



**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ÉRIKA ARAÚJO FEITOSA**

**ESOCIAL: A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO  
PESSOAL DE FORTALEZA SOBRE AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO  
DO SISTEMA**

**FORTALEZA**

**2022**

ÉRIKA ARAÚJO FEITOSA

ESOCIAL: A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO  
PESSOAL DE FORTALEZA SOBRE AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO  
DO SISTEMA

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)  
apresentado ao curso de Ciências  
Contábeis do Centro Universitário  
Christus, como requisito parcial para  
obtenção do título de bacharel em  
Contabilidade.

Orientador: Prof. Ma. Ana Thais Carneiro  
Cisne

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na  
Publicação Centro Universitário Christus -  
Unichristus

Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha  
Catalográfica do Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados  
fornecidos pelo(a) autor(a)

Fe FEITOSA, ÉRIKA ARAÚJO.

ESOCIAL : A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO  
PESSOAL DE FORTALEZA SOBRE AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO  
DO SISTEMA / ÉRIKA ARAÚJO FEITOSA. - 2022.

58 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Christus - Unichristus, Curso de Ciências Contábeis, Fortaleza, 2022.

Orientação: Profa. Ma. ANA THAIS CARNEIRO CISNE.

1. ESOCIAL. 2. GOVERNO FEDERAL. 3. SPED. 4.  
IMPLANTAÇÃO. 5. UNIFICACÃO. I. Título.

CDD 657

ÉRIKA ARAÚJO FEITOSA

ESOCIAL: A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO  
PESSOAL DE FORTALEZA SOBRE AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO  
DO SISTEMA

TCC apresentado ao curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Christus, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Contabilidade.

Orientador: Prof. Ma. Ana Thais Carneiro Cisne

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Ma. Ana Thais Carneiro Cisne  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

---

Prof. Me. Jorge Assef Lutif  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

---

Prof. Dra. Tatiana Aquino Almeida  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me dado forças para a conclusão deste trabalho, e a minha mãe que sempre me apoiou e incentivou de todas as formas para que eu conseguisse concluir minha graduação.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal das empresas de Fortaleza sobre a implementação do eSocial. A metodologia utilizada foi a descritiva quantitativa, operacionalizada por meio da aplicação de um questionário composto por 14 questões, aplicado a 60 profissionais de departamento pessoal. Tal estudo visa esclarecer e analisar as vantagens e dificuldades dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza em relação a implementação do novo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), criado pelo Governo Federal juntamente com outros órgãos e entidades como: Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério do Trabalho (MTB), com a finalidade principal de unificar o envio das informações trabalhistas e previdenciárias em um único sistema. Ao analisar os dados levantados após a aplicação do questionário, foi constatado que os objetivos que levaram o fisco a criação do novo sistema se enquadram de forma direta as vantagens dele em relação à opinião dos profissionais participantes, relacionando assim com o principal tema apontado pelos mesmos, quando se trata de eSocial que é a desburocratização no envio das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. No entanto, as principais dificuldades na implantação do eSocial, de acordo com os participantes, foi a ausência de softwares adequados e o custo para a implantação eSocial. Com base nos resultados encontrados, compreende-se que tanto o objetivo geral como os objetivos específicos propostos pela presente pesquisa foram atendidos de maneira completa, garantindo robustez aos dados apresentados.

**Palavras-chaves:** eSocial. Governo Federal. Implementação. Departamento Pessoal.

## **ABSTRACT**

The objective of this work is to analyze the perspective of professionals from the personnel department of companies in Fortaleza on the implementation of eSocial. The methodology used was descriptive quantitative, operationalized through the application of a questionnaire composed of 14 questions, applied to 60 professionals from the personnel department. This study aims to clarify and analyze the advantages and difficulties of professionals from the personal department of Fortaleza in relation to the implementation of the new Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations (eSocial), created by the Federal Government together with other agencies and entities such as: Secretariat of the Federal Revenue of Brazil (RFB), Caixa Econômica Federal, National Institute of Social Security (INSS), Ministry of Labor (MTB), with the main purpose of unifying the sending of labor and social security information in a single system. When analyzing the data collected after applying the questionnaire, it was found that the objectives that led the tax authorities to create the new system directly fit its advantages in relation to the opinion of the participating professionals, thus relating to the main theme pointed out by them. , when it comes to eSocial, which is reducing bureaucracy in sending information regarding tax, social security and labor obligations. However, the main difficulties in implementing eSocial, according to the participants, was the lack of adequate software and the cost of implementing eSocial. Based on the results found, it is understood that both the general objective and the specific objectives proposed by this research were fully met, guaranteeing robustness to the data presented.

**Keywords: eSocial. Federal government. Implementation. Personal department.**

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – SPED e suas Funcionalidades .....	20
Figura 2 - Antes e depois da implantação do eSocial .....	23
Figura 3 – Ambiente eSocial .....	24
Figura 4 – Cronograma de Implantação .....	27



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Grupos do eSocial .....	42
Gráfico 2 – Temas Diretamente Ligados ao eSocial .....	43
Gráfico 3 – Vantagens da Implantação do eSocial .....	44
Gráfico 4 – Dificuldades da Implantação do eSocial .....	45
Gráfico 5 – Impactos da Adequação e Utilização do eSocial .....	46

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Variáveis Utilizadas .....	33
Quadro 2 – Variáveis de Identificação da Amostra .....	34

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Infrações eSocial .....	18
Tabela 2 – Perfil de Respondentes em Relação ao Gênero .....	36
Tabela 3 – Faixa Etária dos Respondentes .....	37
Tabela 4 – Grau de Escolaridade dos Respondentes .....	37
Tabela 5 – Portes das Empresas de Atuação .....	38
Tabela 6 – Tempo de Experiência .....	39
Tabela 7 – Nível de Conhecimento sobre o eSocial .....	39
Tabela 8 – Adesão ao eSocial .....	41
Tabela 9 – Otimização de Recursos .....	47
Tabela 10 – Irregularidades nas Empresas em Relação ao eSocial .....	48

## LISTA DE ABREVIATURAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CFOP	Código Fiscal de Operações e Prestações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CRC/CE	Conselho Regional de Contabilidade do Ceará
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Emissor de Cupom Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EFD-Reinf	Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída
EFD-Social	Escrituração Fiscal Digital Social
<i>ERPs</i>	<i>Enterprise Resource Planning e Social</i>
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPI	Imposto sobre Produto Industrializado

IRPJ	Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica
IRRF	Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
MEI	Microempreendedor Individual
MOS	Manual de Orientação do eSocial
MPS	Ministério da Previdência
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFC-e	Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônicos
NIS	Número de Identificação Social
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PIS	Programa Integração Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PVA	Programa Validador e Assinador
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TSV	Trabalhador sem Vínculo
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
TI	Tecnologia da Informação

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	16
<b>2.1</b>	<b>A contabilidade aliada à tecnologia da informação</b> .....	16
<b>2.2</b>	<b>O papel do Departamento Pessoal</b> .....	17
<b>2.3</b>	<b>Surgimento do eSocial</b> .....	19
2.3.1	Vantagens e desafios do eSocial .....	24
2.3.2	Cronograma de implementação do eSocial .....	26
<b>2.4</b>	<b>O eSocial na rotina do Departamento Pessoal</b> .....	28
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	31
<b>3.1</b>	<b>Tipologia da pesquisa</b> .....	31
<b>3.2</b>	<b>Amostra da pesquisa</b> .....	31
<b>3.3</b>	<b>Coleta dos dados e operacionalização das variáveis</b> .....	32
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE RESULTADOS</b> .....	36
<b>4.1</b>	<b>Perfil dos respondentes</b> .....	36
<b>4.2</b>	<b>Questionamentos feitos sobre o tema eSocial</b> .....	42
<b>4.3</b>	<b>Vantagens, dificuldades e impactos na adesão ao eSocial</b> .....	43
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	50
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	54
	<b>APÊNDICE</b> .....	57

## 1 INTRODUÇÃO

A Tecnologia da Informação é uma ferramenta indispensável na vida humana moderna. Cada vez mais e de forma irreversível, a implantação de tecnologia e recursos técnico-científicos de informática nas atividades profissionais e nos sistemas normativos e gerenciais auxiliam, viabilizam e operacionalizam a otimização da prestação de serviços, a fiscalização, tributação e sancionamento dos agentes públicos e privados na busca da plena cidadania.

E como a evolução tecnológica, os métodos contábeis também tiveram uma evolução nas últimas décadas, passando de escrituração manual para a datilografia e hoje operando eletronicamente através dos computadores. Essa evolução da escrituração teve início por volta de 1980, simultaneamente com a evolução da tecnologia da informação (T.I.) que é conceituada pelos recursos tecnológicos, computacionais, de armazenamento e uso de informação, ou seja, é um conjunto de todas atividades e soluções provida por recursos de computação. Dessa forma, é possível interligar inúmeras áreas e setores de uma empresa (OLIVEIRA, 2003).

Com toda essa evolução tecnológica, além das empresas, o Governo também precisou passar por adaptações. Ao se deparar com as novas necessidades da sociedade digital e uma nova maneira de contabilizar e gerenciar, foi necessária a criação do Governo Eletrônico ou e-Governo (SEBOLD *et al.*, 2012).

Essa nova modelagem contou com inúmeras mudanças na forma de governar e gerenciar as informações, sendo a primeira delas a criação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), criado em 2007, modificado pelo Decreto no 7.979, de 8 de abril de 2013, tendo por finalidade de unificar o envio de informações e facilitar a troca de dados entre os contribuintes e o fisco (BRASIL, 2007; 2013).

Outrossim, ligado a mesma necessidade do Governo de atualização tecnológica e padronização dos procedimentos, o acompanhamento, gerenciamento e fiscalização das bases contábeis notadamente para fins tributários e resguardo dos direitos trabalhistas, o Governo Federal desenvolveu e determinou por meio do Decreto no 8.373, de 11 de dezembro de 2014, a implantação de sistema eletrônico a ser adotado por todas as atividades econômicas, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que consiste em uma ação conjunta entre instituições federais que promovem uma completa

mudança comportamental na gestão das informações das empresas alterando o processo de fiscalização (BRASIL, 2014).

Tal sistema possui a funcionalidade de enviar todos os registros relacionados à parte previdenciária e trabalhista em um único *layout*, possibilitando um ambiente de base de dados unificado e padrão para todas as organizações e dificultando a flexibilização do cumprimento dos requisitos legais (ESOCIAL, 2017).

Com esse sistema, algumas obrigações acessórias foram descontinuadas, ocasionando assim uma diminuição na carga de envio mensal de informações ao fisco para o departamento pessoal. Com essa redução, houve impactos na rotina de admissão, férias, rescisão e outras informações, possibilitando mais tempo para uma gestão de dados de qualidade (FARIA; PRADO, 2022).

De acordo com o Governo Federal, é possível dizer que o sistema do eSocial traz para o formato digital as informações que eram registradas e arquivadas em ambientes ou materiais frágeis, como os livros de papéis. Já com a criação e implantação desse sistema nas empresas, as informações passaram a ser armazenadas em um único banco de dados, público e seguro para as empresas.

A respectiva pesquisa, então, norteou-se pela seguinte questão problema: qual a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal das empresas de Fortaleza sobre a implementação do eSocial?

Assim sendo, o objetivo geral deste estudo é analisar a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal das empresas de Fortaleza sobre a implementação do eSocial.

Outrossim, para melhor estruturação do trabalho foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar as vantagens e dificuldades dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza em relação a implantação do eSocial;
- b) analisar os impactos gerados na rotina de obrigações diárias do departamento pessoal;
- c) evidenciar as principais dificuldades para o desdobramento do processo do eSocial no dia a dia para os profissionais do departamento pessoal.

O trabalho aqui realizado possui sua importância pautada em proporcionar uma discussão sobre a temática e contribui com a literatura já existente



(LEAL *et al.*, 2016; VELLUCCI *et al.*, 2018), buscando tornar o conhecimento mais robusto e acessível para estudantes, profissionais da área e pessoas que tenham interesse no conhecimento acerca da implantação e das mudanças do eSocial inseridas no Departamento Pessoal.

Outro ponto relevante para a elaboração do estudo é a possibilidade de subsídio com a identificação de perspectivas capazes de oferecer contribuições para o aprimoramento do sistema, com incentivos a pesquisas sobre essa temática.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente seção tem como finalidade apresentar a fundamentação teórica da pesquisa, abordando os constructos eSocial e departamento pessoal, bem como uma síntese da relação entre os dois.

### 2.1 A contabilidade aliada à tecnologia da informação

Há uma notória diferença entre a forma atual de fazer a contabilidade de uma empresa e os métodos adotados há 15 ou 20 anos. Hoje a informática proporciona ao setor contábil muitas facilidades, que vão desde os lançamentos e processamento das informações até a geração dos relatórios que podem ser produzidos pelo sistema implantado. Com isso, todas as empresas que tornaram a parte contábil informatizada tiveram retorno bastante favorável e sempre buscando por um melhor processo (OLIVEIRA, 2003).

Esta evolução está proporcionando o desenvolvimento das rotinas e processos das grandes organizações empresariais. Atualmente não se admite uma empresa que queira competir com vantagem e não utilize ferramentas tecnológicas. A não utilização da tecnologia como ferramenta de gerenciamento da organização abre espaço para custos cada vez mais elevados de mão de obra, processos maiores, com maior possibilidade a erros e perda de informações (MARION, 2006).

Ressalta-se os vários sistemas contábeis e gerenciais estão hoje à disposição das organizações e dos profissionais da área, como: Questor, Domínio, Sage, Sci, Fortes, Totvs, entre outros. Todos possuem execuções semelhantes e especificidades que vão de acordo com a necessidade de cada tipo de atividade exercida ou modelo de rotina praticado (OLIVEIRA *et al.*, 2014).

Sem destoar do universo sistemático da contabilidade, o departamento pessoal vem se atualizando e modificando suas rotinas tanto de forma interna como dos meios de envio das obrigações com o fisco, ou seja, contato externo (FARIA; PRADO, 2022).

Esse progresso tecnológico possui impactos positivos e negativos no que se trata da gestão de dados em que esse departamento deve se concentrar. De modo geral, o lado otimista dessas mudanças é a agilidade e integração que esses sistemas proporcionam entre as rotinas diretamente relacionadas ao departamento

pessoal (admissão, folha, rescisão, férias etc.). Todavia, em uma perspectiva negativa, se todas as informações não estiverem em sua forma completamente correta e dentro dos prazos legais estipulados pelos órgãos responsáveis, poderá acarretar uma sequência de erros, retrabalhos e multas (FARIA; PRADO, 2022).

Desta forma, é necessário entender como funciona o setor por inteiro, desde a recepção das informações até sua tratativa, para compreender de modo geral a grande revolução que os sistemas de informação, inclusive o eSocial, trouxe para a categoria (GUERRA *et al.*, 2018).

## **2.2 O papel do Departamento Pessoal**

Em geral, o setor de Departamento Pessoal é o local onde se administra pessoas, sob os aspectos legais relacionados ao emprego, incluindo toda rotina, para o pronto cumprimento das relações sindicais e da legislação brasileira (AZEVEDO, 2014).

Tal departamento, conforme relata Silva (2015), tem pelo menos quinze obrigações relacionadas a essa administração de pessoas, possuindo uma carga de responsabilidade alta, pois se trata de toda a parte burocrática de se ter um funcionário e custo que ele agrega ao serviço ou produto que a organização oferta ao mercado.

Em relação a referida parte burocrática, o setor possui inúmeras obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, como: Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT (CAGED), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Livro de Registro de Empregados (LRE), Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), Comunicação de Dispensa (CD), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), Quadro de Horário de Trabalho (QHT), Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD), Folha de pagamento, Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), Guia da Previdência Social (GPS) (NASCIMENTO, 2013).

Dessa forma, é possível observar a importância que esse departamento possui dentro das organizações, devendo sempre se manter atualizado em relação às constantes atualizações que ocorrem em toda legislação (FARIA; PRADO, 2022).

Segundo Leonel Júnior, Moraes e Teixeira (2013), o Departamento Pessoal atende a parte funcional de uma empresa e que precisa ter um excelente funcionamento para que desta forma o empregado possa trabalhar da melhor forma possível, levando em conta as bases previdenciárias e trabalhistas, pois, caso este setor tenha falhas, tanto a empresa quanto os empregados podem ter prejuízos.

Além disso, para se evitar multas nas empresas, é imprescindível que o Departamento Pessoal cumpra todos os requisitos legais interligados à área trabalhista (ESOCIAL, 2017). No caso do não cumprimento dos prazos ou regras relacionadas às obrigações acessórias, as empresas ficam passíveis do recebimento de infrações, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 – Infrações eSocial

<b>Natureza</b>	<b>Infração</b>	<b>Base Legal</b>	<b>R\$</b>	<b>Observações</b>
Falta de registro de empregado	CLT Art. 41	CLT Art. 47	R\$ 402,53	Por empregado, dobrado na reincidência
Férias	CLT Art. 129-152	CLT Art.153	R\$ 170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Contrato Individual de trabalho	CLT Art. 442-508	CLT Art. 510	R\$402,53	Dobrado na reincidência
Segurança do trabalho	CLT Art. 154-200	CLT Art. 201	R\$670,89 até R\$6708,88	Valor máximo na reincidência
Medicina do trabalho	CLT Art. 154-200	CLT Art. 201	R\$402,53 até 4025,33	Valor máximo na reincidência
FGTS: falta de depósito	Lei 8.036/90 Art. 23 I	Lei 8.036/90 Art. 23 §2º, b	R\$10,64 até R\$106,41	Por empregado, dobrado na reincidência
RAIS	Dec. 76.900/75 Art 7º c/ Lei 7.998/90 Art. 24	Lei 7.998/90 Art. 25	R\$425,64 até R\$42564,00	Multa por falta de entrega ou entrega fora do prazo.

Fonte: ESocial, 2017.

Tais infrações possuem seus registros nas principais bases normativas que pautam a atuação do Departamento Pessoal: Convenções Coletivas de Trabalho (CCT); Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) (ESOCIAL, 2017).

Dessa forma, Luz *et al.* (2022) esclarecem que toda documentação realizada pelo Departamento Pessoal de uma empresa deve se adequar às novas regras, oriundas do eSocial, pois somente desta forma pode ser realizado um trabalho com competência, afastando qualquer erro que possa originar multas. Para isso, é necessário compreender as regras e prazos que foram inseridos e/ou alterados com a inserção do novo sistema de obrigações.

### **2.3 Surgimento do eSocial**

A partir da criação do SPED, o Governo proporcionou melhorias no ambiente de negócios do país, promovendo assim a modernização dos processos de relação entre as empresas em geral e o fisco, divergindo-se do pragmatismo dos projetos que têm como finalidade apenas o aumento da arrecadação. Conforme o site oficial do SPED, por conta do seu tamanho e complexidade, foi distribuído inicialmente em três grandes projetos: Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Fiscal Digital Contribuições (EFD - Contribuições); Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), tendo sido criados na transparência mútua e com expectativa de reflexos positivos para toda a sociedade (ESOCIAL, 2017).

Para Nasajon e Santos (2010, p. 5), “o SPED é um avanço tecnológico que pouco a pouco atingirá todas as empresas do país, cujas exigências e procedimentos afetam significativamente a operação dessas organizações”. Por isso, o profissional contábil precisa se adequar cada vez mais às inovações tecnológicas e a disputa de mercado que, com o aumento do número de empresas obrigadas a adotar o SPED, aumenta também a atenção em volta do assunto.

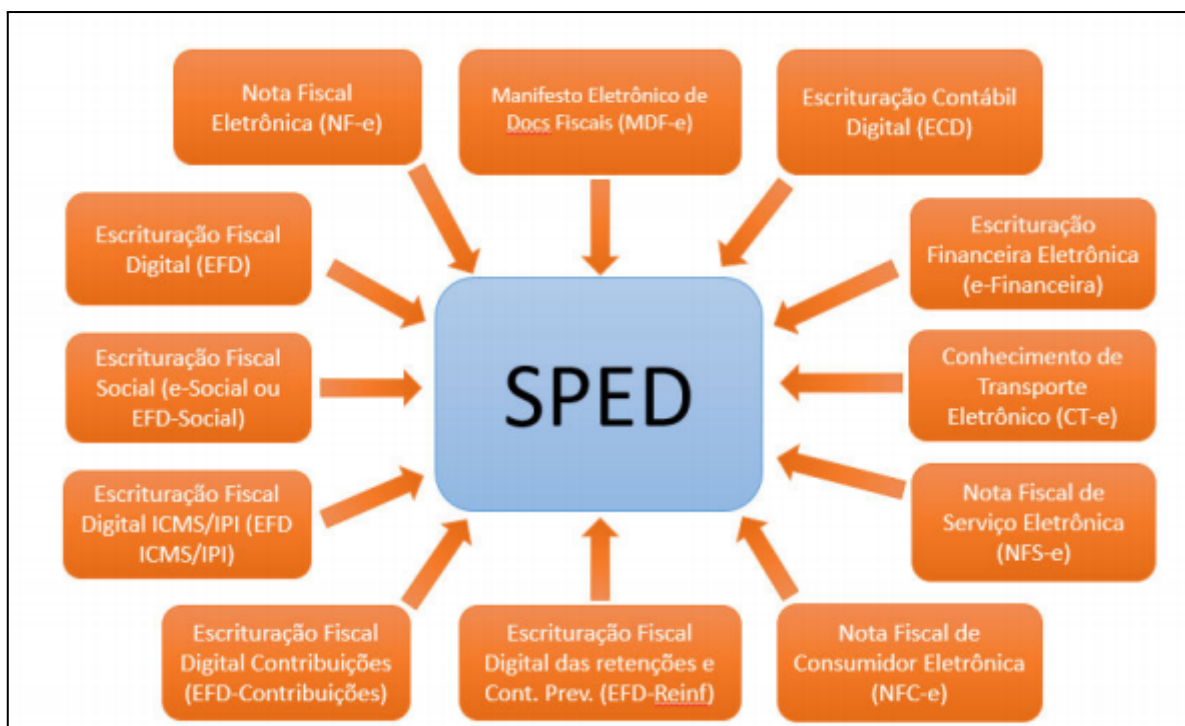
O SPED é um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único e computadorizado de informações. (BRASIL, 2013).

Além disso, o SPED trouxe consigo algumas vantagens já aprovadas pelos profissionais contábeis: o alinhamento das informações prestadas aos órgãos federais, estaduais e municipais que são escriturados de forma totalmente digitalizada; a agilidade e melhoria no acesso à informação desejada; a diminuição dos gastos com emissão e armazenamento da documentação em papel; e a simplificação das obrigações acessórias (GUERRA *et al.*, 2018).

Assim, o SPED deve ser visto pelos empresários como uma ferramenta avançada de gestão tributária informatizada, salientando que tais avanços são responsáveis por trazer consigo melhorias nos processos digitais, gerenciais e operacionais das empresas, além de benefícios em relação à eficácia, minimizando os erros e os riscos existentes no mercado (BARCELLA, 2019).

Na Figura 1, será representada algumas das funcionalidades do SPED para que seja compreendido e observado de forma clara o sistema.

Figura 1 – SPED e suas Funcionalidades



Fonte: Barcella (2019).

Assim, conforme observado na Figura 1, as empresas que utilizam a tecnologia ao seu favor, se organizam através das ferramentas digitais, evitando complicações de qualquer natureza com o Fisco e realizando suas entregas por

meio de programas também digitais disponibilizados pelo governo para o envio de suas obrigações (BARCELLA, 2019).

Após toda essa modernização do envio de obrigações ao fisco, foi instituído o eSocial que atualmente é tido como uma forma de simplificação e desburocratização relacionado ao setor empresarial brasileiro. Esse sistema é fruto de um trabalho coletivo onde reúne uma comissão dos órgãos governamentais. Tendo em vista que o eSocial é um sistema que utiliza tecnologia bastante avançada, assim como a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) e a Contabilidade Digital (ECD), que fazem parte do SPED e que já atingiram um padrão de reconhecimento internacional (ESOCIAL, 2017).

De acordo com o Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014, no art. 2º (BRASIL, 2014):

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

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

No ano de 2019, por meio da Lei 13.874/2019, o Governo Federal publicou no Diário Oficial da União (edição extra), no dia 20 de setembro de 2019, a simplificação do sistema eSocial, excluindo exigências que não são essenciais, com o propósito de melhorar o cruzamento das informações trabalhistas sem maiores problemas. (ESOCIAL, 2019).

Segundo os autores Mann e Hoffmam (2015), o eSocial reduz as adversidades da rotina de departamento pessoal, quando coloca as informações da folha de pagamento e dos empregados em um ambiente virtual, que é compartilhado por órgãos que fazem parte deste projeto. Deste modo, o eSocial, que se ramificou do SPED, une informações que devem ser enviadas aos órgãos governamentais de competência, por meio do uso de certificação digital que reduz as obrigações acessórias a serem prestadas pelas empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), à Receita Federal do Brasil (RFB), à Caixa Econômica Federal (CEF) e ao Ministério da Previdência Social (MPS).

Antes de ganhar sua forma atual, o eSocial passou por uma simplificação e sua modernização foi implantada até o primeiro trimestre de 2020, tornando seu manuseio e trabalho mais simples, fácil e menos burocrático. Sendo estas mudanças aprovadas pelo comitê gestor do eSocial, onde o responsável pelo sistema é a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, junto com as secretarias especiais da RFB e do INSS (ESOCIAL, 2017).

No entanto, para Vellucci (2018), o eSocial poderá ser substituído por um sistema mais simplificado. Dessa forma, ele será simplificado e desburocratizado, permitindo assim que tanto o Governo como o empregador consigam se unir em prol do crescimento. O objetivo do governo com essa medida de simplificar o sistema é fazer com que ocorra uma maior transparência tanto nas informações quanto na redução do custo de operações que envolvem as informações empresariais.

Para garantir a transparência, segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), o eSocial tem *layouts* que servem para estruturar e dar padrão as informações que são enviadas, como regras que auxiliam a validação dos arquivos na transmissão via internet, utilizando o formato Extensível de Marcação Genérica (XML), já inspirado na arquitetura do SPED.

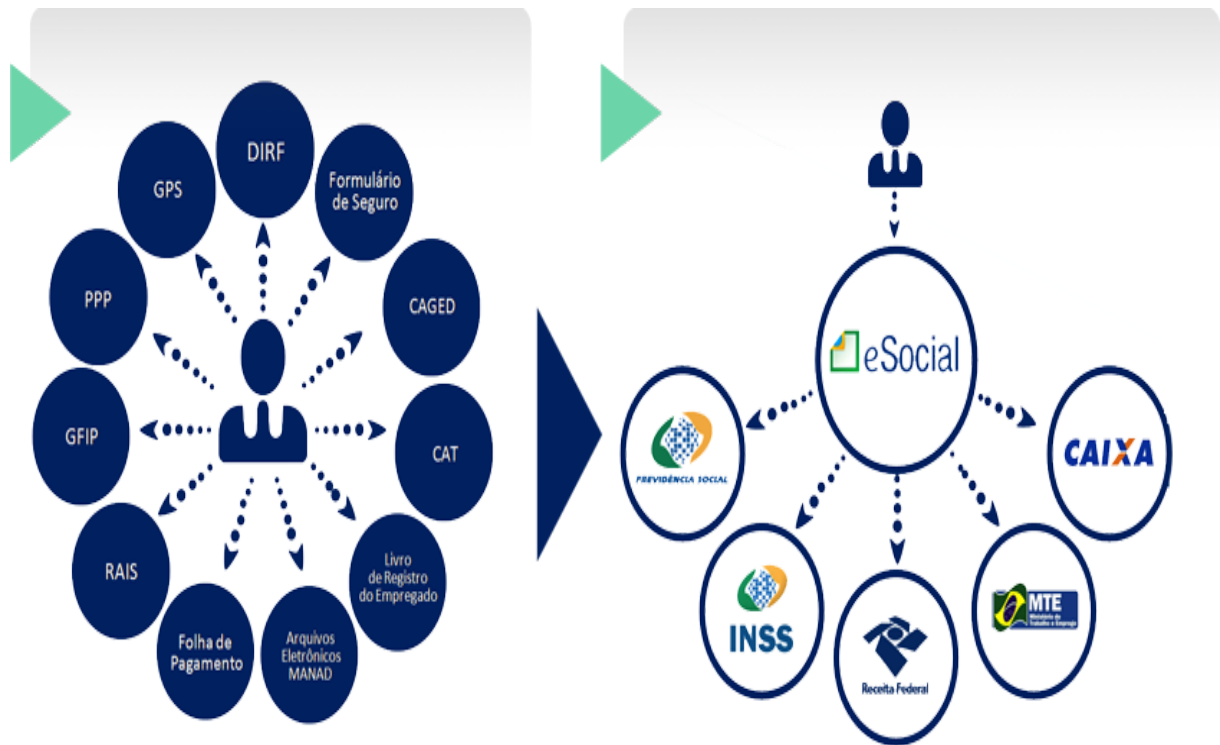
Tal modernização e simplificação do sistema se deram após diversos debates e consultas feitas em vários setores da sociedade. Durante esse período de debates, o governo recebeu 119 sugestões direcionadas à melhoria do sistema. De todas estas sugestões, foram utilizadas em média 84% para servir de base na nova lei (VELLUCCI, 2018).

Assim, os autores Luz *et al.* (2022) acreditam que todas as empresas foram beneficiadas com a simplificação do eSocial, em especial aquelas que possuem pequeno e médio porte, e que são assessoradas por contabilistas em seus escritórios em todo Brasil.

Adiante, a Figura 2 retrata de forma visual e sistemática como as obrigações funcionavam antes do novo sistema e como funcionam hoje, após a implantação do sistema, com o advento do eSocial.



Figura 2 - Antes e depois da implantação do eSocial



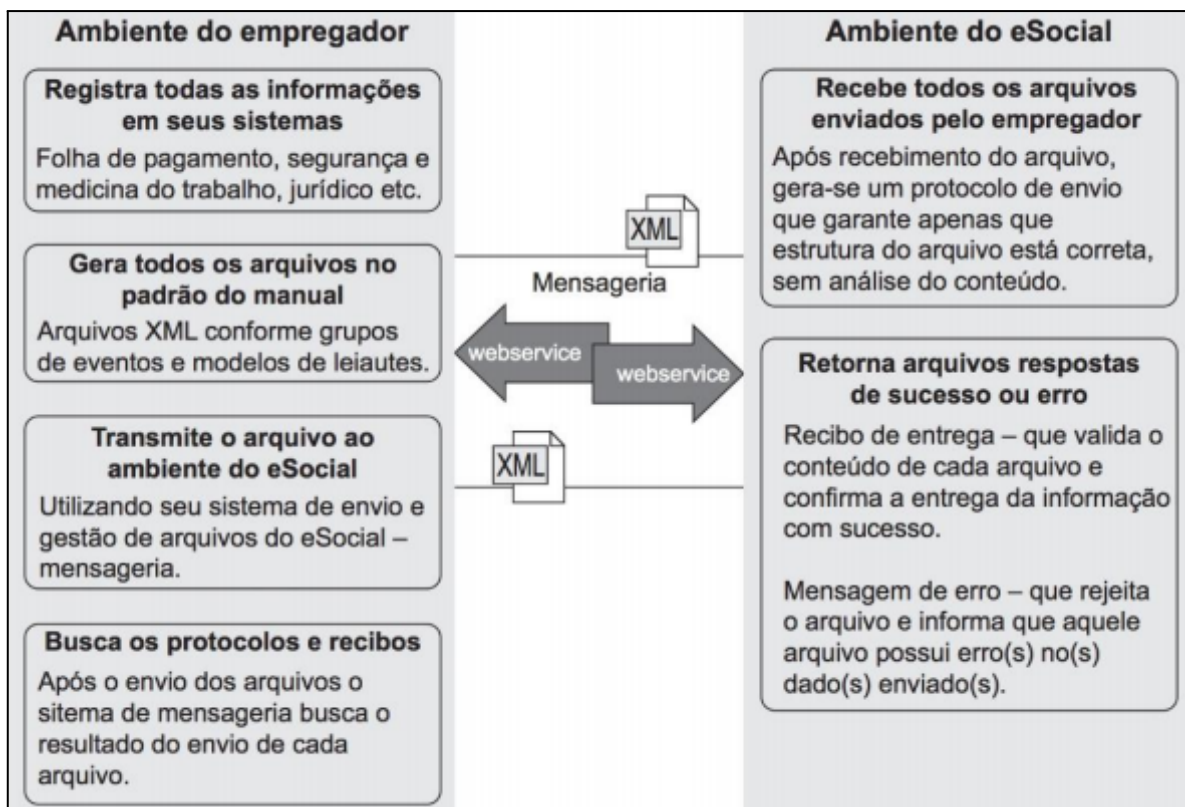
Fonte: Luz *et al.* (2022).

Conforme apresentado na Figura 2, o novo sistema do eSocial tende a prover a modernização e mais celeridade às empresas e assim facilitar a vida de empregadores, empregados e fisco.

E para compreender esse novo modo de envio das informações, a Figura 3 apresenta como o sistema funciona na íntegra, desde o envio do arquivo pelo ambiente do empregador até o recebimento das informações pelo fisco. Desse modo é possível visualizar como ocorre a nova integração entre empresa e fisco, com relação ao envio das informações trabalhistas e previdenciárias.

A seguir, a figura 3 apresenta como o sistema do eSocial funciona na íntegra e como funciona a operacionalidade do sistema em relação a geração do arquivo onde contém as informações necessárias e previstas nos leiautes assinados digitalmente pelas empresas.

Figura 3 – Ambiente eSocial



Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016).

Conforme apresentado na Figura 3, todas as informações ocorridas dentro das rotinas trabalhistas, deverá ser gerada a informação e ser transmitida a contendo, observando os prazos que devem ser seguidos de acordo com a legislação trabalhista em vigor para cada informação transmitida, então a medida que esses eventos vão ocorrendo, a empresa ou a pessoa física empregadora terá que transmitir o arquivo com seu leiaute correspondente e com as informações específicas relacionadas a ele.

### 2.3.1 Vantagens e desafios do eSocial

Segundo o autor Ribeiro (2015), tal programa tem vantagens que beneficiam a União e o empregador, visto que se utiliza de uma ferramenta de gestão na qual atende ao acesso de uma forma mais rápida e eficaz.

Outra vantagem deste sistema chamado eSocial, conforme expõe Luz *et al.* (2022), é a substituição de uma série de obrigações acessórias mensais e anuais por apenas um arquivo, como é o caso da RAIS, CAGED e DIRF, que deve ser

enviado através do certificado digital no formato XML direto para o sistema da RFB. Outro aspecto benéfico é quanto ao acesso rápido das informações que foram expedidas, reduzindo a possibilidade de fraudes e até mesmo a ausência ou atraso no recolhimento dos direitos trabalhistas que são amparados por lei ao trabalhador.

Além disso, os autores Faria e Prado (2022) elucidam que o governo busca através do eSocial facilitar a fiscalização das obrigações, sejam elas trabalhistas, tributárias, fiscais e previdenciárias, cruzando as informações e dando mais celeridade à inspeção nas empresas.

Apesar de o novo sistema eSocial parecer bastante complexo, em um primeiro momento, após ser adaptado à empresa, este é único e permite o envio das obrigações de forma mais prática. Por isso, se faz necessário que o empregador consiga se adaptar e recorra a tecnologia, otimizando assim, seus negócios e priorizando a melhor forma de implantação do novo sistema na rotina do setor pessoal de sua empresa (GABRIEL; SILVA; REZENDE, 2016).

No entanto, Vellucci (2018) destaca que, embora o eSocial tenha muitos benefícios, ele também insere desafios na rotina de todos os usuários, como alto nível de alinhamento com setor de Recursos Humanos (RH) devido prazo de envio de informações, conservação das informações atualizadas, entre outros.

Entre as incertezas geradas a partir dos desafios colocados pelo eSocial, está o domínio da tecnologia, pois os funcionários das empresas que trabalham com o setor de Departamento Pessoal devem passar por atualizações constantes, além da dificuldade quanto aos servidores, atualizações de softwares, capacitações dos sistemas de rotinas utilizados para as novas regras, segurança de toda a rede e sua infraestrutura (LEAL *et al.*, 2016).

Já para Viana, Amorim e Machado (2014), os desafios para as empresas de uma forma geral, não seria apenas o domínio da tecnologia, e sim, sendo ainda mais específica a definição dos layouts a serem atendidos, dos seus responsáveis e um plano de ação para atendimento deles, bem como a revisão dos processos internos com foco em integração. Por isso, é muito importante conhecer o rol de riscos advindos das informações que estão sendo requeridas e os cruzamentos que serão feitos pelo novo sistema eSocial.

Assim sendo, o eSocial compõe apenas uma única base dos dados, que beneficia empregadores e empregados. Contudo, ressalta-se que todo sistema novo requer o enfrentamento de desafios até que esteja totalmente hábil nas respectivas

empresas que irão utilizá-lo e assim sejam transmitidos todos os dados requeridos pelo sistema eSocial com segurança, celeridade e de forma satisfatória (LEAL *et al.*, 2016).

Com isso, a implantação do eSocial requer ação forte de setores como Recursos Humanos e Departamento Pessoal, sendo que não há mais espaço para pagamentos “por fora” ou para práticas de gestão de pessoas que estejam em desacordo com a legislação trabalhista e previdenciária. Com a implantação do novo sistema, a expectativa é que sejam identificadas com mais facilidade e agilidade as divergências no cumprimento dos requisitos legais no âmbito das relações de trabalho e das falhas relacionadas aos pagamentos empregatícios (VIANA; AMORIM; MACHADO, 2014).

### 2.3.2 Cronograma de implementação do eSocial

Considerando se tratar de uma alteração nos procedimentos escriturais e a necessária capacitação e treinamento de pessoal e empresas para o sistema, a estrutura normativa previu um *vacatio legis* e um procedimento escalonado de implantação do eSocial (ESOCIAL, 2017).

A Resolução do Comitê Diretivo do eSocial, nº 2, de 30 de agosto de 2016, na redação dada pela Resolução CD, nº 05, de 2 de outubro de 2018, estabeleceu a implementação progressiva do eSocial pelo envio de informações em fases sucessivas (BRASIL, 2016).

O eSocial foi implantado nas entidades empresariais e o Governo Federal estabeleceu um cronograma para cada entidade, de acordo com seu faturamento, especificado em quatro grupos, conforme demonstrado na figura abaixo (ESOCIAL, 2017).

Figura 04 – Cronograma de Implantação

	<b>1<sup>a</sup></b> <b>Fase</b> Eventos de tabelas	<b>2<sup>a</sup></b> <b>Fase</b> Eventos não periódicos	<b>3<sup>a</sup></b> <b>Fase</b> Eventos periódicos	<b>4<sup>a</sup></b> <b>Fase</b> Eventos de SST
<b>Grupo 1</b>	2018 08 JAN	2018 01 MAR	2018 01 MAI	2021* 13 OUT
<b>Grupo 2</b>	2018 16 JUL	2018 10 OUT	2019 10 JAN	2022* 10 JAN
<b>Grupo 3</b> Pessoas Jurídicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021 10 MAI	2022* 10 JAN
<b>Grupo 3</b> Pessoas Físicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021* 19 JUL	2022* 10 JAN
<b>Grupo 4</b>	2021* 21 JUL	2021* 22 NOV	2022* 22 AGO	2023* 01 JAN

Fonte: ESocial, 2017.

O cronograma de implementação do eSocial foi criado como forma de facilitar a fase inicial de implantação do novo sistema. Para melhor segmentar, o calendário foi elaborado e dividido em grupos de acordo com algumas especificidades, conforme citado abaixo.

Em suma, o eSocial é regido pelos princípios, dispostos nos incisos I, II, III, IV, e V, do artigo 3º, presente no Decreto nº 8.373, entre eles: proporcionar a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas, a racionalização e simplificação das obrigações, a redução das informações redundantes fornecidas por pessoas de qualquer natureza e o aumento no nível de qualidade das informações fornecidas para os órgãos públicos (ESOCIAL, 2017).

Conforme eSocial (2017), o grupo 1 é formado pelas empresas que possuem faturamento anual de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00. Seguindo essa linha, o grupo 2 corresponde às empresas que possuem faturamento anual no ano

2016 de até R\$ 78.000.000,00 e as que não sejam optantes pelo Simples Nacional em 01 de julho de 2018.

Outrossim, no grupo 3, foram abrangidos os empregadores que são optantes pelo Simples Nacional, e que estão nesta situação no CNPJ em 01 de julho de 2018, empregadores pessoa física (exceto os domésticos), produtores rurais pessoa física (PF) e entidades que não tem fins lucrativos. E, por último, o grupo 4 que engloba os órgãos públicos e as organizações internacionais (ESOCIAL, 2017).

Com isso, tal segmentação por grupo possibilitou a organização e as adaptações das empresas para a implementação do novo sistema. Tendo em vista a necessidade de atualizações sistêmicas, atualizações de informações, treinamento de funcionários e mudanças na rotina do setor responsável, e não apenas isso mais um possível agravante de existir divergências e inconsistências legislativas (FARIA; PRADO, 2022).

#### **2.4 O eSocial na rotina do Departamento Pessoal**

A complexidade do sistema do eSocial vai impactar em mudanças nas diversas áreas de atuação das relações trabalhistas, principalmente nas áreas de Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Contabilidade. Outras áreas também serão atingidas como Financeira, Comercial e Jurídica.

Atualmente o objetivo maior do eSocial é igualar a forma que as informações trabalhistas, da previdência e fiscal são enviadas, pois no atual momento os empregadores devem comunicar as obrigações de forma variada e que muitas vezes se tornam repetitivos em seu envio (SILVA *et al*, 2016).

Do mesmo modo, o autor Corazzim (2017) explica que a maior finalidade do eSocial é de tornar mais fácil as obrigações tributárias, com a elevação da oficialização dos empregos, difundindo a inclusão previdenciária e aumentando o lucro do trabalhador no Brasil, além de reduzir os valores que os empregadores pagam com a administração e impedindo que erros ocorram e desgastes também. Por isso, faz-se necessário que aqueles que trabalham na contabilidade das empresas estejam em constante reciclagem e se capacitando para este mercado tão dinâmico e complexo.

Logo, o sistema eSocial almejou racionalizar e unificar as obrigações dos empregadores e banir outras obrigações acessórias, sendo elas: formulário do

Seguro Desemprego, PPP, LRE, CAT, GFIP, DIRF, CAGED e RAIS (LUZ *et al.*, 2022).

Para o envio da RAIS e do CAGED, foi regulamentada uma Portaria que informa quais obrigações deveriam ser substituídas pelo eSocial: RAIS foi a partir do ano base 2019 e o CAGED a partir do dia 1º de janeiro do mesmo ano. Salienta-se que, tratando-se do CAGED, tal substituição serviu para a grande maioria das empresas, ou seja, aquelas que fazem parte dos grupos 1, 2 e 3, excluindo apenas as entidades internacionais e órgãos públicos que integram o grupo 4. Para o envio da RAIS, ocorreu a substituição somente das empresas que fazem parte do grupo dois e estas obrigações com data base do ano de 2019 (OLIVEIRA, 2021).

Complementando com as obrigações ditas acima, a Portaria de n° 1.195, do dia 30 de outubro de 2019, disciplina que todas as anotações efetuadas na CTPS, ou seja, admissão, rescisão, que outrora eram anotadas por meio físico, passaram a ser realizadas de forma digital através do aplicativo CTPS Digital, onde será identificada a partir do Cadastro da Pessoa Física (CPF). Outro fator importante são os registros dos colaboradores que deverão ser efetuados através do eSocial (CANOVAS; SANTOS; SOUZA, 2021).

Para o trabalhador, a melhoria da relação com o empregador foi um dos principais benefícios, aumentando a taxa de emprego formal, e a inclusão previdenciária, melhorando assim, a renda do trabalhador e reduzindo o alto custo das empresas com recursos humanos. Visando também aumentar a arrecadação mediante a transparência no controle fiscal, facilitar a fiscalização do fisco com as empresas, combater a sonegação de impostos e, principalmente, garantir os direitos dos trabalhadores e o acesso à informação de forma mais clara e simplificada. (FARIA; PRADO, 2022).

Assim, antes das mudanças no departamento pessoal, havia muita papelada, burocracia, informações conflitantes que nem sempre chegavam da forma devidamente correta aos órgãos responsáveis, possivelmente por erro do informante ou por sonegação (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015) e com o meio magnético tornou toda a fiscalização e a identificação mais célere reduzindo assim, custos, tais como a impressão e o acúmulo de documentos (LIZOTE; MARIOT, 2012)

Além disso, o autor Silva (2016) argumenta que as certidões informadas corretamente devem ser assinadas antes do envio, tornando o documento em eletrônico e garantindo assim a integridade dos arquivos enviados e do emitente.

Estes podem ser repassados um a um ou completo, sendo subordinados a validação dos conteúdos, observando as informações transmitidas e os prazos que devem seguir a legislação vigente, feitos através dos sistemas implantados nas empresas, com assinatura digital, com seu leiaute correspondente e com transmissão ao eSocial através de *webservices* e recebendo de volta o comprovante da entrega.



### **3 METODOLOGIA**

Esta seção tem o propósito de descrever o delineamento metodológico traçado durante o estudo para atender os objetivos da pesquisa. Para tanto, serão abordados: tipologia da pesquisa, amostra da pesquisa, coleta dos dados e operacionalização das variáveis.

#### **3.1 Tipologia da pesquisa**

O presente trabalho tem por objetivo analisar a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal das empresas de Fortaleza sobre a implementação do eSocial, sendo assim uma pesquisa descritiva. Esse tipo de pesquisa busca coletar informações e medir variáveis, buscando descrever as características de determinada população ou situação e apresentar suas tendências (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Quanto à abordagem, a pesquisa utilizou técnicas de análise de dados quantitativos. Esse método tem por característica a quantificação das informações coletadas e sua análise apenas para descrever um fenômeno, não para verificar suas causas (apesar de poder também indicar possíveis causas), especificando o grau de correlação entre as variáveis selecionadas (RICHARDSON, 1999).

Outrossim, o interesse pelo tema abordado neste trabalho surgiu após as recentes alterações na legislação trabalhista referente a nova obrigatoriedade da folha de pagamento, utilizando o eSocial.

#### **3.2 Amostra da pesquisa**

A amostra estudada neste trabalho foi formada por 60 (sessenta) profissionais de departamento pessoal, localizados na cidade de Fortaleza. O grupo de profissionais para o qual o questionário foi enviado consiste em uma amostra não probabilística, definida de forma intencional pela pesquisadora.

Esta escolha foi baseada na conveniência e, principalmente, no conhecimento técnico desejável para a representatividade dos dados que precisam ser levantados com a finalidade de responder ao objetivo desta pesquisa.

O contato foi obtido por intermédio de conhecidos da pesquisadora. O critério de escolha estabelecido para a participação dos respondentes foi que estivessem atuando como profissionais do departamento pessoal em qualquer participação societária em empresas ou outros negócios.

A participação desta pesquisa foi realizada de forma voluntária e sem acarretar nenhum ônus ou bônus financeiro aos participantes e com total sigilo das informações obtidas.

### **3.3 Coleta dos dados e operacionalização das variáveis**

Para o cumprimento de seus objetivos, utilizam-se coletas padronizadas, como a aplicação de questionários. Vale salientar que essa ferramenta de pesquisa não possui a finalidade de explicar os fenômenos que a englobam, embora sirva como base para tal explicação (VERGARA, 2005).

A coleta dos dados para a análise foi feita por meio de questionário, composta, primeiramente, por seis perguntas fechadas para determinar o perfil dos respondentes (idade, gênero, grau de escolaridade, porte da empresa que o respondente trabalha atualmente, tempo de experiência na área de departamento pessoal e como o respondente avalia o nível de conhecimento acerca do eSocial). Seguido por perguntas que abordaram temas como conhecimento dos profissionais sobre o eSocial (Quais as opções que os respondentes acreditam estar diretamente relacionada ao eSocial, quais as principais vantagens da implantação do eSocial nas empresas, concepção dos participantes sobre os impactos gerados na rotina do departamento pessoal, definição sob a ótica dos respondentes das vantagens e dificuldades da implantação do sistema).

O questionário foi encaminhado aos respondentes por diversos meios eletrônicos, como *e-mail* e *Whatsapp*, durante o período de setembro de 2022 até outubro de 2022, com o objetivo de acompanhar e comparar a implantação, as vantagens e dificuldades do eSocial no dia a dia dos profissionais de departamento pessoal.

Em seguida, foi elaborado o Quadro 1, onde contém o processo de operacionalização de todas as variáveis utilizadas no estudo para chegar aos resultados obtidos e sua base teórica de acordo com cada assunto abordado nesta pesquisa.

Quadro 1 – Variáveis Utilizadas

Variável Geral	Variável Específica	Operacionalização	Base Teórica
eSocial - Implantação	Vantagens	Questionário elaborado pelo autor, onde as bases teóricas serão avaliadas na 1º questão da parte IV do questionário.	ESocial (2017). ESocial 2019). Frari (2015).
	Dificuldades	Questionário elaborado pelo autor, onde as bases teóricas serão avaliadas na 2º questão da parte IV do questionário.	ESocial (2017). ESocial 2019). Frari (2015).
eSocial - Rotina	Impacto	Questionário elaborado pelo autor, onde as bases teóricas serão avaliadas na 3ª questão da parte IV do questionário.	ESocial (2017). ESocial 2019). Frari (2015). Vellucci <i>et al.</i> (2018) Faria e Prado (2022).

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Para cada variável foi feita uma pergunta fechada, na qual os participantes poderiam escolher até três itens entre as opções disponíveis. As perguntas sobre as vantagens e dificuldades foram acerca da implantação do sistema, já o questionamento sobre a variável de impacto, traz a luz o sistema do eSocial na adequação e utilização no dia a dia dos profissionais do departamento pessoal.

A determinação de tais variáveis, foram consideradas primordiais acerca do estudo para que fosse possível responder os objetivos específicos propostos de modo determinante e assertivo.

Além das variáveis principais, foram inseridas variáveis de controle coletadas para este estudo. Tais variáveis são consideradas antecedentes que afetam o processo de julgamento, como sugerido por Musbah, Cowton e Tyfa (2016).

Desse modo, diferenças nos pontos de vista podem ser comparadas entre os grupos formados por essas variáveis. Os detalhes das medições para as variáveis de identificação da amostra são apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Variáveis de Identificação da Amostra

<b>Variáveis</b>	<b>Categorias</b>
Gênero	Masculino e Feminino
Idade	Idade, em anos.
Escolaridade	Ensino Médio, Graduação, Especialização/MBA, Mestrado, Doutorado.
Porte da empresa de atuação	Pequeno, Médio e Grande.
Tempo de experiência na área de departamento pessoal	Tempo, em anos.

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Por fim, os dados foram consolidados em planilhas para facilitar a análise dos perfis por meio de palavras coringas de identificação dos impactos do eSocial no setor de departamento pessoal, tais como: implantação, conhecimento, experiência, dificuldades, vantagens e rotina.

Ao final do cruzamento de dados, foram elaborados gráficos e tabelas para fazer inferências sobre os temas estudados, estes levantamentos foram divididos do seguinte modo:

- a) definição do perfil dos respondentes de acordo com gênero, idade, escolaridade, tempo de experiência na área de departamento pessoal e porte da empresa em que atua;
- b) vantagens para os profissionais do departamento pessoal com implantação do eSocial;

- c) dificuldades para os profissionais do departamento pessoal da implantação do eSocial;
- d) impactos gerados na rotina dos profissionais do departamento pessoal; e
- e) principais dificuldades para o desdobramento do processo no dia a dia dos profissionais do departamento pessoal.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Após a conclusão da coleta de dados e compilação dos resultados, a seguir, será demonstrado de forma sistemática e didática os resultados obtidos e as considerações de acordo com cada ponto levantado.

### 4.1 Perfil dos respondentes

A Tabela 2 apresenta a representatividade dos gêneros em relação à amostra estudada.

Tabela 2 - Perfil de respondentes em relação ao gênero

<b>Gênero</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Feminino	36	60%
Masculino	24	40%
Outros	-	-
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

Constatou-se na Tabela 2 que a amostra da pesquisa é representada por 60% dos respondentes do sexo feminino e 40% do sexo masculino. Dessa forma, apesar da maior representatividade ser feminina, pode-se atestar que o percentual masculino se encontra aproximadamente equivalente ao do gênero oposto.

Tal resultado da representação feminina é resultado das conquistas das mulheres no meio acadêmico e no campo profissional, não sendo diferente no setor contábil. A presença feminina tem se mostrado forte, pois vem derrubando paradigmas e mostrando a capacidade da mulher para exercer também essa profissão. Posteriormente, a Tabela 3 exhibe a segregação da amostra de acordo com a faixa etária.

Tabela 3 – Faixa Etária dos Respondentes

<b>Faixa Etária</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
18 e 25 anos	18	30%
26 a 35 anos	26	43,3%
36 a 45 anos	9	15%
Acima de 45 anos	7	11,7%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

O resultado da Tabela 3 apresenta que 43,3% dos respondentes estão entre a faixa etária de 26 a 35 anos de idade, seguida da faixa etária entre 18 e 25 anos que corresponde a 30%.

Desta forma, ressalta-se a diversidade da população estudada, possibilitando assim resultados mais aproximados da real situação dos profissionais da área de departamento pessoal com relação aos seus conhecimentos e experiências sobre o eSocial. Em seguida, a Tabela 4 expõe o perfil dos respondentes da pesquisa em relação ao grau de escolaridade.

Tabela 4 - Grau de escolaridade dos respondentes

<b>Escolaridade</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Ensino médio completo	3	5%
Ensino superior incompleto	16	26,66%
Ensino superior completo	21	35%
Pós-graduação/MBA	18	30%
Mestrado	1	1,67%
Doutorado	1	1,67%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

O resultado da Tabela 4 demonstra que, de forma geral, mais de 68% dos respondentes possuem graduação, mais de 26,66% ainda não concluíram a formação superior e 5% não iniciaram um curso superior. Em linhas gerais, esse achado corrobora com os estudos de LEAL *et al* (2016) que reforça a importância dos profissionais do departamento pessoal estarem em constantes atualizações a fim de evitar o descumprimento dos processos que envolvem o funcionamento do eSocial. Assim, mostra a importância da qualificação profissional, visto que o profissional capacitado está apto a ter domínio do sistema e, conseqüentemente, ter êxito na realização das diversas demandas relacionadas ao sistema e o setor. A Tabela 5 traz as informações sobre o porte de atuação das empresas em que os respondentes atuam.

Tabela 5 – Portes das empresas de atuação

<b>Porte da Empresa</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Pequeno Porte	11	18,3%
Médio Porte	34	56,7%
Grande Porte	15	25%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

Conforme os dados levantados, grande parcela da amostra aqui estudada atua em empresas de médio porte (56,7%), percebendo que a menor representatividade é composta pelos profissionais de organizações de pequeno porte (25%). Dessa forma, pode-se conjecturar que, o eSocial está conseguindo atingir todos os portes das empresas, reforçando o que Luz *et al.* (2022) citou, que todas as empresas foram beneficiadas com a implantação e simplificação do eSocial, em especial, as empresas de pequeno e médio porte. Outrossim, a Tabela 6 demonstra o tempo de experiência dos profissionais.



Tabela 6 – Tempo de experiência

<b>Tempo de Experiência</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Até 1 ano de experiência	11	18,3%
Entre 1 e 3 anos de experiência	9	15%
Entre 4 e 6 anos de experiência	16	26,7%
Entre 7 e 20 anos de experiência	22	36,7%
Mais de 20 anos	2	3,3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

Observa-se que os profissionais estudados, em sua maioria, possuem entre 7 e 20 anos de experiência na área de departamento pessoal, permitindo compreender que seus conhecimentos sobre as rotinas do setor são profundos, podendo assim afetar o nível de conhecimento que os mesmos terão em relação ao eSocial e as mudanças advindas com ele. A seguir, a Tabela 7 tratará do nível de conhecimento sobre o eSocial dos participantes da presente pesquisa.

Tabela 7 – Nível de Conhecimento sobre o eSocial

<b>Nível de Conhecimento</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Conhecimento baixo	16	26,7%
Conhecimento moderado	30	50%
Conhecimento alto	14	23,3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

Ao analisar os dados apresentados, pode-se afirmar que a metade da amostra (50%) considera seu conhecimento moderado sobre a temática, sendo responsável por isso as recentes mudanças e o tempo de adaptação que ainda se encontram em evolução. Este dado possui sua relevância diretamente ligada ao nível de entendimento sobre as vantagens e dificuldades do novo sistema.

Outro ponto relevante é que apesar do número de profissionais que se consideram conhecedores moderados sobre a temática eSocial, ainda se tem a representatividade de 26,7% de profissionais que se julgam possuir um nível de conhecimento baixo. Tal noção levanta a necessidade da busca desses participantes por capacitações e estudos voltados ao novo sistema. Pois assim, a manipulação diária e os envios das informações relacionadas ao eSocial, serão baseadas em informações mais confiáveis, pois se trata de informações repassadas por profissionais capacitados, reduzindo assim as chances de serem enviadas informações erradas ou em atraso, evitando assim possíveis futuros para as empresas onde esses profissionais atuam.

Outrossim, a não capacitação desses profissionais pode levar a erros acerca de erros cadastrais, falta de informações, perda de prazos, dentre outros possíveis equívocos. E tais deslizes, ocasionam passivos financeiros em valores que giram em torno de R\$402,53 (quatrocentos e dois reais, e cinquenta e três centavos) a R\$ 42.564,00 (quarenta e dois mil reais e quinhentos e sessenta e quatro reais) em média, dependendo da infração cometida, além de poder ocasionar fiscalizações dentro das organizações. (ESOCIAL, 2017)

A seguir, a Tabela 8 apresenta os dados obtidos ao questionar os respondentes sobre a adesão do eSocial, em relação à empresa na qual o profissional atua.

Tabela 8 – Adesão ao eSocial

<b>Aderiu ao eSocial</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Sim	57	95%
Não	3	5%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborada pelo autor (2022).

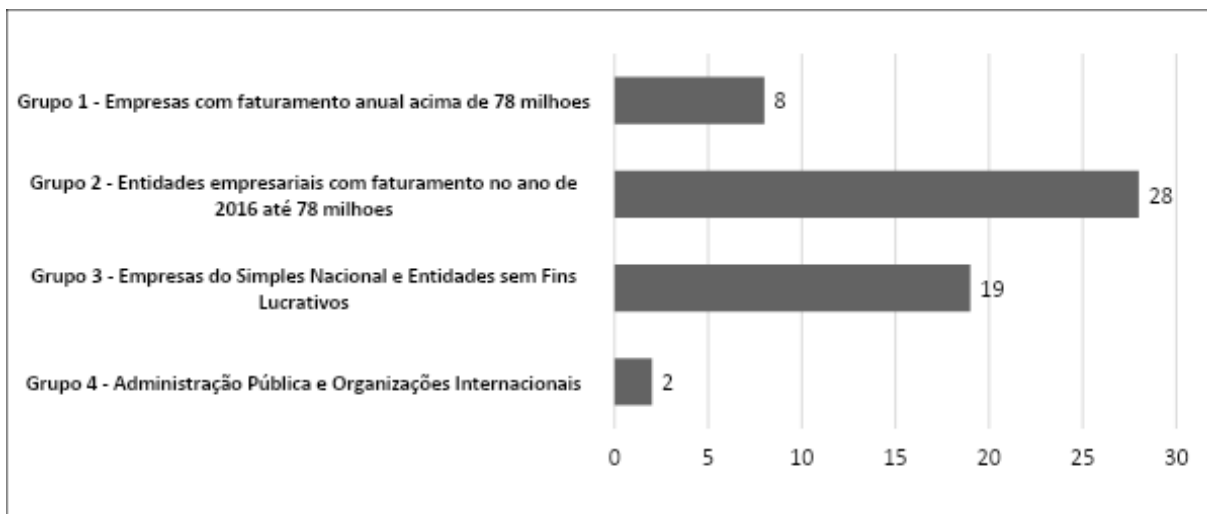
Observa-se que a grande maioria das empresas onde os respondentes trabalham já aderiram ao eSocial (95%). Esse fato traz à luz o seguimento do calendário de implantação do novo sistema, no qual a maioria dos grupos já deveriam ter enviado a 4º (quarta) e última fase de implantação até o dia 10 de janeiro de 2022, com exceção das empresas pertencentes ao grupo 4 que possuem o prazo até 01 janeiro de 2023 para o envio das informações constantes dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240.

Contudo, não se pode deixar de ressaltar que ainda com o calendário previsto pelo fisco já em estado de finalização, existem respondentes (5%) que suas empresas ainda não aderiram ao eSocial, tal dado é alarmante devido a obrigatoriedade ter sido determinada desde 08 de janeiro de 2018, conforme o calendário previsto.

Desse modo, se faz necessário a análise dos resultados para o apontamento da parcela da amostra estudada, na qual possui propriedade para apontar sua perspectiva entre as vantagens e dificuldades sobre o eSocial e seus impactos de implantação.

Logo após, o Gráfico 1 apresenta em quais grupos do eSocial se enquadram as empresas que os profissionais, que responderam ter aderido ao sistema do eSocial na questão anterior (57 profissionais), atuam hoje em dia. De acordo com a quantidade de profissionais respondentes dessa questão. Dessa forma, é possível verificar que os outros respondentes atuam em empresas que ainda não aderiram ao eSocial.

Gráfico 1 – Grupos do eSocial



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

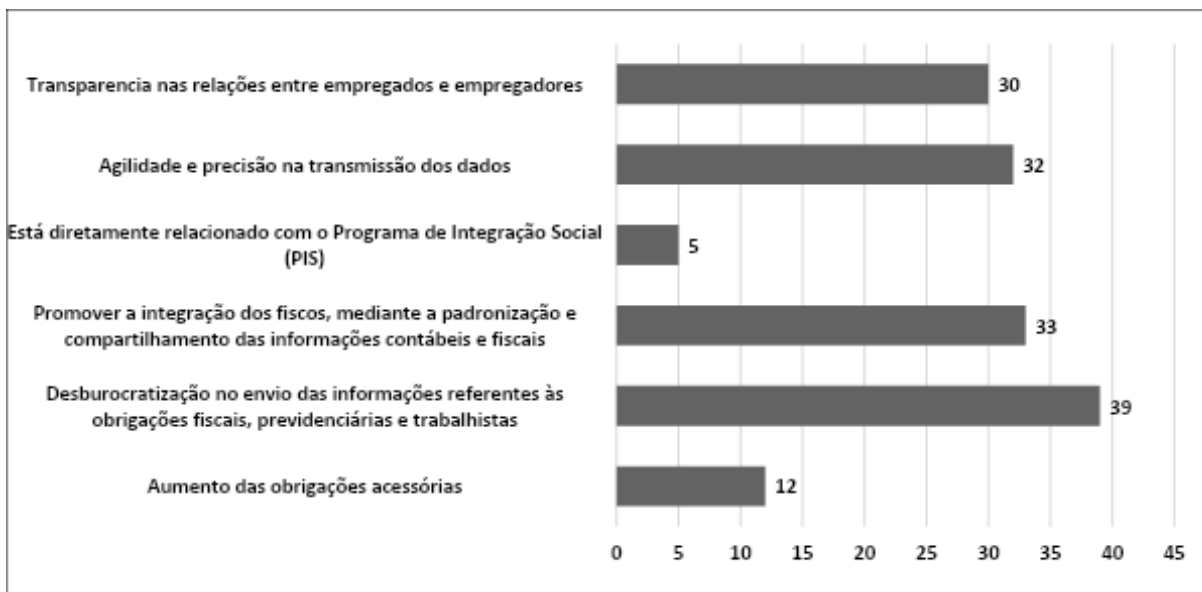
Constata-se que a maior parcela da amostra está alocada no Grupo 2 que corresponde conforme anteriormente citado as empresas que possuem faturamento anual no ano 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e as que não sejam optantes pelo Simples Nacional em 01 de julho de 2018.

Para tal grupo, o calendário previsto pela Receita Federal teve sua fase inicial com previsão para conclusão dia 16 de julho de 2018 e sua fase final com *deadline* para 10 de janeiro de 2022, ou seja, de acordo com essas datas o eSocial já deve estar funcionando de forma integral nas rotinas dessas organizações. A próxima seção tratará dos questionamentos feitos sobre o tema eSocial.

#### 4.2 Questionamentos feitos sobre o tema eSocial

O Gráfico 2, relata sobre a questão 1 da parte II, apresenta os resultados obtidos ao questionar aos participantes quais, dentre as opções expostas, eles acreditavam que estava diretamente ligada ao eSocial. Os respondentes poderiam escolher até três opções dos itens apresentados.

Gráfico 2 – Temas diretamente ligados ao eSocial



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Ao analisar os dados levantados, o item mais apontado como ligação com o eSocial foi a desburocratização no envio das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, com um percentual de 65%. Em segundo lugar, a opção mais levantada pelos participantes é promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais com 55%.

Tal fato corrobora com o que afirma o Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014, em seu artigo 2º, que relata sobre o conceito e finalidade da criação do eSocial como “padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional” (BRASIL, 2014). Isso permite compreender que as temáticas que são mais discutidas estão em linha com as principais características do eSocial e com o porquê ele foi criado. A seção a seguir, demonstra a opinião dos participantes do estudo sobre as vantagens, dificuldades e impactos para os profissionais do departamento pessoal da implantação do eSocial.

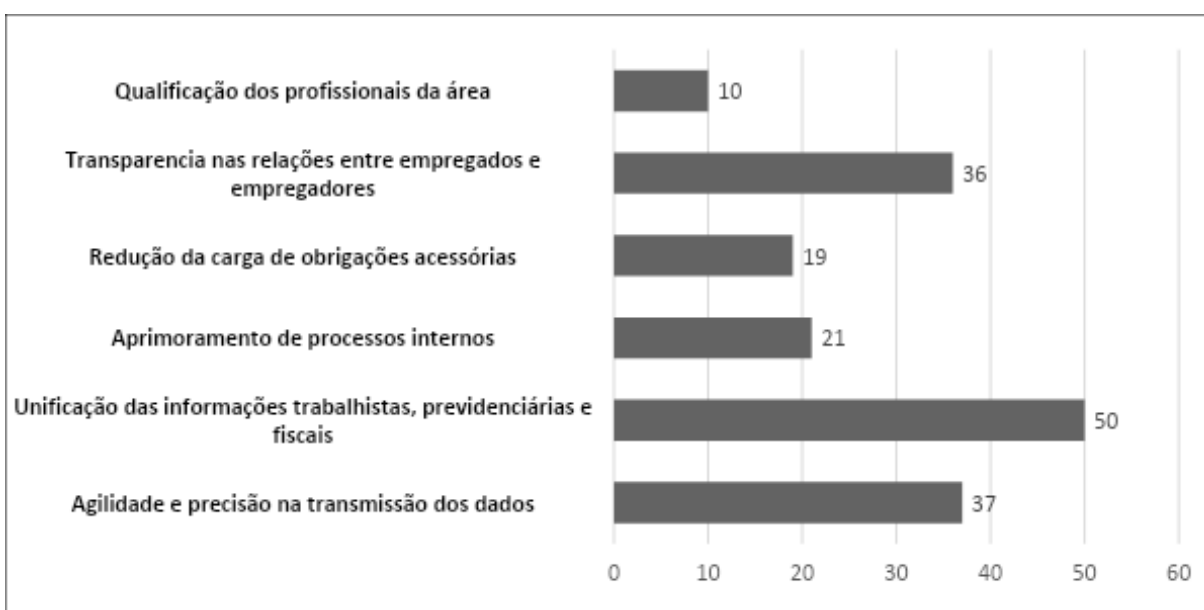
### 4.3 Vantagens, dificuldades e impactos na adesão ao eSocial

Nesta seção será apresentado os resultados acerca do impacto causado pelo eSocial, abrangendo desde as grandes vantagens que ele trouxe para a rotina

dos profissionais de departamento pessoal, até as dificuldades de implantação e manuseio do sistema.

No gráfico abaixo, será apresentado todas as vantagens que os respondentes acreditam estarem envolvidas na implantação do novo sistema, eSocial. Essa questão foi disponibilizada apenas para os respondentes que marcaram a opção que sua empresa já aderiu ao eSocial, por tanto, apenas uma parte da parcela estudada respondeu a mesma (57 respondentes).

Gráfico 3 – Vantagens da Implantação do eSocial



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

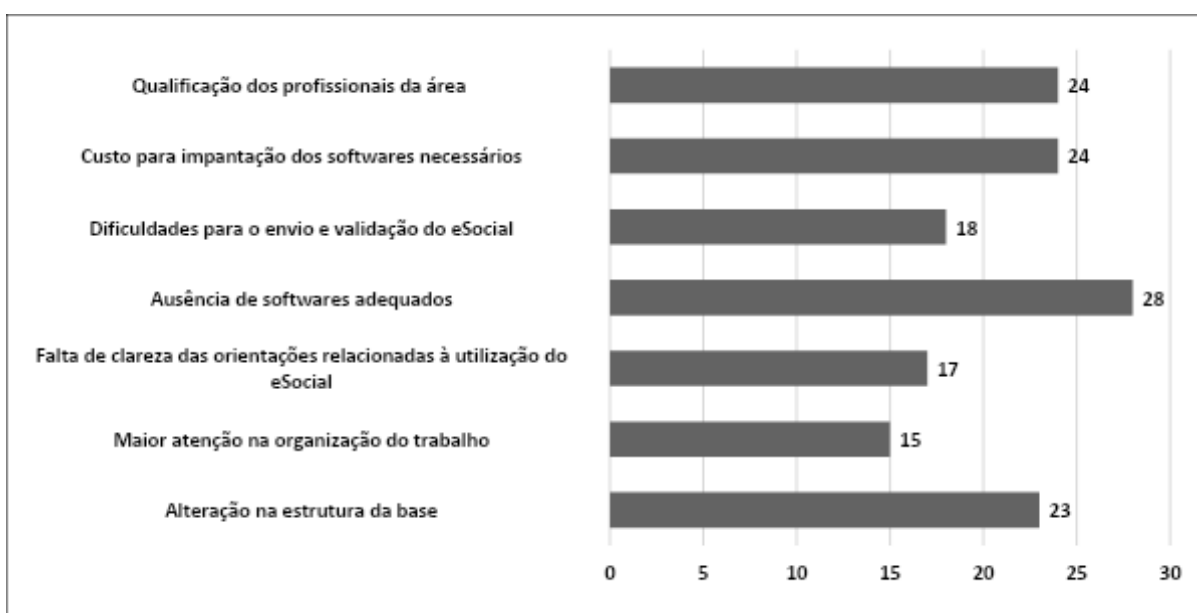
No gráfico acima os profissionais responderam a pergunta 1 da parte IV do questionário aplicado, onde a pergunta era sobre “Quais as principais vantagens da implantação do eSocial nas empresas?”, os respondentes poderiam escolher até três itens para respondê-la, ao analisar os dados apresentados compreende-se que os três itens mais apontados pelos respondentes são: unificação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (83,3%), agilidade e precisão na transmissão dos dados (61,7%), e transparência nas relações entre empregados e empregadores (60%).

Dessa forma, é possível perceber que as principais vantagens levantadas pelos profissionais estão diretamente vinculadas ao objetivo da criação desse novo sistema pelo Governo, conforme previsto no Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014, e discutido por estudiosos como Ribeiro (2012) e Faria e Prado (2022), que

afirmam em seu estudo sobre o eSocial, que o sistema pode ser um novo meio de facilitar o trabalho do fisco e do empregador, além de agilizar a rotina dentro do setor de departamento pessoal.

Observa-se que, de acordo com a opinião da maioria dos respondentes, a principal vantagem do sistema eSocial é a agilidade e facilidade que ele vai oferecer na gestão das informações trabalhistas e previdenciárias, onde podemos observar que tal resposta está diretamente ligada a principal finalidade da criação do sistema. Por outro lado, o Gráfico 4 apresenta as respostas da questão 2 da parte IV do questionário, onde se refere a pergunta “Quais as principais dificuldades da implantação do eSocial”. O questionamento foi realizado no mesmo método da questão anterior, permitindo ao respondente escolher até três opções entre os itens da questão.

Gráfico 4 – Dificuldades da implantação do eSocial



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Na análise dos dados é possível visualizar que nessa questão sobre as dificuldades os participantes se demonstram bastante divididos entre as opções, tendo em vista a diferença pequena entre suas representatividades. Porém, ainda sim é perceptível que tiveram itens com maiores percentuais.

Utilizando a mesma métrica da questão anterior, onde os participantes poderiam escolher até três itens, as três opções mais escolhidas como adversidades a serem ultrapassadas para a implantação do sistema foram: a ausência de

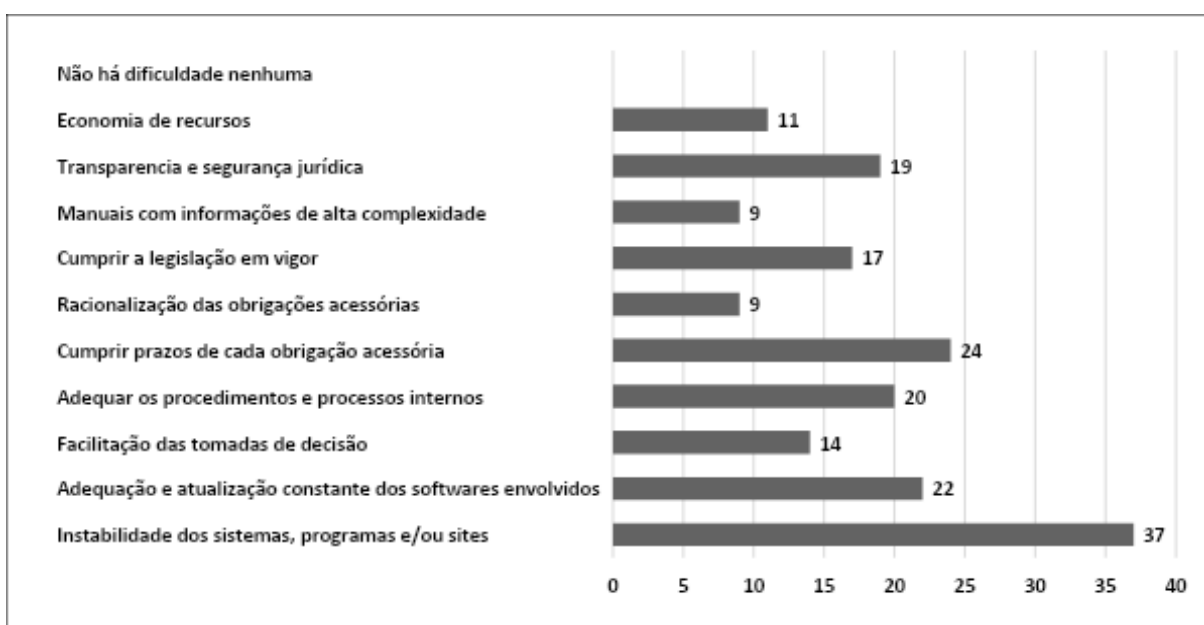
softwares adequados (46,7%), custo para implantação dos softwares necessários (40%), e qualificação dos profissionais da área (40%).

Dessa forma, observa-se em evidência a carência dos sistemas de rotinas de departamento pessoal em relação a sua preparação e atualização para atender as novas regras com o advento do eSocial, assim como fundamentado anteriormente como um desafio na implantação do sistema pelos estudiosos Leal *et al.* (2016), levantando exatamente a carência de softwares de qualidade para dar suporte ao eSocial.

Essa deficiência é capaz de acarretar erros de transmissão e dados, que ocasionaria prejuízo trabalhistas para as organizações e um impacto que pode variar de leve à grave em seu financeiro, levando em consideração o tipo de erro executado. Assim é necessário que os profissionais de departamento pessoal fiquem atentos a todos os dados transmitidos e enviados ao fisco para não haver nenhum contratempo.

A seguir, o Gráfico 5 demonstra as respostas obtidas em relação à questão 3 da parte IV do questionário, onde a pergunta era “Quais os impactos da adequação e utilização do eSocial no dia a dia dos profissionais do departamento pessoal?”. Seguindo a mesma orientação das questões anteriores, os participantes poderiam escolher até três opções nessa questão, assim como nas anteriores.

Gráfico 5 – Impactos da adequação e utilização do eSocial



Fonte: elaborado pelo autor (2022).



Analisando o gráfico acima, os respondentes ainda podiam escolher até três itens para a resolução da questão, e as opções mais apontadas pela amostra é instabilidade dos sistemas, programas e/ou sites (61,7%), cumprir os prazos de cada obrigação acessória (40%) e adequação e atualização constante dos softwares envolvidos (36,7%) como os principais efeitos do eSocial na rotina do setor de departamento pessoal, nos quais corroboram com os resultados obtidos na questão anterior e com o estudo realizado pelos autores Leal *et al.* (2016), que relata a carência de softwares adequados e capacitados para as novas regras que foram implantadas com o eSocial.

Esse impacto que o setor de departamento pessoal vem sofrendo, tem potencial significativo de resolução com as futuras atualizações dos sistemas e com a solidificação das novas regras no cotidiano, e para que tal normalização seja alcançada é necessário que os proprietários dos softwares e os profissionais da área busquem ainda mais informações sobre o eSocial, assim rotinas e sistemas serão aprimorados e os efeitos turbulentos da implantação serão superados.

Adiante a Tabela 9, apresenta as opções marcadas pelos respondentes na questão 4 da parte IV, onde a pergunta era “Você concorda que houve uma maior otimização dos recursos na gestão das organizações após a implantação do eSocial?”, e os respondentes deveriam informar se, na sua visão, a implantação do eSocial serviu para maximizar os processos da empresa, visando a redução das perdas e agilidade na realização dos processos realizados pelos profissionais de departamento social ou, se acreditam que o sistema não cumpriu com seu objetivo principal, de otimizar o tempo e os processos relacionados ao setor.

Tabela 9 – Otimização de recursos

Otimização dos Recursos	Número de Respondentes	Percentual de Respondentes
Sim	51	89,47%
Não	6	10,53%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

De acordo com o exposto, a grande maioria dos participantes (89,47%) afirmam que, com o advento do eSocial, os recursos foram sim otimizados, o que por sua vez vem afirmando com integridade a finalidade da implantação do novo sistema.

Tal percepção pode ser compreendida, pois, conforme relatado por LUZ *et al.* (2022) com o eSocial, algumas obrigações deixaram de existir: RAIS, CAGED e Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF), essa descontinuação dessas declarações têm como objetivo unificar as informações e centralizar a base de dados em um único sistema, evitando dessa forma infrações trabalhistas e previdenciárias e buscando melhor utilização desses dados tanto para o fisco como para as empresas.

Diante dessa redução da carga de envio de obrigações acessórias, o profissional de departamento pessoal pode realizar uma melhor gestão de seus recursos em atividades mais analíticas que podem proporcionar eficiência nos dados apresentados em relatórios para melhores tomadas de decisão.

Por fim, a Tabela 10 apresenta os dados que foram levantados ao ser questionada a amostra se existem irregularidades em suas empresas com relação ao eSocial.

Tabela 10 – Irregularidades nas empresas em relação ao eSocial

<b>Irregularidade</b>	<b>Número de Respondentes</b>	<b>Percentual de Respondentes</b>
Sim	38	66,66%
Não	19	33,34%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

De acordo com os números apurados, 33,34% da amostra não possui irregularidades em suas empresas de atuação. Porém, é preocupante saber que 66,66% da amostra já se deparou com alguma irregularidade, podendo no futuro sofrerem sanções que podem impactar na saúde financeira da organização.

Dessa forma, aconselha-se que as organizações que possuem irregularidades busquem resolvê-las o quanto antes, revisem as novas regras, melhorem seus sistemas, capacitem os profissionais e renovem as rotinas, para que não se torne algo de grandes dimensões e que prejudique a continuidade do negócio.

## 5 CONCLUSÃO

Tendo como base que um dos principais objetivos da criação do eSocial é facilitar a gestão, transmissão e fiscalização de dados fiscais, previdenciários e trabalhistas, este estudo definiu como objetivo geral analisar a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal das empresas de Fortaleza sobre a implementação do eSocial e as mudanças advindas na rotina do setor de departamento pessoal com a implementação do eSocial sob as perspectivas dos profissionais de Departamento Pessoal de Fortaleza.

O estudo se inicia com a inserção do leitor no universo histórico da contabilidade, com a evolução do pensamento e das técnicas contábeis, para que a compreensão do estágio atual, da pertinência e necessidade de se aplicar de forma sistematizada e unificada um sistema de gerenciamento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e dos benefícios daí advindos, notadamente aos dois extremos do sistema, o fisco e o trabalhador.

Em seguida, percorre-se todo o arcabouço normativo que permeia o assunto, destacando os principais institutos, princípios, cronograma de implantação, eventos iniciais e periódicos, características, vantagens e desafios.

A metodologia utilizada foi descritiva e quantitativa, operacionalizada por meio de questionário composto por 14 questões, aplicado a 60 profissionais de departamento pessoal, durante o período de setembro de 2022 até outubro de 2022.

Outrossim, com base nos resultados encontrados, compreende-se que tanto o objetivo geral como os três objetivos específicos propostos pela presente pesquisa foram atendidos de maneira completa, garantindo robustez aos dados apresentados.

Primeiramente, foi identificada as características da amostra estudada e, de acordo com os dados levantados, constatou-se que a maior parcela é formada pelo gênero feminino, com faixa etária de 26 a 35 anos de idade, com ensino superior completo, atuando em empresas de médio porte e possuindo mais de 7 anos de experiência na área de departamento pessoal. Além disso, considera o nível moderado de conhecimento do tema eSocial e aderiu ao eSocial em suas empresas, fazendo parte em sua maioria do grupo de empresas que possuem faturamento anual no ano 2016 de até R\$ 78.000.000,00.

Os resultados apresentados em relação às vantagens e dificuldades dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza em relação a implantação do eSocial demonstram que a maioria da amostra estudada determinou que as principais vantagens em relação a implantação do novo sistema é, em primeiro lugar, a unificação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais; em segundo, a agilidade e a precisão na transmissão dos dados; e, pôr fim, a transparência nas relações entre empregados e empregadores.

Com base no exposto anteriormente, é possível afirmar que os objetivos que levaram o fisco a criação do novo sistema se enquadram de forma direta as vantagens dele em relação à opinião dos profissionais aqui estudados, correlacionando assim com o principal tema apontado pelos participantes quando se trata de eSocial que é a desburocratização no envio das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Ainda em relação ao primeiro objetivo específico, foram levantadas também as principais dificuldades dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza em relação a implantação do eSocial. Os resultados obtidos apresentam que a grande parcela dos participantes apontou a ausência de softwares adequados, custo para implantação dos softwares necessários e qualificação dos profissionais da área, como adversidades a serem ultrapassadas para a implantação do sistema.

O segundo objetivo específico da pesquisa propunha analisar os impactos gerados na rotina do departamento pessoal. Os dados apresentam que a maioria dos respondentes salientou a instabilidade dos sistemas, programas e/ou sites, cumprir os prazos de cada obrigação acessória e adequação e atualização constante dos softwares envolvidos como os principais efeitos do eSocial na rotina do setor de departamento pessoal.

E, para finalizar, o terceiro objetivo específico planejava evidenciar as principais dificuldades para o desdobramento do processo do eSocial no dia a dia para os profissionais do departamento pessoal. De acordo com o proposto, foi evidenciado que os problemas com as adaptações das tecnologias para suprir a necessidade do novo sistema vêm se confirmando ainda mais como um dos principais pontos de atenção quando se fala de implantação e operacionalização do eSocial, impactando de maneira direta no cumprimento dos prazos de entrega da obrigação.

Outrossim, de forma adicional aos objetivos propostos neste estudo, foram levantados os dados sobre a opinião dos respondentes em relação a otimização dos recursos e se eles têm conhecimento de possíveis irregularidades praticadas nas organizações que atuam.

Ao observar os resultados obtidos, foi apurado que dos participantes concordam que a implantação do eSocial otimizou sim recursos dentro do setor de departamento pessoal, por consequência da descontinuidade de diversas outras obrigações acessórias que eram transmitidas antes do novo sistema.

Em relação às irregularidades praticadas pelas organizações, os profissionais afirmaram que já se depararam com alguma irregularidade durante ou após a implantação do eSocial na sua empresa, caracterizando um dado alarmante e preocupante.

Tal fato anteriormente exposto pode não somente causar problemas para as organizações como também na relação empregado e empresa com relação aos dados enviados ao fisco.

Por isso, apesar de todas as precauções possíveis terem sido tomadas durante a realização do estudo, algumas limitações podem ter de certo modo influenciado os resultados obtidos. Uma dessas limitações se refere ao número de profissionais de departamento pessoal respondentes, pois, o estudo foi conduzido com aqueles que concordaram em participar desta experiência acadêmica.

Outra limitação está na utilização de um questionário com perguntas fechadas, que impacta diretamente nas características individuais dos participantes dependendo do estado de julgamento e criticidade dos mesmos.

Contudo, apesar das limitações encontradas no decorrer da pesquisa, este trabalho contribuiu de forma acadêmica para que os futuros pesquisadores pudessem considerar os aspectos que impactaram na implantação do novo sistema, em que os profissionais tiveram que se adaptar. Além disso, outra contribuição foi para os profissionais da área de departamento pessoal, para que eles se mantenham atualizados quanto às novas regras e suas necessidades de mudanças de processos para a adaptação do eSocial de forma correta.

Finalmente, exhibe-se as recomendações de futuras pesquisas. Desta forma, destaca-se que à medida que o tema é mais estudado, fica mais perceptível que este assunto necessita ser mais explorado e que este trabalho representa apenas uma mínima parte do fenômeno abordado. Por isso, sugere-se: aumentar o

número de amostra e de regiões, fazer uma análise do impacto em outros setores, como o fiscal e contábil, identificar irregularidades na operacionalização do eSocial e levantar possíveis soluções, e evidenciar o nível de preparo dos profissionais em relação às novas práticas advindas do eSocial.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, K. C. da F.de; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal**. 2014. Inesul-Faculdade Integrado Inesul, 2014.

BARCELLA, G. **ESocial: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do município de Lajeado-RS enquadradas no 1º grupo de implantação**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso – 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Brasil: [2007]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm). Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013**. Altera o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Brasil: [2013]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm). Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Brasil: [2014]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm). Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. **Resolução n.º 2, de 30 de agosto de 2016**. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Brasil: [2016]. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao-esocial-2-2016.htm>. Acesso em: 30 set. 2020.

CANOVAS, L. S.; SANTOS, I.T. Da S.; SOUZA, E. R. De. **ESocial o sistema digital das obrigações trabalhistas**. *Revista Científica*, v. 1, n. 1, 2021.

CORAZZIM, G. A Tecnologia da Informação na Contabilidade. *Revista Gestão em Foco*, Minas Gerais, n. 9, p.44-50, 2017.

ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. Gov.br: [2017]. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-oA>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ESOCIAL. **Manual de Orientação do eSocial**. Gov.br: [2019]. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5.pdf>. Acesso em: 18 maio 2021.

FARIA, D. B. S.; PRADO, M. M. do. **ESocial: Processo de implantação nas empresas**. 2022.

FRARI, T. D. D. **Os Benefícios e Dificuldades da Implantação do Projeto eSocial: Estudo de Caso em Uma Empresa de Pequeno Porte**. 2015. 62 f. Trabalho para



Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências contábeis) - Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação Curso de Ciências Contábeis, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2015.

GABRIEL; R. A; SILVA, M; REZENDE, M T. **eSocial** – Prático Para Gestores. São Paulo: Érica, 2016.

GUERRA, V. *et al.* The advertisement calls of Brazilian anurans: Historical review, current knowledge and future directions. **PLoS One**, v. 13, n. 1, p. e0191691, 2018.

LEONEL JÚNIOR, I.; MORAIS, F.C. L.; TEIXEIRA, F. S. Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária. In: **1º Congresso Integrado de Contabilidade-Governador Valladares/MG**. 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/congreconti/files/2013/11/A3.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

LEAL, J. M. D. R. *et al.* Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, v. 1, n. 1, 2016.

LIZOTE, S. A.; MARIOT, D. M. A estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 2, n. 2, p. 17-25, 2012

LUZ, G. A. *et al.* **ESocial “como as alterações o transformou em um facilitador para o departamento pessoal”**. 2022.

MANN; H. S.; HOFFMAM, R. C. A implantação do eSocial sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-PR. **Congresso Internacional de Administração**, 2015.

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.

MARION, J. C. **Contabilidade Básica**. 8. ed. Atlas, 2006.

MUSBAH, Ahmed; COWTON, Christopher J.; TYFA, David. The role of individual variables, organizational variables and moral intensity dimensions in Libyan management accountants' ethical decision making. **Journal of Business ethics**, v. 134, n. 3, p. 335-358, 2016.

NASAJON, C; SANTOS, E. **SPED e NF-e: Vem cá, que a gente explica**. 2010. Disponível em: <http://www.spedconsulta.com.br/>. Acesso em: 13 set. 2021.

NASCIMENTO, G. C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

OLIVEIRA, E. C. B. de *et al.* **A tecnologia da informação na área contábil: um estudo sobre a implantação do eSocial.** 2014. 42 f. TCC (Graduação) - Curso de Contabilidade, Centro Estadual de Educação Tecnológica, 2014

OLIVEIRA, M. L. F. de. As novas rotinas do departamento pessoal com a implantação do eSocial. **Revista de Trabalhos Acadêmicos da FAM**, v. 6, n. 1, 2021.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de Metodologia Científica.** São Paulo: Pioneira, 2003

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L. D.; GABRIEL, R. A. **ESocial prático para gestores.** 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

RIBEIRO, H. C. M. Brazilian Business Review: um estudo sob a ótica da bibliometria e da rede social de 2004 a 2011. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 2, n. 3, p. 86-104. 2012

RIBEIRO, R. dos S. **ESocial – As Inovações nas Rotinas do Departamento Pessoal nas empresas e os seus impactos.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2015.

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

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. de I P. B. **Metodologia de pesquisa.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEBOLD, M; PIONER, L. M; SCHAPPO, C; PIONER, J. J. M. Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED. **Reflexão Contábil**, v. 31, n. 2, p. 23- 32, ago. 2012.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, G. A. V. *et al.* O Avanço Da Tecnologia Na Contabilidade: um estudo de caso junto ao supermercado Noêmia. **Diálogos em Contabilidade: Teoria e Prática**, v. 3, n. 1, 2015.

SILVA, M.; GABRIEL, R. A. ;REZENDE, M. T. **ESocial - Prático Para Gestores.** Érica, 2016.

VELLUCCI, R. G. *et al.* Os Desafios da Implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018.

VERGARA, S. C. **Metodologia reflexive: Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, A.; AMORIM, A.; MACHADO, N. **Seminário eSocial nos sistemas Datamace.** [CD-ROM]; 10 OUT. 2014. São Bernardo do Campo-SP: Intersystem, 2014.

## APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APRESENTADO AOS PARTICIPANTES

<b>ESOCIAL: AS MUDANÇAS NO SETOR PESSOAL SOB AS PERSPECTIVAS DOS PROFISSIONAIS DE FORTALEZA</b>
<p>Convido a participar voluntariamente desta pesquisa, cujo objetivo é analisar as mudanças advindas da implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Tal estudo se destina à conclusão da Graduação em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Christus, com orientação da Prof. Ms. Ana Thais Carneiro Cisne.</p> <p>Neste aspecto, destaca-se que será mantido o anonimato dos participantes e o sigilo de todas as informações fornecidas. Esclareço ainda, que a participação do referido estudo não acarretará ônus e bônus financeiro e/ou quaisquer riscos aos profissionais.</p> <p>Desde já, me coloco à disposição para dúvidas e/ou esclarecimentos relacionados ao estudo pelo contato: (85) 99740-2556 (<i>whatsapp</i>).</p>
<b>PARTE I</b>
<p>1) Idade</p> <p><input type="checkbox"/> 18 a 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> 26 a 35 anos</p> <p><input type="checkbox"/> 36 a 45 anos</p> <p><input type="checkbox"/> Acima de 45 anos</p>
<p>2) Gênero</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Feminino</p> <p><input type="checkbox"/> Outros</p>
<p>3) Grau de Escolaridade</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino médio completo</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino superior completo</p> <p><input type="checkbox"/> Pós-graduação/MBA</p> <p><input type="checkbox"/> Mestrado</p> <p><input type="checkbox"/> Doutorado</p>
<p>4) Que porte se classifica a empresa em que trabalha atualmente?</p> <p><input type="checkbox"/> Pequeno Porte</p> <p><input type="checkbox"/> Médio Porte</p> <p><input type="checkbox"/> Grande Porte</p>
<p>5) Tempo de experiência na área de departamento pessoal:</p> <p><input type="checkbox"/> Até 1 ano de experiência</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 1 e 3 anos de experiência</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 4 e 6 anos de experiência</p> <p><input type="checkbox"/> Entre 7 e 20 anos de experiência</p> <p><input type="checkbox"/> Mais de 20 anos de experiência</p>
<p>6) Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o eSocial?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 - Conhecimento baixo</p> <p><input type="checkbox"/> 2 - Conhecimento moderado</p> <p><input type="checkbox"/> 3 - Conhecimento alto</p>
<b>PARTE II</b>
<p>1) Quais as opções que você acredita estar diretamente relacionada ao eSocial?</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento das obrigações acessórias</p> <p><input type="checkbox"/> Desburocratização no envio das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas</p> <p><input type="checkbox"/> Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais</p> <p><input type="checkbox"/> Está diretamente relacionado com o Programa de Integração Social (PIS)</p> <p><input type="checkbox"/> Agilidade e precisão na transmissão dos dados</p> <p><input type="checkbox"/> Transparência nas relações entre empregados e empregadores</p>
<p>2) A empresa em que você trabalha já aderiu ao eSocial?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<b>PARTE III – PARTICIPANTES QUE RESPONDERAM SIM NA QUESTÃO 2 (PARTE II)</b>

<p>1) Informe a qual grupo a sua empresa pertence.</p> <p><input type="checkbox"/> Grupo 1 - Empresas com faturamento anual acima de 78 milhões</p> <p><input type="checkbox"/> Grupo 2 - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 até 78 milhões</p> <p><input type="checkbox"/> Grupo 3 - Empresas do Simples Nacional e Entidades sem fins lucrativos; Empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos</p> <p><input type="checkbox"/> Grupo 4 - Administração Pública e organizações internacionais</p>
<b>PARTE IV</b>
<p>1) Quais as principais vantagens da implantação do eSocial nas empresas?</p> <p><input type="checkbox"/> Agilidade e precisão na transmissão dos dados</p> <p><input type="checkbox"/> Unificação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais</p> <p><input type="checkbox"/> Aprimoramento de processos internos</p> <p><input type="checkbox"/> Redução da carga de obrigações acessórias</p> <p><input type="checkbox"/> Transparência nas relações entre empregados e empregadores</p> <p><input type="checkbox"/> Qualificação dos profissionais da área</p>
<p>2) Quais as principais dificuldades da implantação do eSocial?</p> <p><input type="checkbox"/> Alteração na estrutura da base de dados</p> <p><input type="checkbox"/> Maior atenção na organização do trabalho</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de clareza das orientações relacionadas à utilização do eSocial</p> <p><input type="checkbox"/> Ausência de softwares adequados</p> <p><input type="checkbox"/> Dificuldades para o envio e validação do eSocial</p> <p><input type="checkbox"/> Custo para implantação dos softwares necessários</p> <p><input type="checkbox"/> Qualificação dos profissionais da área</p>
<p>3) Quais os impactos da adequação e utilização do eSocial no dia a dia dos profissionais do departamento pessoal?</p> <p><input type="checkbox"/> Instabilidade dos sistemas, programas e/ou sites</p> <p><input type="checkbox"/> Adequação e atualização constante dos softwares envolvidos</p> <p><input type="checkbox"/> Facilitação das tomadas de decisões</p> <p><input type="checkbox"/> Adequar os procedimentos e processos internos</p> <p><input type="checkbox"/> Cumprir os prazos de cada obrigação acessória</p> <p><input type="checkbox"/> Racionalização das obrigações acessórias</p> <p><input type="checkbox"/> Cumprir a legislação em vigor</p> <p><input type="checkbox"/> Manuais com informações de alta complexidade</p> <p><input type="checkbox"/> Transparência e segurança jurídica</p> <p><input type="checkbox"/> Economia de recursos</p> <p><input type="checkbox"/> Não há dificuldade nenhuma</p>
<p>4) Você concorda que houve uma maior otimização dos recursos na gestão das organizações após a implantação do eSocial?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
<p>5) Você já se deparou com alguma irregularidade durante ou após a implantação do eSocial na sua empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>