e explicar a realidade atual das empresas, através das mudanças de rotinas com os seus funcionários, mostrando uma visão mais detalhada do assunto e sua importância para o estudo. Santos (1999) destaca que a finalidade da pesquisa explicativa consiste na criação e explicação de determinada teoria sobre um processo, fenômeno e/ou fato.

Para coleta de dados, elaborou-se um questionário de funcionalidade e aplicado nas empresas de Campina Grande, Paraíba, verificando os processos de rotina do setor responsável pela área trabalhista, verificando sua operacionalidade para atingir os resultados que satisfaçam as mudanças que o eSocial trouxe e como estão se preparando para essa nova ferramenta.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário foi aplicado em 46 empresas na cidade de Campina Grande, Paraíba, por meio de formulário enviado por e-mail, para se obter uma amostra não probabilística. Solicitando respostas do instrumento Google Forms, para a coleta dos dados. Solicita-se informações aos administradores e responsáveis dos recursos humanos das empresas questionadas, sobre atividades de rotina do departamento trabalhista e sobre o conhecimento sobre a área e as mudanças do eSocial.

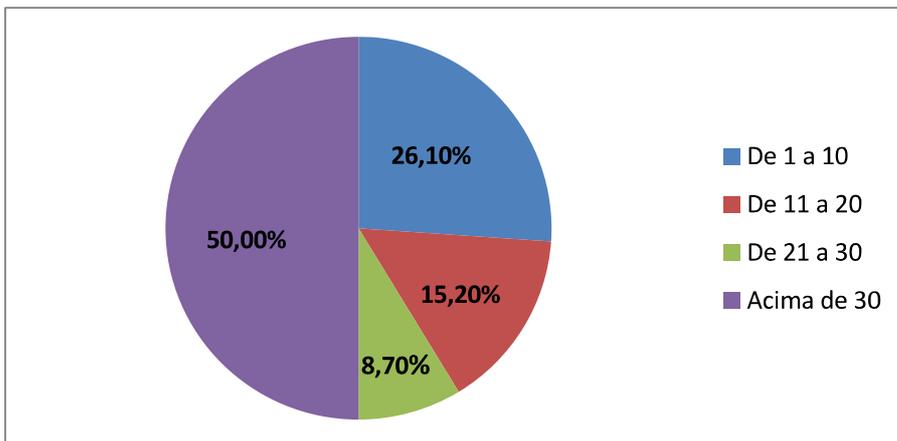
Gráfico 1. Qual a atividade empresarial que você administra ou dá suporte nos relacionamentos humanos?



Fonte: Autoria própria (2018)

Observa-se no Gráfico 1 que das 46 empresas entrevistadas, a maioria tem atividade empresarial no Comércio de Campina Grande, representando 69,57% do total seguido de empresas de prestação de serviços, com 23,91%, e industrial, com 6,52%. Não foi entrevistada nenhuma empresa do terceiro setor.

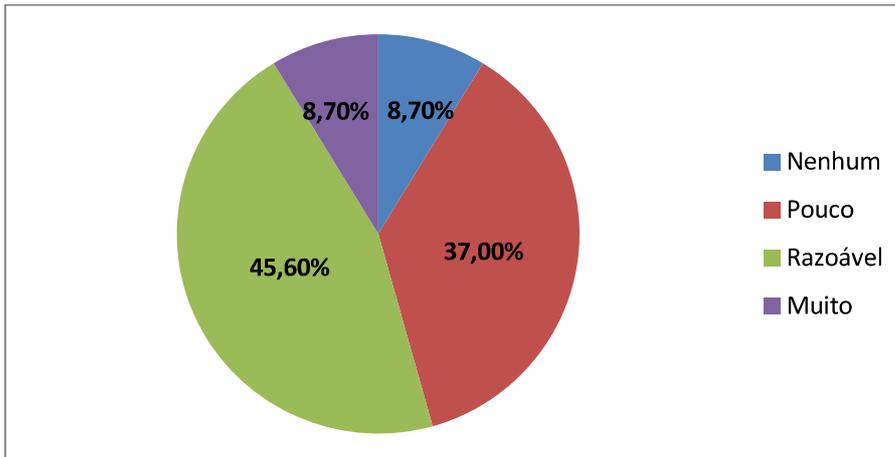
Gráfico 2. Quantos funcionários estão devidamente registrados na empresa questionada?



Fonte: Autoria própria (2018)

Destaca-se o quantitativo de funcionários das empresas questionadas que estão acima de 30 funcionários devidamente registrados, compondo 50,00%, mostrando que se deve ter maior atenção em seu controle interno e mais recursos de acompanhamento de todos os funcionários para suprir esse quantitativo grande. Seguido de 26,10% de empresas com 1 a 10 funcionários, logo após 15,20% com 11 a 20 funcionários e por fim 8,70% com 21 a 30 funcionários.

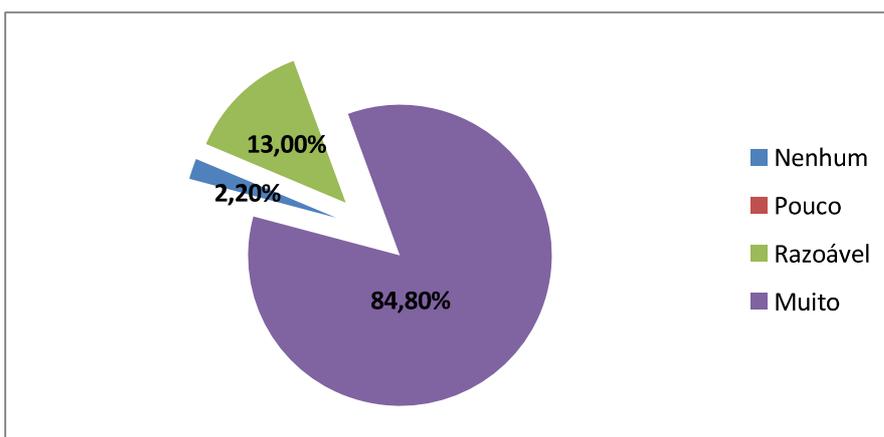
Gráfico 3. Você tem conhecimento sobre o eSocial e suas exigências?



Fonte: A autoria própria (2018)

Observa-se no Gráfico 3 um equilíbrio dos administradores ou responsáveis pelos recursos humanos das empresas questionadas, das respostas equivalente a pouco (37,00%) e razoável (45,60%), ou seja, existe conhecimento intermediário sobre o eSocial. Já que a ferramenta é uma obrigação que entra em vigência no âmbito trabalhista, necessita-se de maior divulgação e interesse de atualizar-se. O pouco (8,70%) ou nenhum conhecimento (8,70%) requer atenção para nova ferramenta que precisa ser implantada e obedecida suas regras.

Gráfico 4. Você considera importante estar atualizado as mudanças do Governo Federal, no âmbito trabalhista, para se tomar decisões?

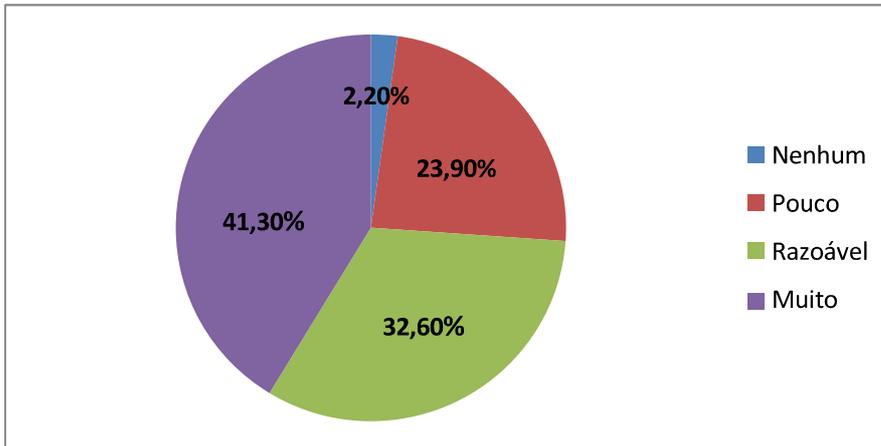


Fonte: A autoria própria (2018)

O grande quantitativo referente a ser muito importante de estar atualizado para as mudanças do Governo Federal, correspondendo a 84,80%, demonstra-se através do desejo das empresas estarem atualizadas, regulares e livres de infrações. Para isso elas recorrem a

estudos da atualidade e escritórios de contabilidade, que lhes darão suporte. O resultado é seguido por razoável (13,00%), nenhum (2,20%) e pouco (0,00%).

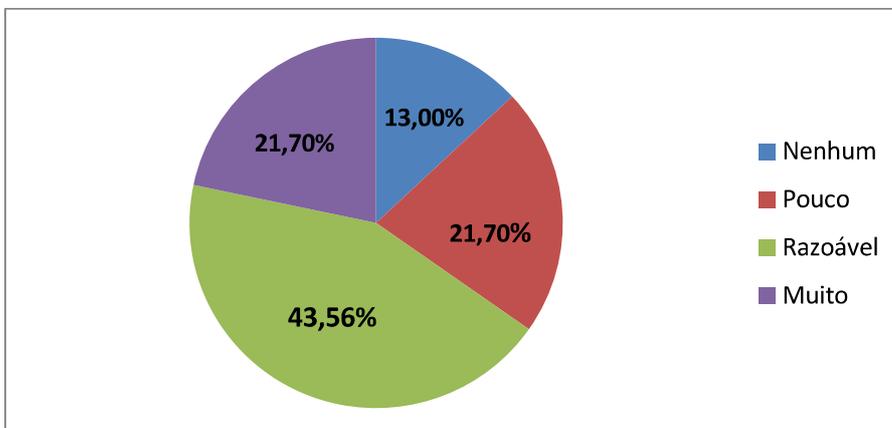
Gráfico 5. A empresa está disposta em investir em tecnologias, treinamentos e mudança de rotina para se adaptar ao eSocial?



Fonte: Autoria própria (2018)

Nota-se que no Gráfico 5 que, apesar da maioria das empresas estarem muito dispostas (41,30%) e razoavelmente dispostas (32,60%), preocupa o quantitativo de 23,90% estarem pouca dispostas e 2,20% com nenhuma disposição. Pois como no gráfico anterior, a grande maioria quer estar atualizada com as mudanças de Governo Federal, deve-se também investir em tecnologias, treinamentos e mudanças para adaptação e segurança nos dados a serem passados aos entes responsáveis pelo eSocial.

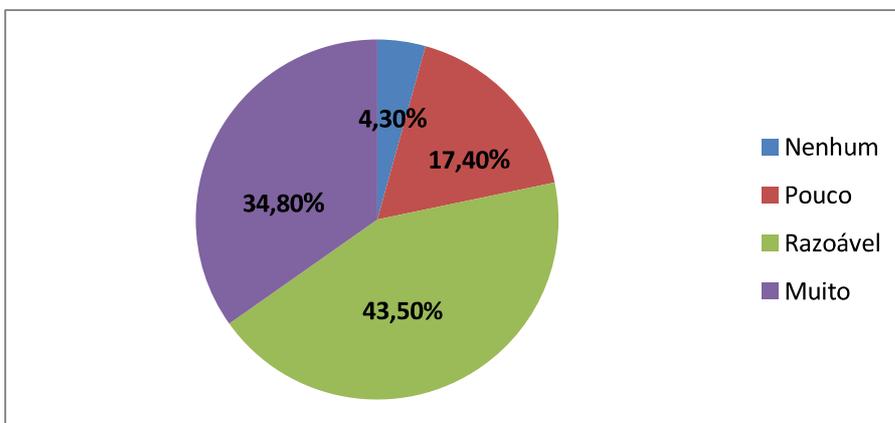
Gráfico 6. Existe planejamento e avaliação dos processos administrativos dos recursos humanos da empresa questionada?



Fonte: Autoria própria (2018)

Observando que, partindo do princípio que o controle interno necessita de planejamento e avaliação dos processos administrativos, é satisfatório verificar que existem esses requisitos, nos graus: Muito (21,70%) e Razoável (43,60%), pois assim os recursos humanos se atualizam e verificam situações que se tomem decisões antes de ocorrer falhas. Porém 13,00% (nenhum) e 21,70% (pouco planejamento) é um quantitativo que alerta a necessidade das empresas, em geral, estarem se reciclando e buscando controlar seu processo de tomada de decisões.

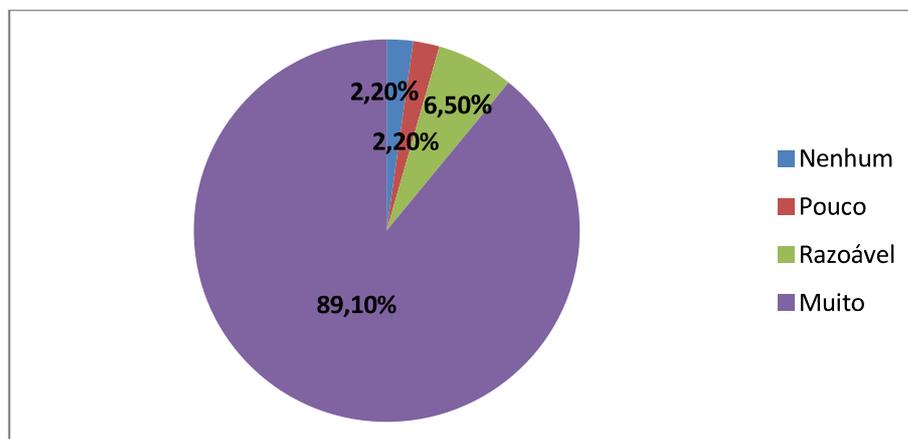
Gráfico 7. Os funcionários da empresa questionada estão cientes das políticas internas?



Fonte: Autoria própria (2018)

Observa-se no Gráfico 7 o resultado de 34,80% (Muito) e 43,50% (Razoável) informam aos funcionários as políticas internas, expondo ao empregado a missão da empresa e o que ela deseja dele, informando suas obrigações, deveres e também as responsabilidades da organização. A pesquisa também encontrou 17,40% (Pouco) e 4,30% (Nenhum).

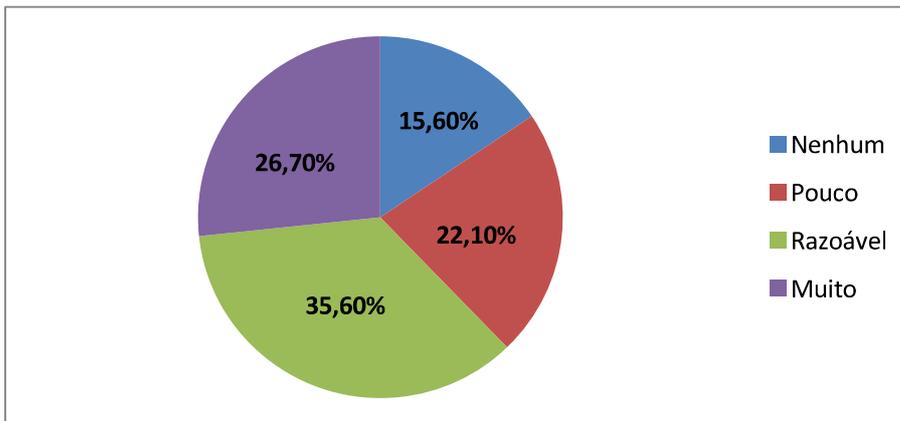
Gráfico 8. Você é ciente que o descumprimento de prazos (informativos e de pagamentos) no departamento trabalhista, resulta em multas?



Fonte: Autoria própria (2018)

Nota-se no Gráfico 8 que as empresas que já tem ciência sobre penalizações e se preocupam, como mostra o resultado da pesquisa, com Muito 89,10%, seguido de Razoável 6,50% e nenhum e pouco, ambos com 2,20%, precisarão ainda mais de suporte e controle para efetuar divulgação de informações e realizar pagamentos nos prazos.

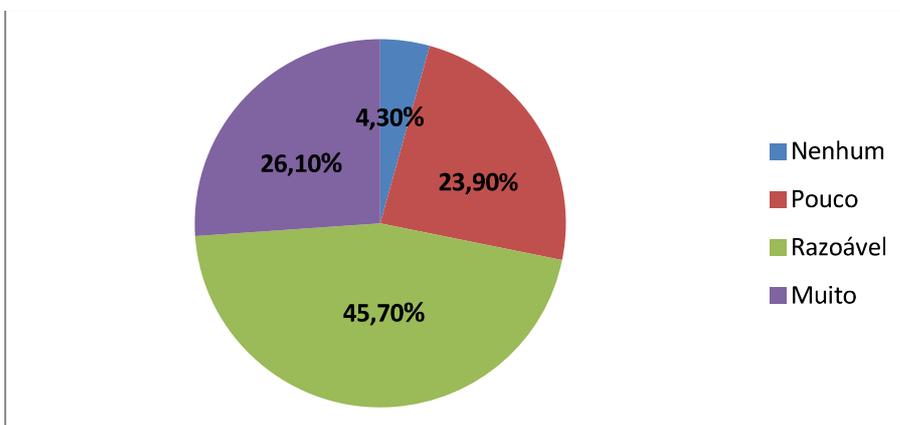
Gráfico 9. Você tem satisfação em pagar os impostos mensais, referente a folha de pagamento, em datas alternadas e em guias diferentes?



Fonte: Autoria própria (2018)

Diante da grande novidade do eSocial, onde os impostos referentes a folha de pagamento serão gerados em uma única guia, as empresas responderam em equilíbrio sobre o grau de satisfação: Muito 26,70%, Razoável 35,60%, porém destaca-se Pouco com 22,10% e Nenhum com 15,60%, mostrando que guias diferentes para cada imposto e datas alternadas, deixam insatisfeitas algumas empresas.

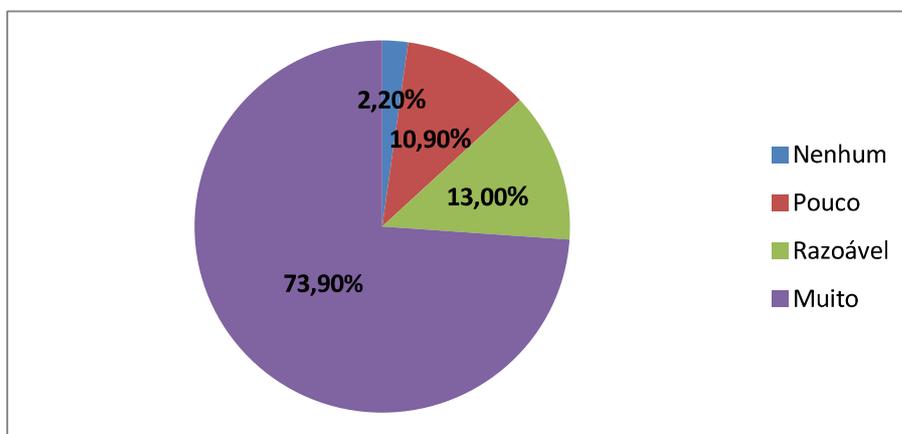
Gráfico 10. Você realiza acompanhamento dos dados cadastrais dos funcionários (Se houve alteração de estado civil, de nome, de endereço)?



Fonte: Autoria própria (2018)

Nota-se no Gráfico 10 a importância que as empresas dão aos dados cadastrais dos funcionários, onde suas informações sendo fornecidas para diversos órgãos deve-se haver um controle interno rígido, de acompanhar e solicitar aos funcionários se eles modificarem suas documentações. A pesquisa encontrou o grau de acompanhamento dos dados cadastrais? Muito (26,10%), Razoável (45,70%), Pouco (23,90%) e Nenhum (4,30%). Com o advento do eSocial as informações devem estar compatíveis em todos os entes partícipes dessa nova ferramenta (Caixa, Ministério do Trabalho, Previdência Social e Receita Federal)

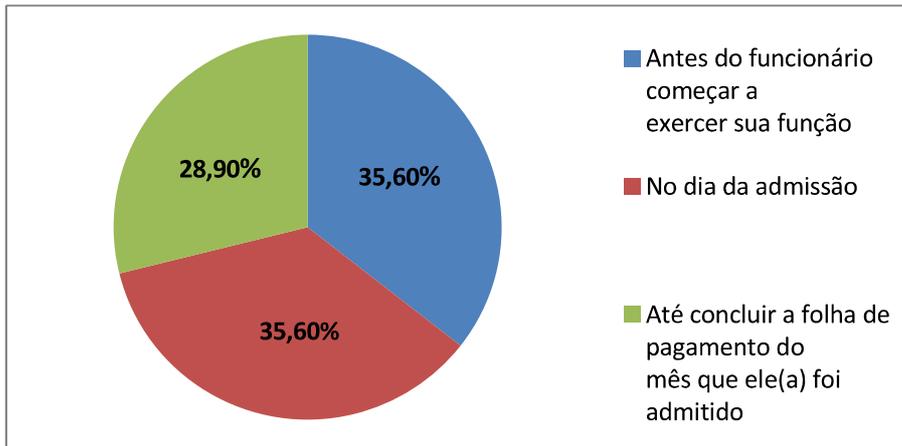
Gráfico 11. Você é ciente que a não atualização ou cadastramentos com erros, podem prejudicar futuramente os funcionários na concessão de benefícios?



Fonte: Autoria própria (2018)

Nota-se que um dos impasses ocorridos com dados incorretos de funcionários é concessão de benefícios, como saque de FGTS rescisório e auxílio doença do INSS. Os dados dos funcionários estando divergentes impossibilitam o direito do mesmo, gerando insatisfação e correções retroativas. As empresas se demonstraram cientes de estarem regulares, para evitar problemas futuros, que podem chegar à justiça trabalhista. A pesquisa identificou o grau de conhecimento sobre prejudicar os funcionários com informações errôneas: Muito (73,90%), Razoável (13,00%), Pouco (10,90%) e Nenhum (2,20%).

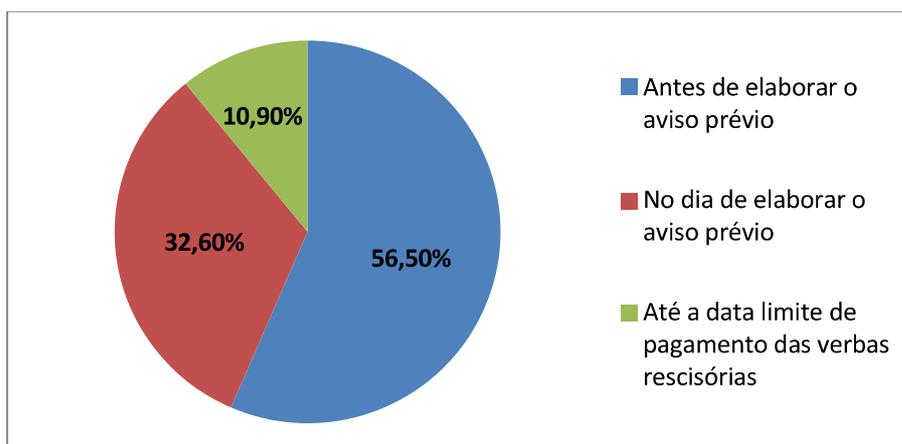
Gráfico 12. Qual período você envia ao escritório de contabilidade as informações completas de admissão de funcionário? (Documentos exigidos e informações da admissão)



Fonte: Autoria própria (2018)

Observa-se um erro grave que deverá ser corrigido com o advento do eSocial, que será rígido quanto a informação admissional: 28,90% das empresas enviam documentos e informações admissionais até concluir a folha de pagamento do mês que o funcionário foi admitido, enquanto 35,60% no dia da admissão, períodos que deverão ser reorganizados pelos setores responsáveis e se enquadrar a nova realidade que condiz com as empresas que responderam antes do funcionário começar a exercer sua função (37,50%), especificamente dois dias antes, pois os escritórios precisarão estar com os dados corretos, como CNIS e CPF, para validar a admissão na plataforma no eSocial.

Gráfico 13. Qual período você informa ao escritório de contabilidade os desligamentos de funcionários?

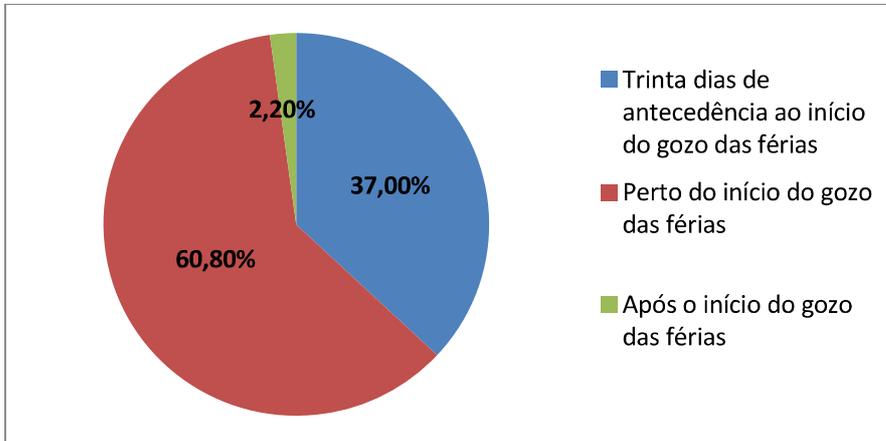


Fonte: Autoria própria (2018)

Observa-se no Gráfico 13 um resultado satisfatório já que os desligamentos devem ser informados ao escritório de contabilidade no mesmo dia, correspondeu a 32,60%, porém a antecipação dessa informação, que correspondeu a 56,50% das empresas pesquisadas, garante

tempo hábil para formulação do aviso e processo rescisório. O equivalente a 10,90% deverá adaptar-se de modo a evitar autuações previstas.

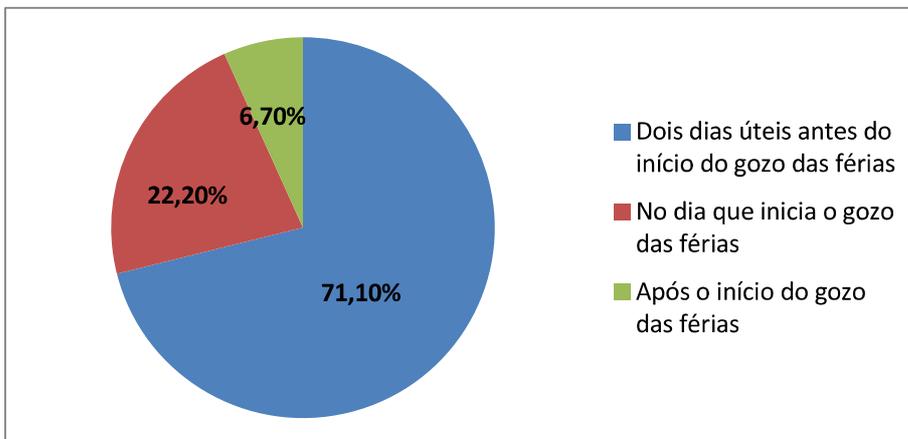
Gráfico 14. O aviso de férias é entregue ao funcionário:



Fonte: Autoria própria (2018)

Destaca-se um erro grave, que demonstra uma informação que já deveria ser realizada nas empresas, mesmo antes do eSocial, que é em relação ao aviso prévio que deve ser entregue ao funcionário 30 dias de antecedência ao início do gozo das férias (correspondeu 37,00%) e as empresas com 60,80% que correspondem a entregar o aviso perto do início das férias e 2,20% após o início do gozo das férias, terão que se adaptar a programação de férias antecipada, pois 30 dias antes precisarão comunicar ao eSocial a data do início do gozo das férias. De modo a evitar autuações.

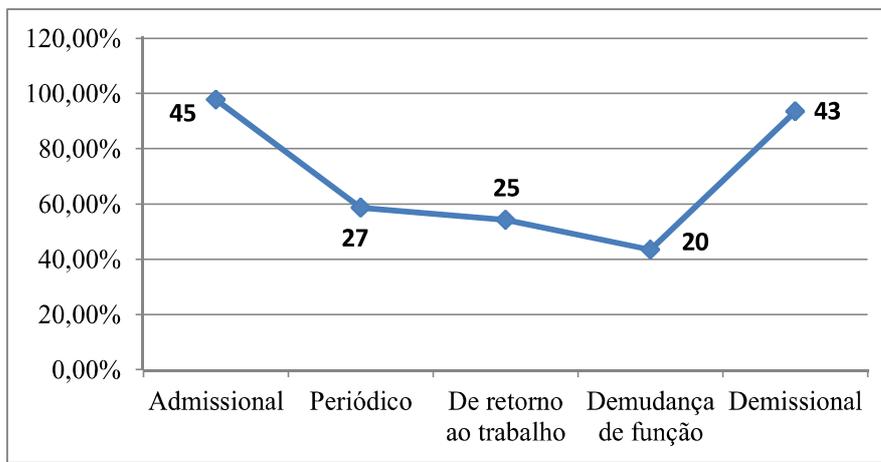
Gráfico 15. O pagamento do valor das férias é feito:



Fonte: Autoria própria (2018)

Observando que a grande maioria obedece ao pagamento em dois dias úteis antes do início do gozo das férias (71,10%), nota-se que das empresas entrevistadas: 6,70% (Após o início do gozo das férias) e 22,20% (No dia que inicia o gozo das férias) precisarão controlar internamente as datas de pagamento, para dois dias úteis antes do início, e assim estarem de acordo com a legislação, evitando pagamento de multa por atraso.

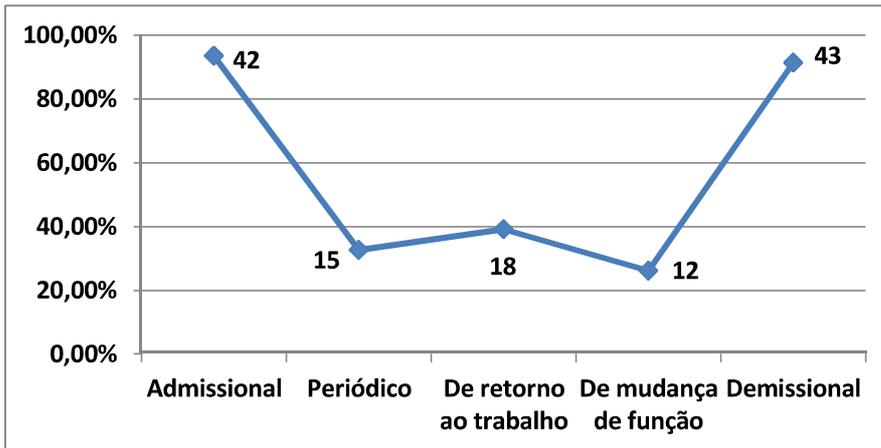
Gráfico 16. Marque os exames médicos para trabalhadores que você conhece. (Obs.: Pode marcar mais de uma alternativa)



Fonte: Autorial própria (2018)

Observa-se no Gráfico que 16 das 46 empresas entrevistadas o alto grau de conhecimento dos exames médicos é o Admissional (45 dos entrevistados) e Demissional (43 dos entrevistados). Porém o exame de retorno ao trabalho, foram 25 dos entrevistados, exame de mudança de função, foram 20, e exame periódico, foram 27, requer mais atenção das empresas para estarem atualizadas a todos os exames médicos obrigatórios em uma corporação, para que não sofram penalizações por descumprirem as obrigações relacionadas a saúde do trabalhador.

Gráfico 17. Dos exames médicos citados na questão anterior, quais a empresa questionada solicita aos funcionários e são devidamente realizados? (Obs.: Pode marcar mais de uma alternativa)



Fonte: Autoria própria (2018)

Além de saber da existência dos exames, os mesmos devem ser devidamente realizados nos médicos do trabalho. Observa-se no Gráfico 17 um resultado satisfatório, das 46 empresas entrevistadas 42 realizam exame admissional, 43 realizam exame demissional. Porém apenas 18 realizam exame de retorno ao trabalho, 12 o exame de mudança de função e 15 o periódico. Com o eSocial haverá um controle mais rígido sobre saúde e segurança dos empregados.

Na análise dos resultados, a partir do questionário aplicado, verifica-se que as empresas se preocupam com as atualizações no âmbito trabalhista, que o Governo Federal está implantando com o eSocial. De modo a evitar problemas futuros com os empregados e de multas por informações errôneas ou em atraso de pagamento. Porém nota-se um baixo conhecimento sobre as mudanças do eSocial e uma resistência para adaptar-se a essa realidade.

Algumas atividades operacionais dos recursos humanos precisam ser reavaliadas, partindo da premissa que a gestão necessita tomar diretrizes, com dados tempestivos e coerentes. O planejamento, a avaliação e o acompanhamento do setor trabalhista precisam estar conjuntamente operacionalizando, já que não se pode falhar nesses departamentos, que ocasionam divergências.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de pesquisa foi de fundamental importância para analisar os processos internos das organizações, como estão se adaptando para implantação do eSocial e o conhecimento sobre essa ferramenta.

Portanto, conclui-se que através dos dados coletados e do que os estudiosos na área de controle afirmam, a adaptação das empresas com as mudanças que o Governo Federal está implantando, especificamente sobre o eSocial baseiam-se na premissa de planejamento e controle de informações, formular novas estratégias para atualização do controle interno, se adequando a prazos estipulados, salvaguardando garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas.

Para finalizar é possível notar correções que deverão ser feitas nas empresas, especificamente no setor administrativo e de recursos humanos. O planejamento organizacional é importante para o suporte dos dados dos funcionários, promovendo a eficiência operacional, viabilizando a necessidade de mão de obra qualificada, treinamento, softwares, mudança de rotina e aproximação do relacionamento com os funcionários, com objetivo de evitar erros e ineficiência da empresa, para adaptar-se ao eSocial e suas exigências atividades de rotina. Já que as empresas demonstram preocupação em estarem atualizadas e de acordo com o que é imposto pelo Governo, em contra partida precisa mudar a cultura de acompanhamento dos dados de seus funcionários e prazos de informações e pagamentos.

Apesar de ter o intuito de simplificar o sistema de obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, facilitando a rotina diária das empresas, o eSocial vai exigir um controle interno significativo para adequar todas as suas informações. Necessitando de uma revisão dos processos administrativos, gerenciais e contábeis.

As limitações referem-se a dificuldade de obter resposta de algumas empresas, que receberam o questionário e não responderam. Além das constantes mudanças que o Governo Federal ainda vem propondo, como adiamento de prazos para começar definitivamente a ferramenta eSocial.

Para novos trabalhos a sugestão é analisar a mudança de cultura nas adaptações após que o eSocial for definitivamente implantado em todas suas esferas.

The unification of the information destined to the Federal Government and the greater control of the data provided by the workers are evident in Brazil, with the beginning of the use of the eSocial tool. The general objective of this research is to identify if the companies of Campina Grande, Paraíba, have adopted organizational actions since the use of the eSocial registration system, elaborated by the Federal Government, specifically in the labor area. As specific objectives to verify internal controls, to relate their importance to business adaptations with the advent of eSocial, to investigate how the owners of the companies and sectors responsible for the labor area of their establishments received this new tool and evaluate the coercive measures to adapt to reality of the labor area. The research was qualitative-quantitative, exploratory and explanatory. A questionnaire was applied in the companies of Campina Grande, Paraíba, verifying the routine processes of the sector responsible for the labor area, its operability to reach the results that satisfy the changes that eSocial has brought and how they are preparing for this new tool. It has been found that companies are concerned about updates from the Federal Government to avoid future problems with employees and fines for erroneous or late payment information. However, there is a low knowledge about eSocial changes and a resistance to adapt to this reality. It is concluded that the planning and control of information, formulations of new strategies to update internal control, adjusting to stipulated deadlines and safeguarding social security and labor rights are fundamental for the adaptation of companies.

Keywords: eSocial. Internalcontrol. Adaptation.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007
- ATTIE, William. **Auditoria. Conceitos e Aplicações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BRASIL. Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em 02 de outubro de 2018.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FIGUEIREDO, Sandra; CAGGIANO, Paulo Cesar. **Controladoria: Teoria e Prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 2 ed. São Paulo: Avercamp, 2014.
- NASCIMENTO, Auster Moreira; REGINATO, Luciane (Org.). **Controladoria: Um enfoque na eficácia organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Controladoria Estratégica e Operacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SIQUEIRA, J. R. M.; SOLTELINHO, W. **O profissional de controladoria no mercado brasileiro: do surgimento da profissão aos dias atuais**. Revista Contabilidade & Finanças FIPECAFI – FEA/ USP. São Paulo, n. 27, 2001.

STAKE, R. E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. Porto Alegre: Penso, 2011.

<http://portal.esocial.gov.br/> - acesso em: 17 de setembro de 2018

<https://zenaide.com.br/zsocial/> - acesso em: 01 de outubro de 2018.

APÊNDICE

Questionário

1. Qual a atividade empresarial que você administra ou dá suporte nos relacionamentos humanos?

- Industrial
- Comercial
- Prestação de Serviços
- Terceiro Setor

2. Quantos funcionários estão devidamente registrados na empresa questionada?

- de 1 a 10
- de 11 a 20
- de 21 a 30
- Acima de 30

Para os próximos questionários:

Assinale o grau que melhor retrata a pergunta!

3. Você tem conhecimento sobre o eSocial e suas exigências?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

4. Você considera importante estar atualizado as mudanças do Governo Federal, no âmbito trabalhista, para se tomar decisões?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

5. A empresa está disposta em investir em tecnologias, treinamentos e mudança de rotina para se adaptar ao eSocial?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

6. Existe planejamento e avaliação dos processos administrativos dos recursos humanos da empresa questionada?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

7. Os funcionários da empresa questionada estão cientes das políticas internas?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

8. Você é ciente que o descumprimento de prazos (informativos e de pagamentos) no departamento trabalhista, resulta em multas?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

9. Você tem satisfação em pagar os impostos mensais, referente a folha de pagamento, em datas alternadas e em guias diferentes?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

10. Você realiza acompanhamento dos dados cadastrais dos funcionários (Se houve alteração de estado civil, de nome, de endereço)?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

11. Você é ciente que a não atualização ou cadastramentos com erros, podem prejudicar futuramente os funcionários na concessão de benefícios?

- Nenhum
- Pouco
- Razoável
- Muito

Para os próximos questionários:

Assinale a opção que retrata o operacional da empresa questionada!

12. Qual período você envia ao escritório de contabilidade as informações completas de admissão de funcionário? (Documentos exigidos e informações da admissão)

- Antes do funcionário começar a exercer sua função
- No dia da admissão
- Até concluir a folha de pagamento do mês que ele(a) foi admitido

13. Qual período você informa ao escritório de contabilidade os desligamentos de funcionários?

- Antes de elaborar o aviso prévio
- No dia de elaborar o aviso prévio
- Até a data limite de pagamento das verbas rescisórias

14. O aviso de férias é entregue ao funcionário:

- Trinta dias de antecedência ao início do gozo das férias
- Perto do início do gozo das férias
- Após o início do gozo das férias

15. O pagamento do valor das férias é feito:

- Dois dias úteis antes do início do gozo das férias
- No dia que inicia o gozo das férias
- Após o início do gozo das férias

16. Marque os exames médicos para trabalhadores que você conhece. (Obs.: Pode marcar mais de uma alternativa)

- Admissional
- Periódico
- De retorno ao trabalho
- De mudança de função
- Demissional

17. Dos exames médicos citados na questão anterior, quais a empresa questionada solicita aos funcionários e são devidamente realizados? (Obs.: Pode marcar mais de uma alternativa)

- Admissional
- Periódico
- De retorno ao trabalho
- De mudança de função
- Demissional