

OS DESAFIOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

ROSANA GRIBL VELLUCCI

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO (UMESP)
rovellucci@gmail.com

LUCIANO VENELLI-COSTA

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO (UMESP)
luciano.costa@metodista.br

ALEXANDRE CAPPELLOZZA

UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO (UMESP)
cappelozza@gmail.com

OS DESAFIOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

1 INTRODUÇÃO

Os avanços na área da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), principalmente com o surgimento da internet, transformaram os vários aspectos da vida em sociedade, inclusive a relação entre o Governo e a sociedade inaugurando uma nova fase, proporcionando novas possibilidades de fornecimento de informações e prestação de serviços *online*, a qual se convencionou chamar de Governo Eletrônico ou e-Gov (RAMPELOTTO; LÖBLER; VISENTINI, 2013).

Aproveitando essa evolução, o Brasil utilizou-se de experiências de Governo Eletrônico de países como Espanha, Chile e México; e a Receita Federal do Brasil (RFB), que é referência em matéria de e-Gov, criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). O mesmo iniciou com a implantação nas empresas de três componentes: Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD) e Escrituração Fiscal Digital (EFD). Atualmente há outros projetos já implantados, como é o caso da Escrituração Fiscal Digital Contribuições (EFD-Contribuições), além de outros que estão em fase de desenvolvimento, como é o caso do eSocial, que é o SPED da Folha de Pagamento, foco do presente trabalho.

O interessante a se notar é que o eSocial está sendo intitulado por seus idealizadores como uma “nova era” nas relações entre Empregado, Empregadores e Governo. Passaram-se 70 anos entre a publicação da CLT e a primeira versão do Manual de Orientação eSocial (MOS), que na verdade não cria nenhuma nova lei, mas busca alinhar todos os empregadores no cumprimento das leis já existentes.

Dessa forma, as empresas devem rever seus procedimentos para garantir que suas rotinas de administração de pessoal, como as relacionadas à admissão de empregados, elaboração de folha de pagamento, concessão de benefícios, remuneração, controle de jornada e saúde e segurança ocupacional, dentre outras, estejam em consonância com os requisitos legais, afastando assim o risco de geração de passivos previdenciários, trabalhistas e fiscais.

Tendo como base o contexto apresentado, como base de pesquisa foram apresentados, no capítulo 2, conceitos sobre o eSocial, seus antecedentes e as principais mudanças advindas do mesmo, bem como, questões relacionadas a sua implantação, de modo que seja possível demonstrá-lo como ferramenta de governo eletrônico, utilizada para o aumento da eficiência do Estado na viabilização de direitos trabalhistas e previdenciários e na redução da sonegação.

No capítulo 3 esclareceu-se a metodologia de abordagem quantitativa utilizada no trabalho, com detalhes sobre a elaboração do instrumento de levantamento de dados, o público alvo, a quantidade de participantes e a forma da análise dos dados. O capítulo 4 apresenta os resultados encontrados e o capítulo 5 as considerações finais. Por fim, apresenta-se as referências citadas no texto.

1.1 Problema de pesquisa e objetivo

De acordo com Marin; Silva e Gonçalves (2015) existem práticas costumeiras nas organizações e que não estão em consonância com a legislação, sendo elas: admissão e rescisão retroativas; solicitação de exame médico admissional posteriormente à admissão e falta da realização de exames médicos periódicos; falta de controle de jornada de trabalho e cultivo ao excesso de realização de horas extras; acordos para demissão de empregados estáveis; dentre outras.

Essa situação se justifica, em parte, pela falta de fiscalização decorrente do número insuficiente de auditores fiscais do trabalho que, inclusive, vem diminuindo desde o ano de 2011 (WROBLESKI, 2014). Também tem como fonte, o formato atual da prestação de contas das empresas, em relação ao pagamento de contribuições e do cumprimento de requisitos legais, que por ocorrer de forma isolada e não abranger todas as informações, permite o preenchimento de forma errônea e manipulada, além de dificultar o cruzamento de dados e a análise das informações que são prestadas (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015).

Além do já exposto, é importante que seja mencionado, que toda a complexidade do direito do trabalho e previdenciário também repercute em adoções de práticas controversas por falta de pessoal, puro desconhecimento ou pela própria ambiguidade de interpretação a qual a legislação está sujeita (RUSCHEL; FREZZA; UTZIG, 2011). Nesse contexto, é muito comum que se adotem práticas de gestão de pessoas no contexto dos hábitos e costumes, sem que seja feita uma avaliação da sua consonância em relação à legislação trabalhista.

Entretanto, com a implantação do eSocial, essa flexibilização no cumprimento dos requisitos legais não será mais possível. Marin; Silva e Gonçalves (2015, p. 64) discorrem que em função das informações chegarem mais rápido no banco de dados da Receita Federal do Brasil, “a fiscalização se tornará um procedimento rotineiro e ágil pois, com a validação em tempo real, todas as obrigações acessórias terão que ser informadas nas datas previstas”. Na prática, isso significa que com esse projeto haverá um aumento da fiscalização que ocorrerá de forma mensal, eletrônica e com a participação do trabalhador.

Apesar disso, o pensamento recorrente em muitas empresas é de que para atender ao eSocial basta o ajuste de sistema informatizado da empresa aos leiautes do mesmo. Nesse contexto, o questionamento que surge é: Quais são os desafios – necessidades de adaptabilidade e fatores críticos – da implantação do eSocial?

As necessidades de adaptabilidade são as ações necessárias para o atendimento da nova obrigação que será o eSocial. Os fatores críticos referem-se a questões de cumprimento de requisitos legais, que vão além da inserção de dados no sistema, mas envolvem práticas (hábitos e costumes) em desacordo com a lei.

Como uma forma de responder esse questionamento, este trabalho tem por objetivo geral verificar como está a adaptabilidade das organizações na implantação do eSocial, bem como, práticas que estão em desacordo com a legislação trabalhista e que podem se apresentar como fatores críticos da implantação desse projeto. Este objetivo geral pode ser desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- (a) Identificar a adaptabilidade das organizações em relação à implantação do eSocial;
- (b) Levantar a existência de práticas (hábitos e costumes) nas organizações relacionadas à área de administração de pessoal que estejam em desacordo com a lei.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Antecedentes do eSocial

2.1.1 A utilização da tecnologia da informação e comunicação (TIC) na reforma do Estado e da administração pública

Bresser-Pereira (1997, p. 11) menciona que a administração pública burocrática weberiana, que foi um grande progresso no século XIX, provou ser inadequada para o Estado do século XX, uma vez que esse acrescentou em suas funções “o papel de provedor de educação pública, de saúde pública, de cultura pública, de seguridade social básica, de incentivos à ciência e à tecnologia, de investimentos à infraestrutura, de proteção ao meio ambiente”.

Diante desse cenário, um grupo de ideias que ficou conhecido como “Nova Gestão Pública” (NGP) ganhou força e o termo “gestão pública” em oposição à “administração pública” refletiu uma migração de pensamento e de ensino e pesquisa universitária (DIAS, 2008).

Entre os motivos que determinam a utilização de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), tanto em seus processos internos como na melhoria de serviços públicos prestados à sociedade estão as “forças provenientes do próprio movimento de reforma do Estado, da modernização da gestão pública e a necessidade de maior eficiência do governo” (DINIZ et al., 2009, p. 25).

Os avanços na área da TIC que transformaram de forma significativa os vários aspectos da vida em sociedade, no que diz respeito à relação entre o governo e a sociedade, inauguraram uma nova fase, proporcionando novas possibilidades de fornecimento de informações e prestação de serviços *online*, a qual se convencionou chamar de governo eletrônico ou e-Gov (RAMPELOTTO; LÖBLER; VISENTINI, 2013).

O e-Gov é o ponto de partida para uma reforma administrativa, sendo uma maneira de o governo atingir seus objetivos no cumprimento de seu papel como Estado que, de acordo com Diniz et al. (2009, p. 27), inclui “a melhoria dos processos de administração pública, aumento da eficiência, melhor governança, integração entre governos, e democracia eletrônica”, sendo esta, representada pelo “aumento da transparência, da participação democrática e *accountability* dos governos” (DINIZ et al., 2009, p. 27).

De acordo com Hughes (2003 apud DIAS, 2008, p. 51) o e-Gov e a NGP podem “até ser vistos como parte do mesmo movimento”. Para Fernandes (2004, p. 107) as estratégias para a reforma administrativa devem explorar os potenciais da comunicação eletrônica visando “contornar as hierarquias formais, as barreiras organizacionais, as distâncias físicas e dificuldades de acesso à informação”.

2.1.2 A administração tributária como impulsionadora de políticas de e-Gov no Brasil

Levando em conta que a relação fisco-contribuinte “caracteriza-se por uma natural aversão do cidadão diante do dever de pagamentos de tributo” (VASCONCELLOS, 2004, p. 202) é importante que o governo facilite a tarefa dos cidadãos na declaração de impostos e, nesse aspecto, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) se apresentam como uma saída.

De acordo com Silva et al. (2013, p. 447) “as políticas de imposição tributária devem centrar esforços na detecção e na aplicação de sanções à atividade de sonegação e, por outro lado, estabelecer incentivos ao cumprimento fiel das obrigações tributárias”. Dentro dessa perspectiva elementos como tecnologia, desenho organizacional e velocidade ganham relevância.

Silveira (2001), Almeida (2004), Vasconcellos (2004), Diniz et al. (2009) e Rampelotto, Löbler e Visentini (2013) citam, entre as ações mais bem-sucedidas de governo eletrônico brasileiro, o sistema eletrônico da declaração de imposto de renda. Implantado em 1997, o Receitanet é uma ferramenta de governo eletrônico brasileiro criado pela Receita Federal do Brasil (RFB) que tem como locomotiva a administração tributária.

Aproveitando-se dessa experiência de sucesso e confirmando os pensamentos de Uckmar (2002) e Ribeiro (2012) de que o desenvolvimento tecnológico influenciou o Direito Tributário; e de Seco Ferreira (2000 apud VASCONCELLOS, 2004) de que a tecnologia da informação se transformou em um pilar para a Administração Tributária em países latino-americanos; a RFB desenvolveu o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), do qual o eSocial é um componente.

2.1.2.1 Sistema público de escrituração digital (SPED)

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é uma ferramenta de governo eletrônico com o objetivo de simplificar as obrigações acessórias, reduzir a carga tributária, melhorar a qualidade nas informações transmitidas ao governo, aumentar a fiscalização e consequentemente diminuir a sonegação, por meio de cruzamento de informações (ROCHA; CARVALHO, 2012).

De acordo com a Receita Federal do Brasil (RFB) o SPED faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e “consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores” (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, s.d., s.p.).

Tendo iniciado com a implantação da Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Fiscal Digital (EFD) e a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), já teve outros, projetos implantados como é o caso da Escrituração Fiscal Digital Contribuições (EFD-Contribuições), e nesse momento está em fase de desenvolvimento de outros componentes como é o caso do eSocial que é o SPED da Folha de Pagamento e Previdenciário. Para Lizote e Mariot (2012, p. 23) o SPED que se iniciou como um projeto, “hoje é uma realidade ímpar e sem volta, com diversos subprojetos em desenvolvimento”.

2.2 O eSocial

2.2.1 O que é o eSocial e quais são seus objetivos

De acordo com Marin; Silva e Gonçalves (2015), o eSocial será uma nova obrigação digital no âmbito trabalhista e previdenciário que substituirá a partir de 2018 as obrigações acessórias que os empregadores têm que cumprir, tais quais: Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Intitulado por seus idealizadores como uma “nova era nas relações entre Empregado, Empregadores e Governo”, pode ser considerado um marco nas relações de trabalho da mesma magnitude da CLT. Dessa forma, “exigirá do profissional certo cuidado no que tange ao mapeamento dos riscos e ao seu saneamento a fim de se concluir os trabalhos de uma forma mais efetiva e correta de acordo com a legislação vigente” (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 51).

Quanto à adoção do eSocial, todos os empregadores, inclusive os domésticos, as empresas e aqueles equiparados na legislação serão obrigados a utilizar o eSocial em relação a todos os trabalhadores que lhes prestam serviços. Em relação aos seus objetivos, esses se encontram destacados no Manual de Orientação eSocial (MOS), sendo eles: “viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores; simplificar o cumprimento de obrigações; e aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais” (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2015, p. 4).

IOB (2015) acrescenta a esses objetivos os seguintes: aumento da arrecadação de tributos; diminuição da sonegação; facilitação do processo de fiscalização por parte dos diversos órgãos públicos; aumento da qualidade e controle das informações; e eliminação das informações em duplicidade.

Desde 2007, momento em que a Receita Federal do Brasil (RFB) assumiu em conjunto com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) as fiscalizações referentes às Contribuições Sociais, ocorreram dificuldades com esse processo, detectando vários erros na transmissão dessas contribuições se comparado com a folha de pagamento, além da “alta

sonegação na arrecadação de tributos sociais e federais, seja por falta de informação dos empregadores ou por fraude nas relações de trabalho” (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 55).

Outra dificuldade encontrada tem a ver com o Programa de Informações e Recolhimento de Fundo de Garantia do Trabalhador (SEFIP/GFIP). Esse programa que foi criado pela Caixa Econômica Federal (CEF) e INSS não foi atualizado de forma correta para abranger todas as alterações na legislação que ocorreram desde o ano de 2008 e por isso dificulta o processo de conciliação entre as informações prestadas na SEFIP/GFIP com as que são processadas realmente na folha de pagamento.

Diante desse contexto e, como uma forma de solucionar os problemas de transparência e transmissão de informações, optou-se pela implantação de um sistema único para o cumprimento de todas as obrigações acessórias, e após “6 (seis) anos de estudos e elaboração de uma equipe formada por cada membro dos órgãos responsáveis pela arrecadação e guarda de informações (RFB/INSS/MTE/CEF), foi criado o eSocial por meio do EFD Social que será integrado ao Sped Contábil” (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 56).

2.2.2 Necessidades de adaptabilidade

As necessidades de adaptabilidade são as ações necessárias para o atendimento da nova obrigação que será o eSocial, sendo que para Marin; Silva e Gonçalves (2015), levando em conta as mudanças que o eSocial irá trazer para as empresas depois de sua implantação, o processo pré-sistema deverá atender as seguintes etapas: conscientização organizacional a partir dos gestores; revisão de processos internos com foco em integração; promoção da reciclagem de conhecimentos das leis e regulamentações; verificação da mudança de perfil do profissional do RH e Departamento Pessoal, visto a responsabilidade perante ao eSocial.

Já segundo a PwC Brasil (2014, p. 16), “o processo de adequação é muito mais amplo do que apenas um ajuste de sistema”, sendo que existem cinco grandes frentes que devem ser preparadas para o eSocial, tais quais: pessoas; tecnologia; revisão trabalhista, previdenciária e fiscal; processos e estrutura e governança. Em relação à tecnologia, será primordial uma avaliação de suas deficiências e limitações de sistema e infraestrutura considerando a nova demanda. Quanto aos processos, esses devem ser analisados no que diz respeito a sua efetividade e controle, sendo que seus fluxos, requisitos, políticas e forma de controle devem ser revisados de modo que se alcance uma melhoria na sua gestão e otimização de esforços.

De acordo com a PwC Brasil (2014) a perspectiva é de que a sistematização do envio das informações do eSocial vai demandar racionalização e automatização de processos e esses aspectos confirmam a necessidade premente das empresas, de investir em soluções administrativas de integração de sistemas, gerenciamento eletrônico de informações e ferramentas de *workflow*.

No que tange as pessoas, as empresas deverão “definir plano de comunicação para a adequação às mudanças e identificar as necessidades de ações de capacitação das pessoas envolvidas no processo” (PWC BRASIL, 2014, p. 16). Em relação às necessidades de capacitação, será importante levar em conta o fato de que as facilidades dos sistemas informatizados de folha de pagamento “criam uma dependência quase total de seus usuários, que trocam o conhecimento das leis, e do método de realizar um cálculo, pela imputação de dados do sistema, para que o sistema realize os cálculos” (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 46).

Conforme cita Tocchio (2014) a implantação do eSocial vai demandar a revisão do cadastro dos colaboradores, dos cargos e funções, treinamentos obrigatórios, jornada de trabalho, concessão de benefícios, procedimentos e políticas de RH, etc. Nesse contexto a

melhor saída está na estruturação das rotinas de administração de pessoal, com apoio de áreas como jurídico, contabilidade, tecnologia da informação, etc.

Além disso, é importante que se leve em consideração que com a implantação do eSocial, as autoridades trabalhistas, previdenciárias e fiscais poderão compartilhar “o máximo de informações, identificando com mais facilidade divergências e falhas relacionadas aos pagamentos feitos aos empregados (MATSUMOTO; TENO; PAIVA, 2015, p. 2).

Quirino (2014, p. 11) menciona que “após a transmissão do eSocial, as informações constantes no arquivo poderão ser cruzadas automaticamente, assim como já acontece com a entrega dos demais SPEDs”, portanto “as empresas precisam aprimorar seus controles de forma a estarem aptas a cumprir as novas exigências do Fisco”.

Nesse sentido Ribeiro (2012, p. 109) faz críticas. Para o mesmo como todos os dados estarão *online* e em poder permanente do fisco, “livres para a consulta e o cruzamento de informações e disponíveis para que a Administração Tributária os use como bem e quando quiser”, os contribuintes estarão em vigilância contínua tendo seus direitos individuais sacrificados.

Algumas pesquisas realizadas em relação a implantação de outros componentes do SPED confirmam o que aqui foi exposto, como, por exemplo, o trabalho de Petri et al. (2013) apontou como principais dificuldades de implantação do SPED, a preparação do pessoal e as mudanças na estrutura da empresa. A conclusão a que se chegou foi que o trabalho intelectual e o conhecimento sobrepõem-se ao operacional.

O estudo de Cordeiro e Klann (2014) constatou a institucionalização de algumas rotinas em empresas contábeis com a implantação do SPED: participação rotineira em cursos, atualizações e capacitações, bem como, realização de estudo da legislação; integração de informações entre clientes e a empresa contábil.

O trabalho de Jordão et al. (2015) concluiu pela necessidade de consultorias e adequação dos processos gerenciais das empresas, demanda de mais tecnologia e *expertise* para processamento, necessidade de análise e gestão de informações, assim como, necessidade de aceitação da nova cultura e investimento em atividades de gestão tributária. Lima et al. (2016) identificaram a necessidade de investimento em adequação tecnológica.

Conforme Angelo (s.d., apud EXAME, 2014, p. 88) “entre todas as obrigações fiscais do Sped, o eSocial é o que contempla o maior e mais diversificado conjunto de informações, envolvendo um *layout* técnico que possui 45 tipos de arquivos, compostos por mais de 2000 campos”, dessa forma é bem possível que as necessidades de adaptabilidade apontadas nos achados dos trabalhos referentes a implantação dos outros componentes do SPED se repitam e até com mais intensidade na implantação do eSocial.

2.2.3 O eSocial e o monitoramento da saúde do trabalhador e das condições ambientais do trabalho

De acordo com o Manual de Orientação eSocial (2015), as empresas terão que enviar ao eSocial informações referentes ao monitoramento da saúde do trabalhador e das condições ambientais do trabalho – fatores de risco, portanto informações que até então podiam ser mantidas em papel e que só eram verificados em caso de fiscalização ou processo trabalhista, passarão a ser digitais para serem transmitidas mensalmente ao ambiente do eSocial.

O quadro 1 apresenta uma relação entre os eventos do eSocial que exigirão informações sobre SST, qual informação e o requisito legal que a contempla.

Quadro 1 – Eventos do eSocial que contemplam informações de SST

Evento	Informação de SST	Requisito Legal
---------------	--------------------------	------------------------

S-1000 – Informações do Empregador/Contribuinte	Fator Acidentário de Prevenção (FAP)	Decreto nº 3.048
S-1005 – Tabela de Estabelecimentos e Obras de Construção Civil	Risco Ambiente de Trabalho (RAT)	Decreto nº 3.048
S-1060 – Tabela de Ambientes de Trabalho; S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco	Riscos ambientais	NR 9 – PPRA
S-2220 – Comunicação do Acidente de Trabalho	Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	Lei nº 8.213
S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador	Monitoramento de saúde do trabalhador	NR 7 – PCMSO
S-2241 – Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial	Insalubridade Periculosidade Aposentadoria Especial	NR 15 – Insalubridade NR 16 – Periculosidade Decreto nº 3.048

Fonte: Elaborado pela autora (2017)

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Esse estudo tem abordagem quantitativa, caracterizando-se como pesquisa exploratória e descritiva. No que diz respeito à abordagem quantitativa, essa foi escolhida como uma forma de possibilitar a análise direta de dados, ter força demonstrativa, assim como, permitir inferência para outros contextos. De acordo com Richardson et al. (2012) esse tipo de abordagem se caracteriza pela quantificação tanto da coleta de informações como do tratamento dos dados, por meio da utilização de técnicas estatísticas.

Em relação à característica exploratória, de acordo com Gil (1991, p. 45), por meio desse tipo de pesquisa é possível se “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”, particularidades presentes nesse trabalho que se refere a um tema novo, ainda, muito pouco discutido pela academia.

Além disso, a elaboração de sua problemática e fundamentação, teve como base dados “de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 1991, p. 48), que são características da pesquisa bibliográfica que é uma das formas assumidas em estudos exploratórios.

Quanto ao caráter descritivo, cabe estabelecer que por meio deste, busca-se descrever as características de um determinado fenômeno, assim como, estabelecer relações entre variáveis. Outrossim, utilizou-se de questionário para a coleta de dados que, na visão de Gil (1991, p. 46), é uma das “características mais significativas” desse tipo de estudo.

3.2 Público-alvo, amostra e estratégia de coleta de dados

A pesquisa foi aplicada a profissionais que atuam na área de Recursos Humanos, com os quais os pesquisadores possuem contato profissional, portanto a técnica foi a de amostra não probabilística feita de forma aleatória e por conveniência. Quanto à quantidade de respondentes, a amostra foi composta de 61 respondentes (empresas) e o período de aplicação do questionário ocorreu entre dezembro de 2016 a janeiro de 2017.

Os questionários foram enviados via e-mail e redes sociais por formulário eletrônico (*Google*), mas foram também aplicados presencialmente por meio de visitas a alguns contatos do público alvo, sendo que essa estratégia ajudou na validação semântica do questionário, que só foi disparado por e-mail e redes sociais, após essa validação e ajustes em pontos que não estavam claros aos olhos dos respondentes. Cumpre destacar que os participantes não

precisaram se identificar e que não foi necessário eliminar nenhuma resposta dada ao questionário.

3.3 Instrumentos

O questionário foi dividido em partes, sendo que a primeira parte do questionário, denominada de “Adaptabilidade ao eSocial”, tem seus itens descritos na tabela 1 no tópico 4.2. As respostas em relação a esses itens foram analisadas através de uma escala de resposta do tipo *likert* de cinco pontos na qual 1 = de 0% a 20% adaptada e 5 = de 81% a 100% adaptada. Quanto à interpretação do resultado, tendo como base a média obtida, foi aplicado um cálculo proporcional para verificar em percentual – aproximado – o quanto os respondentes acreditam que suas empresas estão adaptadas ao eSocial (resultado médio/5 x 100).

O levantamento de práticas organizacionais que envolvem hábitos e costumes em desacordo com a lei foi realizado através da parte do questionário denominada de “Fatores Críticos”. Dessa forma, os respondentes, através de uma escala de 1 (nunca) a 5 (sempre) puderam determinar a existência de práticas em desacordo com a lei nas organizações onde atuam. A parte final do questionário, denominada “Dados demográficos”, teve como objetivo o levantamento de características dos respondentes e das empresas em que atuam.

3.4 Técnicas de tratamento dos dados

Para análise dos resultados utilizou-se dos programas de computador Microsoft Office Excel (Excel) versão 2010, sendo que os dados foram analisados tendo como base recursos da estatística descritiva como média, mediana, desvio padrão (DP), coeficiente de variação (CV).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil dos participantes

A seguir são apresentados os dados demográficos dos respondentes e das empresas onde atuam, sendo que, quase metade dos respondentes (49,18%) estão envolvidos na implantação como responsáveis e, nesse contexto, a maioria ocupa a posição de analista (23,33%), assistente (20,00%) e coordenador (20,00%). Já em relação aos respondentes que estão no processo de implantação apenas como envolvidos, a situação se repete no que diz respeito às posições de analista (32,26%) e assistente (29,03%), visto que são as posições em que se concentram a maioria dos respondentes, entretanto existe uma concentração de auxiliares (29,03%), porém estes não são responsáveis pela implantação do eSocial.

No que se refere a escolaridade dos respondentes a concentração de formação é em Superior Completo (62,30%) seguido de Especialização Completa (27,87%). No que se refere ao tempo de empresa dos respondentes, a maior parte (72,13%) tem mais de dois anos de empresa.

Quanto ao perfil das empresas, 93,44% encontram-se localizadas no Estado de São Paulo e o restante em outros Estados, como Bahia, Santa Catarina e Paraná. Já em relação ao segmento com mais respondentes foi o de “serviços” e isso, pode ser reflexo do fato de ser a atividade econômica que mais possui empresas no Brasil (43,91%), seguidos do comércio e da indústria (INSTITUTO BRASILEIRO DE PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO, 2012) que também tiveram representatividade no número de respondentes.

4.2 Adaptabilidade das organizações ao eSocial

No que se refere à adaptabilidade ao eSocial, obteve-se uma média geral em relação a todos os itens (22) de 2,87 o que representa um percentual aproximado de 57,40% de adaptabilidade ($2,87/5 \times 100$). O desvio padrão (DP) foi de 1,02 e o coeficiente de variação (CV) de 35,42%. Esse resultado demonstra que existe uma alta dispersão nos dados, ou seja, os dados são heterogêneos, demonstrando que existe bastante diferença no nível de adaptabilidade ao eSocial pelas empresas.

Considerando essa alta dispersão de dados, para que se possa entender melhor esse resultado, é importante que se apresente a mediana encontrada, que é igual a 3,00, demonstrando que 50% das respostas são menores e iguais a 3,00 (1 = de 0% a 20% adaptado; 2 = de 21 a 40% adaptado e 3 = de 41% a 60% adaptado) e 50% são maiores e iguais a 3,00 (3 = de 41% a 60% adaptado, 4 = de 61% a 80% adaptado e 5 = de 81% a 100% adaptado).

Na tabela 1 encontram-se apresentados os resultados médios, assim como, os valores de DP, CV e % de adaptabilidade para cada um dos itens da adaptabilidade das organizações ao eSocial.

Tabela 1 – Análise descritiva em relação aos itens propostos para a adaptabilidade das empresas ao eSocial

Variável	Média	DP	CV	% Adaptabilidade
Minha empresa já realizou evento de conscientização com os colaboradores das demais áreas da empresa (Contábil, Fiscal, Jurídico, TI, etc.) impactadas pelo eSocial.	2,07	1,29	62,32%	41,40%
Minha empresa possui sistema de <i>workflow</i> .	2,15	1,42	66,05%	43,00%
Minha empresa já realizou evento de conscientização com os gestores da empresa em relação ao eSocial.	2,34	1,49	63,68%	46,80%
Minha empresa já atualizou o seu sistema com as informações que serão necessárias ao eSocial em relação aos eventos não periódicos.	2,43	1,35	55,53%	48,60%
Minha empresa já realizou o levantamento dos leiautes do eSocial que terá que atender.	2,56	1,48	57,81%	51,20%
Minha empresa já realizou autodiagnóstico em relação ao atendimento da legislação previdenciária.	2,57	1,36	52,92%	51,40%
Minha empresa possui sistema informatizado preparado para atender as demandas do eSocial em relação ao monitoramento de saúde e às condições ambientais do trabalho.	2,59	1,54	59,46%	51,80%
Minha empresa já atualizou o seu sistema com as informações que serão necessárias ao eSocial em relação aos eventos de tabela.	2,59	1,38	53,28%	51,80%
Minha empresa já atualizou o seu sistema com as informações que serão necessárias ao eSocial em relação aos eventos periódicos.	2,66	1,39	52,26%	53,20%
Minha empresa já estabeleceu sistemática de qualificação cadastral para novas contratações.	2,79	1,60	57,35%	55,80%
Os colaboradores envolvidos com a implantação do eSocial estão preparados para ajudar a empresa com essa implantação.	2,84	1,38	48,59%	56,80%
Os colaboradores envolvidos com as atividades de saúde e segurança do trabalho possuem sólidos conhecimentos da legislação da área.	2,84	1,33	46,83%	56,80%
Minha empresa já atualizou o seu sistema com as informações que serão necessárias ao eSocial em relação aos eventos iniciais.	2,85	1,46	51,23%	57,00%

Minha empresa já realizou autodiagnóstico em relação ao atendimento da legislação trabalhista.	2,97	1,39	46,80%	59,40%
Minha empresa já realizou a qualificação cadastral dos colaboradores existentes em seu quadro atual.	3,07	1,47	47,88%	61,40%
Minha empresa já realizou autodiagnóstico em relação ao pagamento de tributos sobre a folha de pagamento (INSS, RAT ajustado, FGTS, IRRF, etc.).	3,11	1,54	49,52%	62,20%
Minha empresa possui gerenciamento eletrônico de informações.	3,20	1,40	43,75%	64,00%
Os colaboradores envolvidos com as atividades relacionadas à administração de pessoal possuem sólidos conhecimentos da legislação previdenciária.	3,28	1,27	38,72%	65,60%
Os colaboradores envolvidos com as atividades relacionadas administração de pessoal possuem sólidos conhecimentos da legislação trabalhista.	3,36	1,33	39,58%	67,20%
Minha empresa possui sistema de folha de pagamento integrado entre as suas diversas áreas.	3,38	1,56	46,15%	67,60%
Os colaboradores envolvidos com as atividades de folha de pagamento tem conhecimentos relacionados aos tributos incidentes sobre os proventos da folha de pagamento.	3,77	1,28	33,95%	75,40%
Minha empresa possui sistema informatizado de folha de pagamento adaptado para atender o eSocial.	3,84	1,42	36,98%	76,80%

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa (2017)

Conforme pode ser observado, o item que apresentou a menor média de adaptabilidade foi o que se refere à conscientização das áreas que também estão envolvidas com o eSocial, além do RH (2,07). Quanto ao item que se refere à conscientização dos gestores, a média também foi baixa (2,34), estando em terceiro lugar como menor resultado médio.

Esse achado pode se apresentar como um problema, visto que, de acordo com a PWC Brasil (2014), o processo de adequação ao eSocial é muito mais amplo que apenas um ajuste de sistema e, ao contrário do que todos pensam não é um problema apenas de RH, portanto, para que as empresas tenham sucesso com sua implantação é muito importante a realização de um trabalho de conscientização organizacional a partir dos gestores (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015).

Já a adaptação do sistema de folha de pagamento ao atendimento do eSocial foi o item que apresentou a maior média de adaptabilidade (3,84). Esse resultado, combinado com as médias de adaptabilidade que foram mais baixas em relação ao conhecimento de requisitos legais trabalhistas (3,36) e previdenciários (3,28), corrobora, de certo modo, com o que mencionam Marin; Silva e Gonçalves (2015) de que a informatização da folha fez com que os profissionais da área trocassem o conhecimento das leis, pela imputação de dados no sistema para que esse realizasse os cálculos.

4.3 Práticas que envolvem hábitos e costumes em desacordo com a lei

Quanto ao levantamento de práticas organizacionais que envolvem hábitos e costumes em desacordo com a lei, na tabela 2 é possível que seja verificada a existência dessas práticas nas empresas que foram pesquisadas. Já tabela 3 é possível que seja verificado o cumprimento por parte dessas empresas em relação a requisitos legais relacionados à área de saúde e segurança do trabalho.

Tabela 2 – Existência de práticas organizacionais em desacordo com a legislação trabalhista

Prática	De nunca a raramente	De às vezes a sempre
Realização de horas extras em excesso	54,10%	45,90%

Não realização de exames periódicos ou realização de exames periódicos em atraso	55,74%	44,26%
Não controle da jornada de trabalho	68,85%	31,15%
Rescisão retroativa	72,13%	27,87%
Admissão retroativa	73,77%	26,23%
Realização de exame médico admissional após a data de admissão	75,41%	24,59%
Acordo com empregado estável	77,05%	22,95%

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa (2017)

Conforme pode ser verificado, mais de 40% até quase 50% das empresas, costumeiramente (de às vezes, até sempre), adotam práticas que envolvem a realização de horas extras em excesso; não realização de exames periódicos ou realização em atraso.

Quanto ao não controle de jornada de trabalho, a adoção por parte das empresas supera os 30%. E por fim, no caso de admissão e rescisão retroativa, realização de exame médico admissional após a data de admissão e acordo com empregado estável, mais de 20% das respondentes adotam essas práticas.

Tabela 3 – Cumprimento de requisitos legais relacionados à área de saúde e segurança do trabalho

Prática	De nunca a às vezes	De frequentemente a sempre
Elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	21,31%	78,69%
Elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	24,59%	75,41%
Elaboração de Laudo de Insalubridade	50,82%	49,18%
Elaboração de Laudo de Periculosidade	50,82%	49,18%
Elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT)	52,46%	47,54%

Fonte: Elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa (2017)

O resultado encontrado em relação ao cumprimento dos requisitos legais da área de saúde e segurança do trabalho demonstra que um pouco mais de 50% das empresas respondentes não estão com a elaboração dos laudos de insalubridade, periculosidade e LTCAT em dia e, quanto à elaboração do PCMSO e PPRA, entre 20% a 25% das empresas se encontram nessa mesma situação.

Desse modo, o resultado aqui encontrado corrobora com o que mencionam Tochio (2014) e Marin; Silva e Gonçalves (2015) que afirmam que as empresas têm práticas de gestão de pessoas que estão em desacordo com os requisitos legais, que se justificam em parte pela falta de fiscalização (WROBLESKI, 2014), pela forma como as informações são prestadas atualmente (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015) ou até mesmo pela complexidade da legislação (RUSCHEL; FREZZA; UTZIG, 2011).

5 CONCLUSÃO

No que tange a adaptabilidade das empresas com a implantação do eSocial, foi possível verificar que houve uma alta dispersão nos dados, demonstrado que a adaptabilidade ao eSocial não está ocorrendo de forma homogênea nas organizações. Além disso, tendo como base uma análise individual dos itens da adaptabilidade, foi possível observar que as empresas estão investindo pouco em ações de conscientização das demais áreas envolvidas com o eSocial, além do RH, vindo ao encontro com o que a PWC Brasil (2014) menciona de

que, para muitos, o eSocial é um problema apenas de RH. Essa crença pode contribuir para o insucesso do processo de adaptabilidade ao eSocial, pois de acordo Marin; Silva e Gonçalves (2015) o sucesso da implantação do mesmo depende de ações de conscientização organizacional a partir dos gestores.

No que se refere aos fatores críticos, foi possível verificar que existem práticas costumeiras (de “às vezes” até “sempre”) de administração de pessoal que estão em desacordo com a legislação trabalhista e previdenciária, sendo que a realização de horas extras em excesso; não realização de exames periódicos ou realização em atraso, foram as que mais apareceram (entre 40% a 50% das empresas têm essas práticas). Já no que diz respeito ao atendimento das normas trabalhistas e previdenciárias no âmbito da saúde e segurança do trabalho, a concentração de respostas entre “nunca” até “às vezes”, em relação à elaboração dos laudos de insalubridade e de periculosidade e do LTCAT, demonstraram que um pouco mais de 50% das empresas respondentes não estão com esses laudos em dia.

Esse resultado demonstra que a falta de fiscalização (WROBLESKI, 2014) e a forma como as informações são prestadas atualmente (MARIN; SILVA; GONÇALVES) permitem que as empresas mantenham práticas que estão em desacordo com a legislação no âmbito da administração de pessoal. Levando em conta que a viabilização da garantia de direitos trabalhistas e previdenciários é um dos objetivos que norteia o eSocial (BRASIL, 2014), assim como, considerando todo o aumento de capacidade de fiscalização e cruzamento de informações que o eSocial trará para o processo fiscalizatório (RIBEIRO, 2012), fica evidente que cada uma dessas práticas se constitui em um fator crítico da implantação do eSocial.

E, nessa conjuntura, fica clara a necessidade da institucionalização de mudanças nas rotinas de administração de pessoal das organizações, de modo a evitar o dissabor de serem impactadas negativamente, principalmente financeiramente, com a aplicação de multas administrativas e outras penalidades por práticas que estão em desacordo com requisitos legais.

Apesar do eSocial ser uma prática de modernização do Estado, que aumentará a efetividade do processo de fiscalização e de gestão tributária pelo Governo, ajudando, inclusive, na resolução de problemas de sonegação no âmbito das relações de trabalho sem ter que aumentar impostos, um ponto que merece destaque é o que menciona Ribeiro (2012) sobre o sistema jurídico brasileiro não estar adequado para suportar os conflitos dessa nova forma de controle estatal que agiganta o poder do Estado, desprezando direitos do cidadão-contribuinte.

Quanto a contribuição acadêmica desse trabalho, ele complementa estudos que tratam do SPED e de outras ferramentas de e-Gov que têm a administração tributária como impulsionador. Também, no que se refere à estudos de Nova Gestão Pública (NGP) corrobora com autores que colocam as práticas de NGP e de governo eletrônico como parte do mesmo movimento, como é o caso de Hughes (2003 apud DIAS, 2008). Também complementa estudos, como os de Vasconcellos (2004), Uckmar (2002), Ribeiro (2012) e Silva et al. (2013), que tratam da utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) na modernização do Estado. Já em relação à contribuição para a gestão de pessoas, coloca à mostra itens que estão relacionadas com a adaptabilidade ao eSocial pelas empresas, podendo servir como um guia no processo de implantação do mesmo.

Em se tratando de limitações da pesquisa, a existência de pouca discussão acadêmica em relação ao tema, dificultou a pesquisa no que se trata ao seu embasamento teórico. Quanto ao levantamento dos dados, como se trata de um tema que envolve questões delicadas, a amostra por conveniência se apresentou como a melhor solução, porém por se tratar de uma amostra não probabilística, traz limitações quanto a sua generalização (HAIR et al., 2005).

Além disso, o fato de as respostas representarem quase que em 100% o Estado de São Paulo, traz limitações para a generalização dos resultados em relação às demais regiões do

Brasil. Por fim, no que se refere a oportunidades de estudos futuros, essa pesquisa deixa em aberto oportunidades como as elencadas a seguir:

- Realização de estudos nas organizações após a implantação do eSocial para verificar se realmente a implantação do mesmo viabilizou a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, reduzindo a existência de práticas de administração de pessoal em desacordo com a legislação, assim como, para verificar o impacto financeiro e nas estratégias das organizações;
- Realização de estudos para verificar qual o impacto da implantação do eSocial nas competências e carreira do profissional de administração de pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, A. Aspectos jurídicos do *e-government* no Brasil. In: FERRER, F.; SANTOS, P. (Org.). *e-government: o governo eletrônico no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 50-54.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Estratégia e estrutura para um novo Estado. **Revista do Serviço Público**, a. 48, n. 1, p. 5-25, jan./abr., 1997. Disponível em:
<<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/viewFile/375/381>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

CORDEIRO, A.; KLANN, R. C. Institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo em organizações de serviços contábeis. **Revista Gestão Organizacional – RGO**, v. 7, n. 1, p. 79-93, jan./abr., 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34847>>. Acesso em: 04 set. 2016.

DIAS, I. M. **A relação entre reforma da administração pública e tecnologias de informação no governo do Estado de São Paulo**. 2008. 170 f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em:
<<http://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-86526/a-relacao-entre-reforma-da-administracao-publica-e-tecnologias-de-informacao-no-governo-do-estado-de-sao-paulo>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

DINIZ, E. H.; BARBOSA, A. F.; JUNQUEIRA, A. R. B.; PRADO, O. O governo eletrônico no Brasil: perspectiva histórica a partir de um modelo estruturado de análise. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 23-48, jan./fev., 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v43n1/a03v43n1.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2016.

EXAME. Do DP ao eSocial (Informe Publicitário:E-Social). **Revista Exame**, v. 48, n. 20, p. 88, out., 2014. Disponível em:
<http://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pmetabusc&mn=88&smn=88&type=m&metalib=aHR0cDovL21scGx1cy5ob3N0ZWQuZXhsaWJyaXNncm91cC5jb20vcHJpbW9fbGlicmFyeS9saWJ3ZWlvYWN0aW9uL3NlYXJjaC5kbz9kc2NudD0wJmZyYmc9JnNjcC5zY3BzPXByaW1vX2NlbnRyYWxibXVsdG1wbGVfZmUmdGFpPWRlZmF1bHRfdGFiJmN0P XNlYXJjaCZtb2RlPUJhc2ljJmR1bT10cnVlJmluZHG9MSZmbj1zZWYyY2gmdmlkPUNBU EVT&buscaRapidaTermo=Do+DP+ao+eSocial>. Acesso em: 4 jun. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Tradução de Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO. **Empresômetro** – censo das empresas e entidades públicas e privadas brasileiras (2012). Disponível em: <<http://www.ibpt.com.br/img/uploads/novelty/estudo/372/CENSODASEMPRESASEENTIDADESOUTUBRO2012V9FINAL.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

IOB, Equipe Técnica. **IOB Guia Prático do eSocial 2.1**: Orientações Gerais e Principais Eventos. 2. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2015.

LIMA, E. S.; GALEGALE, N. V.; ARIMA, C. H.; CÔRTEZ, P. L. Contribuição à análise da redução nos custos de conformidade tributária e os investimentos no Sistema Público de Escrituração Digital – SPED no Brasil. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação – TECSI FEA USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 101-130, jan./abr., 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/jistm/v13n1/1807-1775-jistm-13-1-0101.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2016.

LIZOTE, S. A.; MARIOT, D. M. A escrituração do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 17-25, jul./dez., 2012. Disponível em: <<http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/73/52>>. Acesso em: 04 set. 2016.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO ESOCIAL. **MOS** – Versão 2.1, aprovado em jun., 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Leiautes.aspx>>. Acesso em: 12 de jan. 2016.

MARIN, J. H.; SILVA, L.S.; GONÇALVES, N. O. **Auditoria trabalhista com ênfase no eSocial** (versão 2.1). 1. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2015.

MATSUMOTO, C. I.; TENO, T.; PAIVA, M. M. A. **A concessão de benefícios indiretos a empregados e os reflexos previdenciários, trabalhistas e fiscais**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI214144,41046-A+concessao+de+beneficios+indiretos+a+empregados+e+os+reflexos>>. Acesso: 18 fev. 2017.

PETRI, S. M.; KOETTKER, B. H. S.; OLIVEIRA, T. M.; PETRI, L. R. F.; CASAGRANDE, M. D. H. Escrituração Fiscal Digital (EFD): vantagens e desvantagens a partir da literatura selecionada. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**, Florianópolis, v. 12, n. 36, p. 53-69, ago./nov., 2013. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/CRCSC/article/view/1814/1688>>. Acesso em: 04 set. 2016.

PWC BRASIL. **A preparação das empresas para o eSocial**. (2014). Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/2014/pwc-preparacao-empresas-esocial.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

QUIRINO, M. B. **Palestra E- SOCIAL (SPED/EFD-SOCIAL)** - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - Novas Regras [online]; mai./2014. São Paulo, SP, BR: Sindicato dos Contabilistas de São Paulo (SINDCONT), 2014. Disponível em:

<<http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/670613dd8e0615dee60b6b460efe3704.pdf>>. Acesso: 26 set. 2016.

RAMPELOTTO, A.; LÖBLER, M. L.; VISENTINI, M. S. Avaliação da efetividade do sítio da Receita Federal na internet: um referencial para práticas de e-Gov. *In: IV Encontro de Administração da Informação (EnADI)*, Bento Gonçalves, p. 1-16, 19 a 21 mai., 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnADI/enadi_2013/2013_EnADI54.pdf>. Acesso em: 04 set. 2016.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED – Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 18 set. 2016.

RIBEIRO, M. M. Leviatã Fiscal: Uma análise crítica do panóptico tributário. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro (SJRJ)**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 33, p. 97-112, abr., 2012. Disponível em: <http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrj/article/viewFile/315/272>. Acesso em: 04 set. 2016.

RICHARDSON, R. J. (org). **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, J. R.; MARCHEZIN, G.; HENRIQUES, R. A. **eSocial: Aspectos Teóricos e Práticos**. 1. ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2014.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do SPED na Contabilidade: desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**, Florianópolis, v. 10, n. 29, p. 9-26, abr./jul., 2011. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/CRCSC/article/view/1215/1149>>. Acesso em: 04 set. 2016.

SILVA, A. F.; PASSOS, G. R. P.; GALLO, M. F.; PETERS, MA. R. S. SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: influência nos resultados econômico-financeiros declarados pelas empresas. **Revista brasileira de Gestão de Negócios (RBGN – FECAP)**, São Paulo, v. 15, n. 48, p. 445-462, jul./set., 2013. Disponível em: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/viewFile/1330/pdf_12>. Acesso em: 04 set. 2016.

SILVEIRA, H. F. R. Internet, governo e cidadania. **Ciência da Informação (CI. INF.)**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 80-90, mai./ago., 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v30n2/6214.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2016.

TOCCHIO, L. **Impactos e mudanças do eSocial nas empresas**. 2014. Disponível em <<http://www.dm.com.br/texto/187774>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

UCKMAR, V. Direito tributário e tecnologia. *In: MARINS, J. (Coord.). Tributação e tecnologia*. Curitiba: Juruá, 2002, p. 11-32.

VASCONCELLOS, M. V. B. A dimensão do impacto da tecnologia da informação na relação fisco-contribuinte: eis a questão. *In: FERRER, F.; SANTOS, P. (Org.). e-government: o governo eletrônico no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 200-214.

WROBLESKI, S. Número de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações. **Repórter Brasil**, jun., 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>>. Acesso em: 06 jun. 2016.