

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Pâmela dos Santos Oliveira

**A PERCEPÇÃO DE CONHECIMENTO, BENEFÍCIOS E DESAFIOS
DOS PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO PESSOAL NA CIDADE
DE SANTA MARIA – RS DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO
ESOCIAL**

Santa Maria, RS
2023

Pâmela dos Santos Oliveira

**A PERCEPÇÃO DE CONHECIMENTO, BENEFÍCIOS E DESAFIOS DOS
PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO PESSOAL NA CIDADE DE SANTA
MARIA – RS DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Profº. Robson Machado da Rosa

Santa Maria, RS
2023

Pâmela dos Santos Oliveira

**A PERCEPÇÃO DE CONHECIMENTO, BENEFÍCIOS E DESAFIOS DOS
PROFISSIONAIS DE DEPARTAMENTO PESSOAL NA CIDADE DE SANTA
MARIA – RS DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Ciências Contábeis, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM,
RS), como requisito parcial para obtenção do
título de **Bacharel em Ciências Contábeis**.

Aprovado em 06 de julho de 2023:

Robson Machado da Rosa, Ms. (UFSM)
(Orientador)

Ney Izaguirry de Freitas Junior, Ms. (UFSM)

Suilise Berwanger Wille, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2023

Com carinho, aos profissionais de Departamento Pessoal.

Estamos juntos nas batalhas diárias.

AGRADECIMENTOS

A minha família, por acreditar e apostar em mim desde o princípio.

Ao meu namorado Dyones, pelo companheirismo nessa reta final da graduação. A ti, todo o meu amor e respeito.

Agradeço também as minhas queridas colegas de profissão do escritório Ipiranga Assessoria Contábil Empresarial: Ana Caroline, Franciele e Krissia. A vocês, minha eterna gratidão pelos ensinamentos durante o período em que trabalhamos juntas.

Por fim, agradeço a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e o curso de graduação em Ciências Contábeis, que possibilitaram a minha formação.

RESUMO

A percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS decorrentes da implantação do eSocial

AUTOR: Pâmela dos Santos Oliveira

ORIENTADOR: Profº. Robson Machado da Rosa

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é um módulo do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) desenvolvido em conjunto por diversos órgãos do Governo Federal, como Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho, Receita Federal, Secretaria da Previdência Social e Instituto Nacional do Seguro Social. Tem como objetivo simplificar e unificar a entrega de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Diante desse contexto, a presente pesquisa tem o objetivo de realizar um levantamento sobre a percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, decorrentes da implantação do eSocial. Para tal, foi realizada uma coleta de dados com vinte e cinco respondentes, por meio de questionário eletrônico, contendo quatro blocos de perguntas. Os resultados apontaram um perfil de profissionais qualificados para atender os processos e demandas do eSocial. Também evidenciou-se a melhoria da qualidade de informação e que a mudança na rotina foi o maior obstáculo enfrentado pelos profissionais no processo de implantação do eSocial.

Palavras-chave: Departamento Pessoal. eSocial. Obrigações trabalhistas.

ABSTRACT

The perception of knowledge, benefits and challenges of personnel department professionals in the city of Santa Maria - RS resulting from the implementation of eSocial

AUTHOR: Pâmela dos Santos Oliveira

ADVISOR: Prof^o. Robson Machado da Rosa

The Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations (eSocial) is a module of the Public Digital Bookkeeping System (SPED) jointly developed by various Federal Government agencies, such as Caixa Econômica Federal, Ministry of Labor, Federal Revenue Service, of Social Security and the National Institute of Social Security. It aims to simplify and unify the delivery of tax, social security and labor obligations. Given this context, this research aims to carry out a survey on the perception of knowledge, benefits and challenges of personnel department professionals in the city of Santa Maria - RS, resulting from the implementation of eSocial. For this, a data collection was carried out with twenty-five respondents, through an electronic questionnaire, containing four blocks of questions. The results showed a profile of qualified professionals to meet eSocial processes and demands. There was also evidence of improvement in the quality of information and that the change in routine was the biggest obstacle faced by professionals in the eSocial implementation process.

Keywords: Personal department. eSocial. Labor obligations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Subprojetos do SPED	20
Figura 2 - Repasse de informações do eSocial	22
Figura 3 - Cronograma de implantação do eSocial	24
Figura 4 - Gênero dos participantes.....	34
Figura 5 - Idade dos participantes	35
Figura 6 - Escolaridade dos participantes.....	35
Figura 7 - Tempo de registro no CRC dos participantes	36
Figura 8 - Tempo de atuação em Departamento Pessoal dos participantes.....	36
Figura 9 - Local de trabalho dos participantes	37
Figura 10 - Função dos participantes.....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Competências dos participantes	39
Tabela 2 - Cronograma e instruções do eSocial	39
Tabela 3 - Necessidade de novas contratações para o DP	40
Tabela 4 - Preparação para atender os processos e exigências do eSocial	40
Tabela 5 - Melhoria na qualidade da informação	41
Tabela 6 - Redução de custos administrativos.....	42
Tabela 7 - Grupos beneficiados pela implantação do eSocial	42
Tabela 8 - Eliminação de obrigações acessórias	43
Tabela 9 - Controle e fiscalização das informações	43
Tabela 10 - Agilidade e precisão na transmissão de dados	44
Tabela 11 - Redução da informalidade.....	44
Tabela 12 - Adequação do sistema e dos processos internos	45
Tabela 13 - Instabilidade eSocial.....	46
Tabela 14 - Conscientização dos clientes	47
Tabela 15 - Mudança na rotina do DP.....	47
Tabela 16 - Risco de penalidades/multas	48
Tabela 17 - Falta de clareza das orientações	48
Tabela 18 - Não houve dificuldades	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicado de Dispensa
CEF	Caixa Econômica Federal
CF	Constituição Federal
CLT	Constituição das Leis Trabalhistas
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CT	Conhecimento de Transporte
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DP	Departamento Pessoal
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
GPS	Guia de Previdência Social
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
LRE	Livro de Registro de Empregados
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
MDF	Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MOS	Manual de Orientação do eSocial
NF	Nota Fiscal
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
QHT	Quadro de Horário de Trabalho
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
TCI	Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 GOVERNO ELETRÔNICO NO BRASIL	19
2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL.....	19
2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS.....	21
2.3.1 Cronograma de implantação	23
2.4 DEPARTAMENTO PESSOAL.....	25
1.4.1 Obrigações acessórias trabalhistas	26
2.4.1.1 Relação Anual de Informações Sociais e Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados.....	26
2.4.1.2 Livro Registro de Empregados e Carteira de Trabalho e Previdência Social	26
2.4.1.3 Perfil Profissiográfico Previdenciário e Comunicação de Acidente de Trabalho	27
2.4.1.4 Folha de Pagamento	27
2.4.1.5 Guia de Previdência Social, Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social e Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social	28
2.4.1.6 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte.....	28
2.4.1.7 Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais	28
2.4.1.8 Quadro de Horário de Trabalho.....	28
2.4.1.9 Comunicação de Dispensa.....	29
2.4.1.10 Manual Normativo de Arquivos Digitais	29
3 METODOLOGIA.....	30
3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	30
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	30
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS.....	31

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	31
3.5 PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	32
3.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	33
3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO.....	33
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	34
4.1 APURAÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES	34
4.2 CONHECIMENTO ACERCA DO ESOCIAL	38
4.3 CONSTATAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DO ESOCIAL.....	41
4.4 EVIDENCIAÇÃO DOS DESAFIOS DO ESOCIAL	45
5 CONCLUSÃO.....	50
5.1 CONCLUSÕES DA PESQUISA.....	50
5.2 RECOMENDAÇÕES A ESTUDOS FUTUROS	51
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	56
APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA	58

1 INTRODUÇÃO

Este tópico apresenta o estudo realizado, iniciando com a contextualização e a problemática da pesquisa, seguindo com os objetivos, geral e específicos, as justificativas, e, por fim, a estruturação do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

A contabilidade tem a característica de uma ciência social aplicada e, por isso, deve evoluir de acordo com as necessidades de informações demandadas pelos seus usuários (MAUSS *et al.*, 2010). Dessa forma, é preciso que o profissional esteja sujeito às mudanças e se adapte com agilidade frente aos avanços (PONTES, 2022).

No Brasil, o conceito de Governo Eletrônico começou a ser debatido no início dos anos 2000, a partir de investimentos em aspectos oriundos da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Desde então, o governo brasileiro iniciou uma sucessão de adaptações e inovações que possibilitaram a padronização e simplificação de processos. De acordo com Diniz *et al.* (2009, p.24), o uso das TICs foi fundamental para “a migração da informação baseada em papel para mídias eletrônicas e serviços online e o avanço e universalização da infraestrutura pública de telecomunicações e da internet”.

A partir dessas novas tecnologias, o governo brasileiro desenvolveu o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), projeto instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Essa iniciativa é, atualmente, um dos principais instrumentos de prestação de informações ao fisco, fazendo migrar, do papel para o digital, todas as práticas que compõem a escrituração contábil, fiscal e previdenciária.

O projeto SPED serviu como base para a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Esse sistema tem como principal objetivo a simplificação e unificação das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias por parte das empresas, consolidando a entrega de inúmeras obrigações acessórias para entidades federais como a Caixa Econômica Federal (CEF), o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), a Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Receita Federal do Brasil (RFB).

As mudanças decorrentes da implantação do eSocial levaram as empresas a repensar suas rotinas, revisando dados e adequando-se, a fim de repassar as informações com qualidade e confiabilidade (SANTOS, SILVA E LIMA, 2019). No que se refere à complexidade do

projeto eSocial, Volpato (2014, p. 35), destaca que este “tende a proporcionar uma mudança cultural dentro das empresas, pois causa impactos diretos nas rotinas dos setores”, com enfoque maior no departamento pessoal”.

Diante disso, a questão norteadora da presente pesquisa apresenta-se desta forma: **Qual a percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS decorrentes da implantação do eSocial?**

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos são classificados em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Realizar um levantamento sobre a percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, decorrentes da implantação do eSocial.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Apurar o perfil dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- b) Verificar o conhecimento acerca do eSocial dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- c) Constatar os benefícios advindos da implantação do eSocial para os profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- d) Evidenciar os principais desafios encontrados na implantação do eSocial pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

1.3 JUSTIFICATIVA

O projeto eSocial Empresas, voltado às empresas jurídicas e pessoas físicas equiparadas, teve início em 2018, mas entrou em sua fase final de implantação apenas em janeiro de 2023. Zanin *et al.* (2017) ressaltam que o eSocial precisou ser prorrogado algumas vezes devido às dificuldades encontradas em atender as complexidades exigidas pelo projeto.

Diante das diversas mudanças nas rotinas de departamento pessoal, conduzidas pela implantação do eSocial, a presente pesquisa busca verificar o ponto de vista dos profissionais que atuam na área.

Assim, este estudo justifica-se em razão da importância do projeto eSocial em âmbito nacional. Nesse sentido, cabe mencionar o boletim divulgado pelo Mapa de Empresas (BRASIL, 2022), ferramenta disponibilizada pelo Governo Federal, segundo o qual, no 2º quadrimestre do ano passado, haviam mais de 20 milhões de empresas ativas no Brasil. Ainda, de acordo com relatório divulgado pelo Novo Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (CAGED), em setembro de 2022, o país registrava 42,8 milhões de empregados, todos são impactados pelo sistema eSocial.

Do ponto de vista prático, trata-se de um tema atual e relevante no meio contábil e social em virtude das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas fornecidas pelo projeto eSocial. Além disso, justifica-se por compreender um assunto que deve ser atualizado constantemente devido às diversas fases de implantação necessárias ao projeto. Em 2023, o eSocial merece atenção especial sobretudo por encontrar-se em fase final de implantação.

Já de um ponto de vista acadêmico, essa pesquisa traz um paralelo entre a teoria e a prática, agregando maior conhecimento sobre o setor de departamento pessoal e os aspectos legais das relações de emprego. Ademais, proporciona conhecimento sobre o funcionamento do eSocial.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho é constituído por mais quatro (04) tópicos, sendo eles: referencial teórico, metodologia, análise dos resultados, conclusão e, ao final, as referências e os apêndices utilizados. O presente tópico apresenta a introdução ao estudo, e compõe-se da contextualização e problema, objetivos – geral e específicos –, bem como das justificativas do estudo.

No segundo tópico, apresenta-se o referencial teórico em relação ao tema da pesquisa, a fim de conduzir o entendimento do leitor sobre o assunto, além de servir como base para a análise e interpretação dos resultados da pesquisa.

Posteriormente, no terceiro tópico, são demonstrados os procedimentos metodológicos utilizados, entre eles a classificação da pesquisa, população e amostra, procedimentos de coleta de dados, instrumento de pesquisa, procedimentos de tratamento e análise de dados, aspectos éticos, além das limitações do estudo.

Já o quarto tópico é composto pela análise e discussão dos resultados obtidos na pesquisa, junto da busca por respostas para o problema de investigação e objetivos do estudo, com embasamento em trabalhos anteriores.

Ainda, no último tópico apresenta-se a conclusão dos resultados obtidos. Após, encerra-se o trabalho com as referências e apêndices utilizados na pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, apresentam-se os principais temas, conceitos e características relacionados à temática proposta nesta pesquisa, com o intuito de proporcionar a compreensão e fornecer embasamento teórico acerca dos assuntos abordados.

2.1 GOVERNO ELETRÔNICO NO BRASIL

O conceito de Governo Eletrônico surgiu com o desenvolvimento e a evolução das TICs, proporcionando uma transformação na forma de relacionar a Administração Pública e a sociedade, através do uso de meios digitais de comunicação, visando a transparência, a melhoria dos serviços e promovendo o avanço da democracia. Entretanto, o Governo Eletrônico não está relacionado apenas ao uso das TICs, pois, conforme Prado (2018 apud Barcella, 2009 p.15), “os governos sempre fizeram uso, em maior ou menor escala, das tecnologias disponíveis em seus processos internos ou na interação com a sociedade”. Dessa forma, compreende-se que o conceito em questão possui um teor mais amplo, abrangendo o controle interno mais eficaz, a melhoria nos serviços e o desenvolvimento de métodos de controle de arrecadação.

Com o crescente avanço tecnológico, no Brasil, o programa de Governo Eletrônico surgiu no ano 2000, através do Decreto Presidencial de 3 de abril de 2000, atualmente revogado. Desde que foi criado, este programa busca transformar as relações do governo com seus próprios órgãos, bem como com a sociedade e as empresas.

Diversos estudos sobre a inserção da ideia de Governo Eletrônico no Brasil evidenciaram inúmeras oportunidades na área, mas também identificaram uma infraestrutura insuficiente, sendo esse um dos principais obstáculos encontrados para a implantação desse conceito.

2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

Com o avanço das tecnologias de informação, as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico e, ainda, frente à necessidade de melhorias na fiscalização por parte do fisco, o governo brasileiro, embasado na Emenda Constitucional nº 42/2003, introduziu o inciso XXII ao art. 37 da Constituição Federal (CF). De acordo com tal inciso, “as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuarem

de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais” (BRASIL, 1988, Art. 37)

Segundo a RFB, o projeto SPED possui os seguintes objetivos:

“Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais. Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. Tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.”

Figura 1 - Subprojetos do SPED



Fonte: CRM Services (2019).

O SPED destaca-se como um dos principais mecanismos de Governo Eletrônico desenvolvidos pelo país, tendo servido como base para ampliação para 12 módulos. Conforme Figura 1: Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Contábil Fiscal (ECF), Escrituração Fiscal Digital das Contribuições (EFD Contribuições), Escrituração Fiscal Digital ICMS IPI (EFD ICMS IPI), Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída (EFD Reinf), e-Financeira, Manifesto Eletrônico de

Documentos Fiscais (MDF-e), Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e), Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e), além do eSocial – assunto de interesse nesta pesquisa.

Segundo a RFB, os benefícios trazidos pelo SPED são:

“Redução de custos com a dispensa de emissão e armazenamento de documentos em papel; Eliminação do papel; Redução de custos com a racionalização e simplificação das obrigações acessórias; Uniformização das informações que o contribuinte presta às diversas unidades federadas; Redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas; Redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte; Simplificação e agilização dos procedimentos sujeitos ao controle da administração tributária (comércio exterior, regimes especiais e trânsito entre unidades da federação); Fortalecimento do controle e da fiscalização por meio de intercâmbio de informações entre as administrações tributárias; Rapidez no acesso às informações; Aumento da produtividade do auditor através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos; Possibilidade de troca de informações entre os próprios contribuintes a partir de um leiaute padrão; Redução de custos administrativos; Melhoria da qualidade da informação; Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais; Disponibilidade de cópias autênticas e válidas da escrituração para usos distintos e concomitantes; Redução do "Custo Brasil"; Aperfeiçoamento do combate à sonegação; Preservação do meio ambiente pela redução do consumo de papel.”

Segundo Altoé e Partecka (2022, p.18), a criação do SPED facilitou “tarefas desenvolvidas pelo profissional da contabilidade permitindo maior rapidez no envio, segurança, compartilhamento e confiabilidade dos dados das empresas”.

2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS

Seguindo as ações de desenvolvimento do governo federal, o eSocial foi instituído por meio do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, tendo como objetivo a simplificação e unificação de todas as informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias dos empregados das empresas, repassando-as aos órgãos de fiscalização. Além disso, o eSocial também permite o cruzamento de dados, auxiliando no combate à sonegação, no correto recolhimento de tributos e proporcionando o devido direito aos trabalhadores. É importante salientar que o eSocial não modificou a legislação vigente, apenas alterou a forma de atendimento e envio das informações.

Figura 2 - Repasse de informações do eSocial



Fonte: Nibo Conteúdos (2014).

Conforme Figura 2, os órgãos de fiscalização que possuem acesso às informações fornecidas pelo eSocial são: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Receita Federal do Brasil (RFB).

Oliveira (2014 apud BARCELLA, 2018) complementa que a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações legais irá registrar a vida laboral de todos os contribuintes, bem como permitirá maior transparência e segurança jurídica nas relações, dificultando o surgimento de fraudes contra a previdência e as leis trabalhistas.

O eSocial trouxe consigo um novo aspecto para as empresas, pois estas têm de reorganizar as rotinas internas de seu departamento pessoal a fim de adequar-se às exigências. Para o governo, a introdução do eSocial se mostra vantajosa, visto que ampliará a capacidade de fiscalização da Administração Pública diante de informações unificadas, consistentes e qualificadas. Em relação aos trabalhadores, o sistema promove maior transparência nas relações de trabalho, agilidade no acesso a benefícios, além de garantia na efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários.

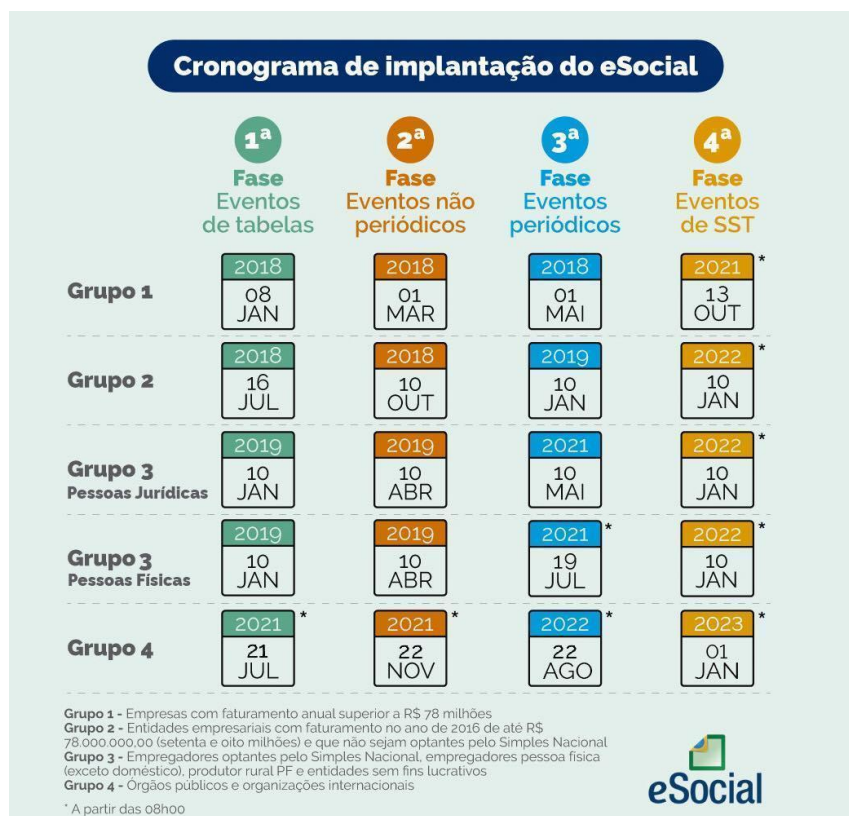
Em decorrência do surgimento do eSocial, além das diversas resoluções, portarias e decretos, destinados a auxiliar na prática o uso do sistema, surgiu também o Manual de Orientação do eSocial (MOS). A respeito deste, Altoé e Partecka (2022, p.27), afirmam: “a leitura integral do manual é um fator muito importante para orientação aos seus clientes e

também para a própria entrega das obrigações, facilitando o entendimento do processo e do sistema.”

2.3.1 Cronograma de implantação

Desde a aprovação do *leiaute* do eSocial, ocorreram diversas alterações no Manual de Orientações do eSocial (MOS), bem como no cronograma de implantação do projeto. Devido à complexidade do programa e aos apelos da sociedade empresária, foram produzidas e publicadas no portal do eSocial diversas notas técnicas e orientações aos desenvolvedores. Em 2017, o Manual de Orientação do eSocial (MOS) sofreu mais uma atualização, em alinhamento à reforma trabalhista, que alterou muitos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde janeiro de 2018, o uso do sistema eSocial é obrigatório para as empresas jurídicas e pessoas físicas equiparadas, e as informações nele prestadas têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes.

Figura 3 - Cronograma de implantação do eSocial



Fonte: gov.br, 2022.

Devido à complexidade do projeto, o estabelecimento deste teve como base um Cronograma de implantação, dividido em grupos e fases, conforme Figura 3, acima. A primeira fase refere-se aos Eventos de Tabela, sendo eles: identificação do empregador, o qual contém os dados básicos referentes à classificação fiscal e estrutura administrativa; tabelas de estabelecimentos, responsável por informações complementares da empresa; rubricas da folha de pagamento, onde são detalhadamente apresentadas as informações das rubricas constantes da folha de pagamento, bem como espaço no qual o declarante indica a incidência de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda Retido em Fonte (IRRF) e de INSS; lotações tributárias, por meio das quais identifica-se a classificação da atividade da empresa (elas têm conceito estritamente tributário); e informações de processos administrativos e judiciais, utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros de processos administrativos e judiciais, quando houver.

Na segunda fase, são enviadas informações que não possuem data pré-estabelecida para ocorrer, são os chamados Eventos não Periódicos. Estes “dependem de acontecimentos na relação entre o declarante e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais” (MOE, 2020, p. 25).

O envio das folhas de pagamento tornou-se obrigatório na terceira fase, junto aos demais Eventos Periódicos, isto é, aquelas cuja ocorrência possui periodicidade previamente definida, assim como a Remuneração e Pagamento do Trabalhador. Por fim, a quarta fase diz respeito aos dados de segurança e saúde no trabalho (SST), informações referentes às condições ambientais do trabalho e monitoramento da saúde do trabalhador, tais como Atestados de Saúde (ASOs) admissionais, periódicos, rescisórios e demais exames complementares, quando necessário, e a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), se/quando houver.

2.4 DEPARTAMENTO PESSOAL

O departamento pessoal (DP) é o setor responsável pela documentação trabalhista relacionada a todos os colaboradores de uma empresa (BROGIO, 2016). Os profissionais desta área tiveram seus hábitos e rotinas alterados em razão das mudanças decorrentes do processo de implantação do eSocial, conforme pontuam Rodrigues, Sell e Lavarda (2018).

No contexto do cumprimento das obrigações relativas ao eSocial, o DP tem papel fundamental, pois está em contato direto com os colaboradores, gerenciando todos os aspectos do vínculo empregatício. Assim, este departamento passa a ser um intermediador de informações, coletando-as no ambiente laboral e repassando-as para o eSocial. Portanto, os profissionais deste setor necessitam estar munidos com ferramentas atuais, alinhadas à implantação e ao domínio pleno de toda parte operacional e funcional do projeto (NEVES JUNIOR, OLIVEIRA, CARNEIRO, 2011 apud MULLER, GODOY FILHO, MARTINS).

Para Santos, Silva e Lima (2019), fica evidente a necessidade de treinamentos, capacitações e atualizações constantes para o setor de DP, considerando que as informações por ele disponibilizadas devem ser corretas e confiáveis.

Quanto à forma de atuação do DP, esta pode ser interna da empresa ou terceirizada. No caso de terceirização, esta permite que a “empresa concentre-se no seu produto estratégico, naquilo que é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade” (VALENÇA; BARBOSA, 2002, p.164), ou seja, possa focar em realizar sua atividade-fim. Essa forma de atuação também pode ser vista como um meio de diminuir custos nas empresas. Cabe destacar que a terceirização do DP é bastante comum de empresas para escritórios contábeis.

A primarização dos serviços é o oposto da terceirização, ou seja, quando a empresa desenvolve internamente as atividades relacionadas ao setor. Nesse caso, faz-se necessária a contratação de mão-de-obra qualificada, além de um sistema adequado.

Rayciki, Eyerkauffer e Marian (2016) argumentam que tanto a terceirização quanto a primarização não devem ser utilizadas apenas como uma técnica administrativa para melhoria dos processos produtivos e de qualidade. Para os autores, ambas têm potencial para melhorar o desempenho econômico/financeiro da entidade.

2.4.1 Obrigações acessórias trabalhistas

As obrigações acessórias são documentos que devem ser enviados aos órgãos fiscalizadores dos governos municipais, estaduais e federais, com frequência mensal, trimestral ou anual. Tais documentos têm como principal objetivo apresentar todas as informações referentes aos impostos apurados e às atividades trabalhistas. O eSocial está substituindo a entrega de formulários individuais de 15 (quinze) obrigações acessórias trabalhistas, são elas:

2.4.1.1 Relação Anual de Informações Sociais e Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados

Através do Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, foi instituída a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), tornando-se uma obrigação acessória anual obrigatória para todas as empresas, sempre relativa ao ano-base anterior. Esse documento servia de base para controle dos registros do FGTS, concessão e benefícios previdenciários, identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP, entre outros.

O Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (CAGED), instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, consistia em uma declaração mensal ao MTE, com informações de registro de admissões de dispensa de funcionários, sob o regime CLT.

Com a aprovação da Portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, as obrigações acessórias CAGED e a RAIS foram extintas e substituídas pelo eSocial.

2.4.1.2 Livro Registro de Empregados e Carteira de Trabalho e Previdência Social

O Livro Registro de Empregados (LRE) é o instrumento utilizado pelas empresas no qual são inseridas todas as informações referentes ao trabalhador, desde o momento de sua admissão. Nesse documento, obrigatório para todos os empregadores, constam informações acerca de remuneração, férias, acidentes e outras. Cabe mencionar que o LRE precisa estar sempre atualizado.

Em contrapartida, para o funcionário ter acesso a tais informações, foi criada, pelo Decreto-Lei n.º 926, de 10 de outubro de 1969, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Este é um dos únicos documentos que reproduz com tempestividade, a vida laboral do trabalhador, bem como garante acesso aos principais direitos trabalhistas.

Recentemente, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho instituiu a Portaria n.º 1.195, de 30 de outubro de 2019, por meio da qual o registro de funcionário passou a ser feito de forma automática, no momento em que as informações são enviadas ao eSocial.

Assim, o LRE e a CTPS passaram a ser obrigações substituídas pelo sistema eSocial.

2.4.1.3 Perfil Profissiográfico Previdenciário e Comunicação de Acidente de Trabalho

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) destina-se a prestar informações relativas ao histórico laboral dos trabalhadores ao INSS, tais como a atividade exercida e o agente nocivo ao qual estão expostos. Esse documento também traz informações de registros ambientais da empresa, baseadas no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), e da monitoração biológica, obtida por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

A partir de janeiro de 2023, no entanto, em atendimento à Portaria/MTP n.º 313, de 22 de setembro de 2021, alterada pela Portaria n.º 1.010, de 24 de dezembro de 2021, o PPP passou a ser gerado exclusivamente pelo eSocial, a partir das informações de SST. Da mesma forma, eventuais acidentes de trabalho, nos termos do artigo 19 da Lei 8.213/91, devem ser comunicados pela CAT através do eSocial.

2.4.1.4 Folha de Pagamento

Cavalcante (2013, p. 42) define a folha de pagamento como:

a descrição dos fatos que envolveram a relação de trabalho, de maneira simples e transparente, transformado em fatores numéricos, através de códigos, quantidade, referências, percentagens e valores, em resultados que formarão a folha de pagamento.

A folha de pagamentos será composta pelos proventos e descontos referentes ao mês trabalhado do empregado, além dos encargos com contribuição previdenciária, FGTS e IRRF. Assim como as demais obrigações, a folha de pagamento também passou a ser enviada por meio do eSocial, por meio dos Eventos Periódicos, e não mais diretamente ao MTE.

2.4.1.5 Guia de Previdência Social, Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social e Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

A Guia da Previdência Social (GPS), responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e de terceiros, antes informada pelo Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), também passou a ser declarada por meio do eSocial para todas as empresas. O FGTS, no entanto, segue sendo recolhido com base nesta declaração, por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), para a maioria dos empregadores. Excetuam-se, nesse caso, apenas o Empregador Doméstico e Micro Empresário Individual (MEI), pois estes já utilizam o eSocial para o recolhimento de tal tributo.

2.4.1.6 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

A Declaração de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF) é uma declaração feita pelo empregador para a Receita Federal e tem o intuito de informar o valor do imposto de renda retido, bem como os rendimentos dos empregados referentes ao ano base, independentemente da forma de tributação. Essa declaração ainda não está incluída no eSocial para todos os empregadores, porém a Instrução Normativa (IN) da RFB nº 2.096, de 18 de julho de 2022, já prevê uma data fim e informa que a última obrigação referente a esta declaração será devida em janeiro de 2024, sendo posteriormente substituída para o eSocial.

2.4.1.7 Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

Conforme IN da RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, as informações referentes à área trabalhista, anteriormente constantes na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), foram substituídas pelas informações contidas no eSocial.

2.4.1.8 Quadro de Horário de Trabalho

O quadro de horário de trabalho (QHT), previsto no Artigo 74 da CLT, corresponde a informações de identificação do horário contratual, bem como apresenta informações acerca

dos horários de início e término do intervalo da jornada de trabalho, quando necessário. Tais informações também passaram a ser transmitidas pelo eSocial, por meio dos Eventos de Tabela.

2.4.1.9 Comunicação de Dispensa

A comunicação de dispensa (CD), regida pela Lei 7998/90, também passou a ser informada pelo eSocial, por meio das informações de desligamento encaminhadas pela empresa, através dos Eventos não Periódicos.

2.4.1.10 Manual Normativo de Arquivos Digitais

O Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD) é um arquivo digital utilizado para a fiscalização das empresas. Assim, o próprio eSocial, tratará de todas as obrigações referentes ao MANAD, ou seja, a fiscalização só precisará acessar o sistema do eSocial. Entretanto, ressalta-se que, independentemente disso, a fiscalização ainda poderá solicitar o MANAD enquanto todas as obrigações não forem plenamente substituídas.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentam-se os métodos utilizados no desenvolvimento da pesquisa. Inicia-se com a definição do delineamento metodológico da pesquisa. A seguir, a apresentação da população e da amostra da pesquisa, seguido pelo procedimento de coleta, tratamento e análise de dados. Por fim, são apresentados os aspectos éticos e as limitações da pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

No que se refere ao método de pesquisa, classifica-se como uma pesquisa descritiva, pois tem como objetivo “descrever as características do objeto que está sendo estudado e proporcionar uma nova visão sobre essa realidade já existente”, segundo Dell-Masso, Cotta e Santos (2014, p.10). Ou seja, propõe-se a descrever as perspectivas de conhecimento, de benefícios e desafios quanto a implantação do eSocial, enfrentados pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

Em relação aos procedimentos aplicados, qualifica-se como pesquisa de levantamento ou *survey*, visto que a coleta de dados ocorreu pela aplicação de questionário em uma amostra da população. Segundo Beuren *et al.* (2006, p. 85), “os dados referentes a esse tipo de pesquisa podem ser coletados com base em uma amostra retirada de determinada população ou universo que deseja se conhecer”.

A presente pesquisa classifica-se como quantitativa, caracterizada por Richardson (1999), “pelo emprego da quantificação tanto na de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Tal abordagem é frequentemente utilizada em pesquisas descritivas.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população, segundo Lakatos e Marconi (2010), é definida como o conjunto de pessoas que apresentam pelo menos uma característica em comum. Na presente pesquisa, a população é delimitada com base nos profissionais que atuam no setor de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS. Devido às diversas nomenclaturas relacionadas aos profissionais de departamento pessoal, não foi possível mensurar o tamanho da população, apesar de ser finita.

Segundo Lakatos e Marconi (2010, p. 27), a amostra é definida como uma “parcela convenientemente selecionada do universo (população)”. Para a aplicação da pesquisa, foi

definida uma amostra de 25 (vinte e cinco) profissionais que atuam no setor de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, de forma não probabilística e por conveniência, ou seja, a pesquisa não foi disponibilizada a toda população, apenas aos contatos que a pesquisadora possui maior proximidade e facilidade de acesso. Essa técnica pode ser utilizada quando qualquer indivíduo da população é considerado elegível para fazer parte da amostra, sem parâmetros que devam ser considerados, isso significa que todos os profissionais do Departamento Pessoal da cidade de Santa Maria -RS poderiam fazer parte da amostra analisada pela pesquisa.

A amostragem por conveniência é essencial em circunstâncias em que o pesquisador necessita obter informações em um período mais curto, pois esse método torna a obtenção de resultados mais rápida.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi um questionário criado por meio da ferramenta *Google Forms*, encaminhado a 80 profissionais de departamento pessoal via *e-mail* e pelas redes sociais *Linkedin* e *WhatsApp*, no período de 12 de junho de 2023 a 17 de junho de 2023, dos quais 25 responderam.

Segundo Gil (1999, p.128), a aplicação de questionário pode ser definida como:

A técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Destaca-se que só foram consideradas e validadas as respostas em que o respondente assinalou “Aceito participar da pesquisa”, conforme Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Sendo necessário eliminar uma resposta obtida pela aplicação do questionário.

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

A aplicação do instrumento de pesquisa se dividiu em 04 (quatro) blocos de perguntas, com o intuito de responder a cada um dos objetivos específicos, sendo eles:

- a) Bloco 01 – caracterização do respondente, a fim de responder ao objetivo específico “a” e apurar o perfil dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- b) Bloco 02 – conhecimento acerca do eSocial, quanto ao objetivo específico “b”, com o propósito de verificar o conhecimento acerca do eSocial dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- c) Bloco 03 – perspectivas de benefícios da implantação do eSocial, com a finalidade de responder ao objetivo específico “c” e constatar os benefícios advindos da implantação do eSocial para os profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS;
- d) Bloco 04 – perspectivas de desafios da implantação do eSocial, com o intuito de solucionar o objetivo específico “d” e evidenciar os principais desafios encontrados na implantação do eSocial pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

3.5 PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

O procedimento de tratamento e de análise dos dados de uma pesquisa quantitativa baseia-se em técnicas e procedimentos estatísticos, que permitem o tratamento e a análise de variáveis. Também permite que se obtenham indicadores e parâmetros que viabilizam a descrição de comportamentos e a indicação de tendências futuras de uma população, a partir de uma amostra.

Os questionários respondidos foram analisados individualmente, a fim de não haver erros ou equívocos na análise dos dados obtidos.

Para a tabulação dos dados, foram utilizadas planilhas eletrônicas, desenvolvidas através da ferramenta *Microsoft Office Excel* e os dados obtidos foram analisados com base na média, recursos da estatística descritiva.

Quanto às respostas dos blocos 2, 3 e 4, foi utilizada a escala Likert de cinco pontos, na qual foi atribuído 5 para concordo totalmente, 4 para concordo em partes, 3 para neutro, 2 para discordo em partes e 1 para discordo totalmente.

Para fins de cálculo das médias, foram atribuídos os valores correspondentes a cada uma das respostas, e a soma foi dividida pelo número de respondentes.

No que diz respeito à interpretação do resultado, uma média de 4 a 5 representa alto nível de concordância com as afirmativas, uma média entre 3 a 3,9 representa nível médio de

concordância com as afirmativas e uma média inferior a 3 representa baixo nível de concordância com as afirmativas, conforme apresentado por Vellucci (2017).

Além disso, foram utilizadas tabelas de distribuição de frequência absoluta e relativa, a fim de determinar o número de vezes que uma mesma resposta aparece no conjunto de dados e a porcentagem que determinado resultado representa em relação aos dados obtidos, respectivamente.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Por se tratar de uma pesquisa envolvendo pessoas, existe a necessidade de observância dos aspectos éticos. Assim, foram respeitados o anonimato e a garantia de não identificação dos participantes. Em cumprimento ao regulamento institucional da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), foi apresentado aos participantes dessa pesquisa o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

A principal limitação da pesquisa refere-se ao levantamento de dados, devido a não haver informações exatas quanto ao tamanho da população definida nesta pesquisa, ou seja, não há dados confiáveis de quantos profissionais atuam na área de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados e análises dos dados coletados através da pesquisa aplicada, com a finalidade de caracterizar os respondentes e analisar o conhecimento, os benefícios e os desafios dos profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS, em relação a implantação do eSocial.

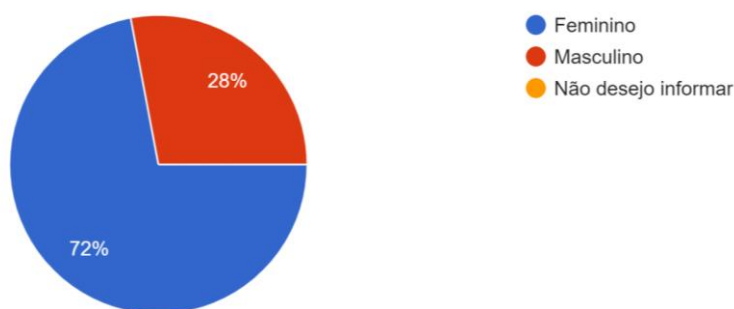
Para apresentação dos resultados, serão utilizadas figuras e tabelas para auxiliar a compreensão e análise dos resultados obtidos no questionário.

4.1 APURAÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

A seguir são apresentados os resultados do primeiro bloco de perguntas do questionário, que destina-se a responder o objetivo específico “a”, apurar o perfil dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

Inicia-se a análise dos resultados com a identificação do gênero dos respondentes, conforme a Figura 4.

Figura 4 - Gênero dos participantes

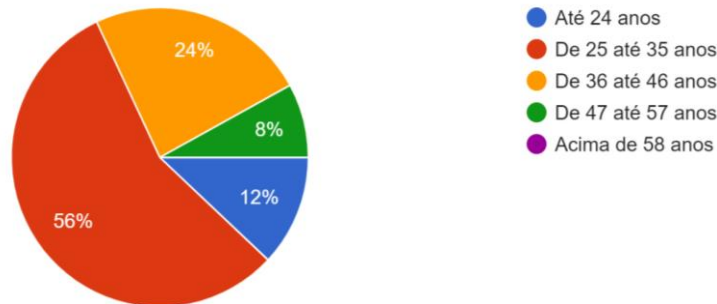


Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ao analisar o perfil dos respondentes quanto ao gênero, observou-se que a prevalência do sexo feminino dentre os profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS. Isso evidencia o espaço da mulher no mercado de trabalho nas áreas da contabilidade e/ou administrativa da amostra analisada. Segundo Feitosa (2022, p.36), “a representação feminina é resultado das conquistas das mulheres no meio acadêmico e no campo profissional”.

A seguir é apresentada a análise de identificação da idade dos participantes, conforme a Figura 5.

Figura 5 - Idade dos participantes

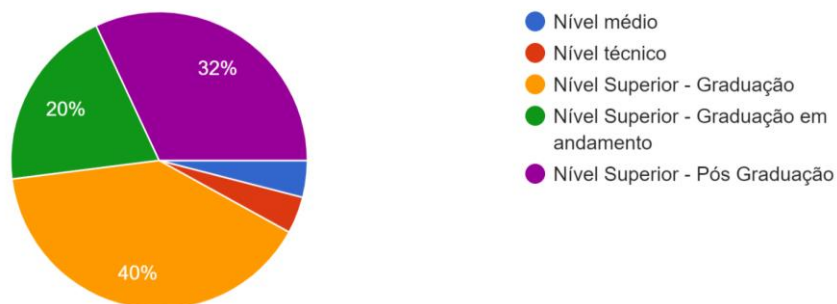


Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em relação a idade dos participantes da pesquisa, foi possível verificar que 80% dos respondentes estão na faixa etária de 25 a 46 anos. Os mais jovens, ou seja, até 24 anos, correspondem a 12% da amostra. Respondentes a partir de 47 anos representam 8% da amostra e não houve nenhum respondente acima de 58 anos. Tal resultado indica baixa adesão à área pelos profissionais mais jovens e egressão de profissionais mais velhos.

Na figura 6, verifica-se a escolaridade dos participantes, sendo possível evidenciar que 72% dos respondentes possuem graduação e/ou pós-graduação. Também se destacam os profissionais com graduação em andamento (20%) e, em minoria, profissionais com escolaridade de nível médio e técnico. Em geral, esse resultado indica que os profissionais do departamento pessoal de Santa Maria - RS são capacitados.

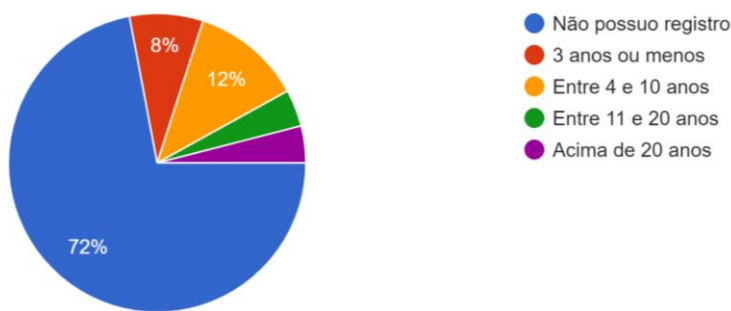
Figura 6 - Escolaridade dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2023) * Nível médio e Nível técnico (4%)

A Figura 7 apresenta o tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) dos respondentes, evidenciando-se que mais de 70% da amostra não possui registro junto ao CRC. Isso deve-se ao fato de não ser uma atividade exclusiva do contador; também em muitos casos, principalmente em escritórios contábeis, é utilizado apenas o registro do sócio/proprietário.

Figura 7 - Tempo de registro no CRC dos participantes

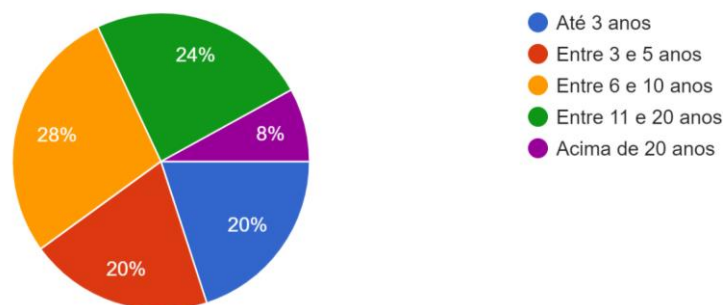


Fonte: Elaborado pela autora (2023) * Entre 11 e 20 anos e Acima de 20 anos (4%)

Tal achado diferencia-se ao resultado anterior, onde foi possível verificar que os profissionais são qualificados, pois mesmo com a maioria dos respondentes possuindo escolaridade em nível superior, não possuem o registro da profissão.

A Figura 8 apresenta o tempo de atuação em departamento pessoal dos respondentes.

Figura 8 - Tempo de atuação em Departamento Pessoal dos participantes

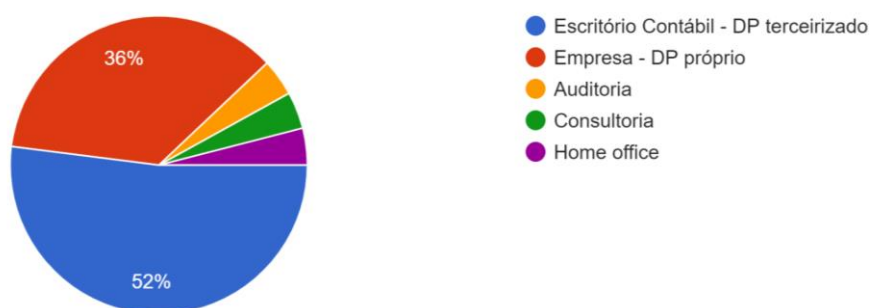


Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Sobre o tempo de atuação em Departamento Pessoal, foi obtido amplo resultado em todas as opções da pesquisa, possibilitando-se maior proximidade com a realidade dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS. Também é importante ressaltar que 60% dos respondentes possuem atuação em Departamento Pessoal acima de 6 anos, ou seja, atuam na área desde o início da implantação do eSocial.

Também foi questionado o local de trabalho dos respondentes, com duas opções fechadas, Escritório Contábil e Empresa, e com uma opção aberta, a fim de verificar os demais locais de atuação profissional. A Figura 9 apresenta o atual local de trabalho dos respondentes.

Figura 9 - Local de trabalho dos participantes



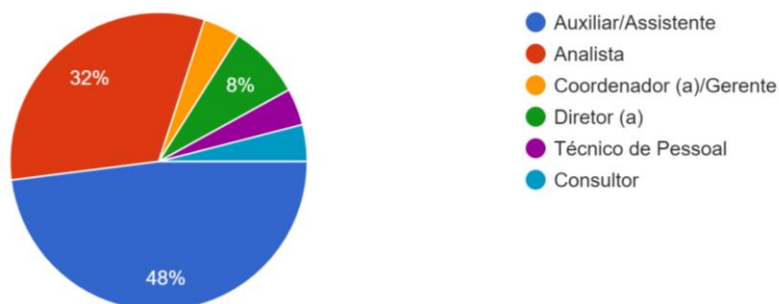
Fonte: Elaborado pela autora (2023). * Auditoria, Consultoria e Home office (4%)

Contatou-se que 52% da amostra atua em escritório contábil e 36% dos profissionais atuam internamente no setor de departamento pessoal das empresas. Esse resultado indica grande tendência à terceirização do DP aos escritórios de contabilidade.

Apesar de não ficar claro o local de atuação dos profissionais de Auditoria, Consultoria e *Home office*, as respostas não foram descartadas devido à experiência profissional dos participantes.

Para encerrar o primeiro bloco do questionário, na Figura 10 constam as funções dos respondentes.

Figura 10 - Função dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2023) * Coordenador/Gerente, Técnico de Pessoal e Consultor (4%)

No que se refere às funções exercidas pela amostra, foi constatado que 80% dos respondentes exercem função de Auxiliar/Assistente e/ou Analista, ou seja, desempenham funções operacionais dentro das empresas. Esse resultado condiz com o questionamento anterior, sobre o registro junto ao CRC, no qual foi verificado que 72% dos respondentes não possuem registro.

Por haver diversas nomenclaturas relacionadas às funções exercidas pelos profissionais de departamento pessoal a questão também contou com uma opção aberta, onde foram constatadas as funções de Técnico de Pessoal e Consultor.

4.2 CONHECIMENTO ACERCA DO ESOCIAL

O segundo bloco de perguntas do questionário destina-se a responder o objetivo específico “b”, verificar a percepção de conhecimento acerca do eSocial dos profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS.

A Tabela 1 apresenta alto nível de concordância com as afirmativas sobre a participação em cursos, treinamentos e/ou capacitações, utilização do Manual de Orientação do eSocial (MOS), tempo de estudo e estudo da legislação trabalhista.

Tabela 1 - Competências dos participantes

	Concordo totalmente	Concordo em partes	Neutro	Discordo em partes	Discordo totalmente	Média
Bloco 2 - Q1	10	12	0	2	1	4,12
Bloco 2 - Q2	12	8	3	1	1	4,16
Bloco 2 - Q3	13	10	1	1	0	4,4
Bloco 2 - Q4	17	8	0	0	0	4,68

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Assim é possível afirmar que os respondentes participaram de cursos, treinamentos e/ou capacitações sobre o eSocial (Bloco 2 - Q1); tal achado condiz com Siqueira e Martins (2020), que observou que mais de 80% dos respondentes participaram de treinamentos sobre o eSocial.

Sobre a utilização do MOS para orientações acerca do eSocial (Bloco 2 - Q2), foi possível verificar que o manual foi amplamente utilizado pelos profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS, corroborando com Silva (2019), na qual 76,9% dos participantes afirmam terem feito a leitura integral e/ou em partes do manual.

Também torna-se explícita a necessidade de tempo de estudo para a compreensão do eSocial (Bloco 2 - Q3) e que o estudo da legislação trabalhista passou a ser mais regular e recorrente (Bloco 2 - Q4), em conformidade com Silva (2019), onde 93% dos respondentes afirmam que demandou tempo de estudo para a compreensão do eSocial e 81% afirmam que o estudo da legislação trabalhista se tornou mais frequente.

A Tabela 2 apresenta os resultados sobre o cumprimento do cronograma do eSocial e instruções normativas, manuais e circulares disponibilizados pelos órgãos competentes.

Tabela 2 – Cronograma e instruções do eSocial

	Concordo totalmente	Concordo em partes	Neutro	Discordo em partes	Discordo totalmente	Média
Bloco 2 - Q5	17	7	0	0	1	4,56
Bloco 2 - Q6	16	6	1	2	0	4,44

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Observa-se que, em sua maioria, o cronograma de implantação do eSocial foi cumprido (Bloco 2 - Q5) pelos profissionais do departamento pessoal de Santa Maria - RS e os mesmos afirmam que as instruções normativas, manuais e circulares disponibilizados pelos órgãos competentes (Bloco 2 - Q6) foram claros e auxiliaram na execução das rotinas do eSocial. O

mesmo resultado foi obtido por Siqueira e Martins (2020), onde 74% dos profissionais afirmaram ter conhecimento do cronograma de implantação do eSocial.

O resultado da pesquisa evidencia médio nível de concordância com a afirmativa de que foram necessárias novas contratações para o departamento pessoal para o cumprimento de todos os processos e exigências do eSocial, conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Necessidade de novas contratações para o DP

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	5	20%	25
Concordo em partes	5	20%	20
Neutro	7	28%	21
Discordo em partes	5	20%	10
Discordo totalmente	3	12%	3
Total	25	100%	3,16

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado indica que em geral não foram necessárias novas contratações com foco específico no eSocial. Em concordância, Silva (2019) obteve como resultado sobre a mesma afirmativa, média de 5,11 de 10. Destaca-se que, o eSocial não alterou nenhuma lei vigente, apenas a forma com que as informações são encaminhadas aos órgãos competentes.

Para encerrar o segundo bloco do questionário, conforme os resultados expostos na Tabela 4, é possível afirmar que os profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS se sentem preparados para cumprir todos os processos e exigências do eSocial,

Tabela 4 - Preparação para atender os processos e exigências do eSocial

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	12	48%	60
Concordo em partes	11	44%	44
Neutro	1	4%	3
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	1	4%	1
Total	25	100%	4,32

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em oposição, o resultado encontrado por Vellucci (2017), a média encontrada entre os respondentes foi de 2,84 de 5, sendo válido ressaltar que no período de aplicação e apuração dos resultados da pesquisa, ainda não havia sido iniciada a implantação do eSocial Empresas, então é normal que os profissionais ainda não estivessem preparados.

4.3 CONSTATAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DO ESOCIAL

A seguir são apresentados os resultados do terceiro bloco de perguntas do questionário, que destina-se a responder o objetivo específico “c”, constatar os benefícios advindos da implantação do eSocial para os profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

A primeira questão do terceiro bloco do questionário verificou alto nível de concordância com a afirmativa de que a implantação do eSocial proporcionou melhoria na qualidade da informação, conforme Tabela 5.

Tabela 5 - Melhoria na qualidade da informação

Bloco 3 - Questão 3.1	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	21	84%	105
Concordo em partes	4	16%	16
Neutro	0	0%	0
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,84

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado corrobora com o princípio do eSocial, elencado no inciso IV, do artigo 3º, do Decreto, nº 8.373, demonstrando que o eSocial atingiu seu objetivo de aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias.

A Tabela 6 apresenta os resultados quanto à redução de custos administrativos, onde observa-se médio nível de concordância com a afirmativa de que a implantação do eSocial reduziu custos administrativos.

Tabela 6 - Redução de custos administrativos

Bloco 3 - Questão 3.2	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	4	16%	20
Concordo em partes	11	44%	44
Neutro	5	20%	15
Discordo em partes	4	16%	8
Discordo totalmente	1	4%	1
Total	25	100%	3,52

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado reforça os achados por Araujo e Silva (2016), os quais verificaram que apenas 29% dos respondentes apontam a redução de custos com arquivamento e com a impressão de documentos como um dos benefícios da implantação do eSocial.

Quanto aos grupos beneficiados pela implantação do eSocial, os resultados são apresentados na Tabela 7.

Tabela 7 - Grupos beneficiados pela implantação do eSocial

	Concordo totalmente	Concordo em partes	Neutro	Discordo em partes	Discordo totalmente	Média
Bloco 3 - Q3	2	14	2	7	0	3,44
Bloco 3 - Q4	6	15	2	2	0	4
Bloco 3 - Q5	2	16	3	3	1	3,6
Bloco 3 - Q6	21	4	0	0	0	4,84

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Verificou-se que, conforme resultado da afirmativa Bloco 3 - Q6, segundo a amostra da pesquisa, os maiores beneficiados pela implantação do eSocial foram os profissionais de Departamento Pessoal. Também é possível atribuir alto nível de concordância com a afirmativa do Bloco 3 - Q4 de que os trabalhadores foram os maiores beneficiados. É atribuído médio nível de concordância com as afirmativas de que o empregador, o governo e demais órgãos envolvidos foram os maiores beneficiados pela implantação do eSocial, conforme afirmativas do Bloco 3 - Q3 e Q5.

Em geral é possível afirmar que, segundo as perspectivas dos profissionais de Departamento Pessoal da cidade de Santa Maria - RS, todos os envolvidos no projeto eSocial foram beneficiados com a sua implantação, conforme verificado por Vellucci (2017).

A Tabela 8 apresenta a visão dos profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria -RS quanto a eliminação de obrigações acessórias.

Tabela 8 - Eliminação de obrigações acessórias

Bloco 3 - Questão 3.7	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	11	44%	55
Concordo em partes	11	44%	44
Neutro	1	4%	3
Discordo em partes	2	8%	4
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,24

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado está de acordo com o objetivo de racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias com o estabelecimento de uma transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores, segundo a RFB (2017).

Corroborando, Leal *et al* (2016) verificaram que, antes mesmo do eSocial entrar em funcionalidade, os respondentes já enxergavam a eliminação de obrigações acessórias como uma das vantagens da implantação do mesmo.

De acordo com a perspectiva da amostra, pode-se afirmar que o eSocial auxilia no controle e fiscalização da prestação de informações. Os resultados são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 - Controle e fiscalização das informações

Bloco 3 - Questão 3.8	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	19	76%	95
Concordo em partes	6	24%	24
Neutro	0	0%	0
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,76

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado já havia sido verificado por Araujo e Silva (2016), onde foi exposto que a fiscalização das informações seria mais precisa. Também está de acordo com um dos objetivos do SPED: tornar a fiscalização mais efetiva, com cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Conforme é possível evidenciar, os profissionais de Departamento Pessoal da cidade de Santa Maria - RS concordam com a afirmativa de que a implantação do eSocial proporcionou maior agilidade e precisão na transmissão dos dados relativos às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas do empregador, de acordo com o exposto na Tabela 10.

Tabela 10 - Agilidade e precisão na transmissão de dados

Bloco 3 - Questão 3.9	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	18	72%	90
Concordo em partes	7	28%	28
Neutro	0	0%	0
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,72

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse resultado vem ao encontro de Feitosa (2022), onde para a maioria dos respondentes, a principal vantagem do eSocial é a agilidade e facilidade na gestão das informações trabalhistas e previdenciárias.

Para encerrar o terceiro bloco de perguntas do questionário, são apresentados na Tabela 11 os resultados sobre a redução da informalidade das informações trabalhistas e previdenciárias.

Tabela 11 - Redução da informalidade

Bloco 3 - Questão 3.10	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	12	48%	60
Concordo em partes	10	40%	40
Neutro	1	4%	3
Discordo em partes	2	8%	4
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,28

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme apurado, é notável que os respondentes acreditam que a implantação do eSocial proporcionou a redução da informalidade das informações trabalhistas e previdenciárias. Martins e Martins (2020) concluíram que o conhecimento acerca do eSocial e suas penalidades, por parte dos empresários, acarretou na redução das informalidades das informações trabalhistas e previdenciárias.

4.4 EVIDENCIAÇÃO DOS DESAFIOS DO ESOCIAL

A seguir são apresentados os resultados do quarto bloco de perguntas do questionário, que destin-se a responder o objetivo específico “d”, evidenciar os principais desafios encontrados na implantação do eSocial pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS.

Inicia-se a análise com os resultados sobre a adequação do sistema, investimento em tecnologia e adequação dos processos internos, conforme Tabela 12.

Tabela 12 - Adequação do sistema e dos processos internos

	Concordo totalmente	Concordo em partes	Neutro	Discordo em partes	Discordo totalmente	Média
Bloco 4 - Q1	13	8	3	1	0	4,32
Bloco 4 - Q3	15	9	0	1	0	4,52

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Evidencia-se alto nível de concordância com as afirmativas de que a adequação do sistema de informação utilizado e investimento em tecnologia (Bloco 4 - Q1) e a adequação dos procedimentos e processos internos das empresas, para cumprimento dos prazos (Bloco 4 - Q3), foram desafios encontrados pelos profissionais de departamento pessoal de Santa Maria - RS durante a implantação do eSocial.

Esse resultado está de acordo com Feitosa (2022), o qual verificou que o custo e a ausência de softwares adequados foram adversidades encontradas durante a implantação do eSocial.

Silva (2019) constatou que 89% dos respondentes concordam que o maior custo com a implantação do eSocial foi em relação a adequação do sistema e que 91% dos respondentes apontam a adequação dos processos internos como uma das principais dificuldades enfrentadas pela implantação do eSocial.

Em relação aos resultados apresentados na Tabela 13, constata-se que a frequência com que ocorrem instabilidades no portal eSocial, em relação ao envio e validação das informações, foi uma das dificuldades enfrentadas pela amostra da pesquisa na implantação do eSocial.

Tabela 13 - Instabilidade eSocial

Bloco 4 - Questão 4.2	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	9	36%	45
Concordo em partes	12	48%	48
Neutro	3	12%	9
Discordo em partes	1	4%	2
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,16

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Assim, Silva (2019) verificou que 67% dos respondentes apontaram a instabilidade do eSocial como uma das dificuldades enfrentadas na implantação do eSocial.

Feitosa (2022) salientou em sua conclusão que a instabilidade dos sistemas, programas e/ou sites foram um dos principais impactos do eSocial na rotina de departamento pessoal.

Para auxiliar nos momentos de instabilidade, o governo desenvolveu um *site* chamado “Semáforo”, no qual é possível acompanhar o atual *status* do eSocial: se está disponível, se há problema de acesso ou quando se encontra indisponível.

Os profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS mostraram-se de acordo com a afirmativa de que a conscientização dos clientes em relação ao cumprimento da legislação e prazos de envio das informações foi uma das dificuldades apontadas durante a implantação do eSocial. Os resultados são apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 - Conscientização dos clientes

Bloco 4 - Questão 4.4	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	13	52%	65
Concordo em partes	11	44%	44
Neutro	1	4%	3
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,48

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Nos resultados de Araujo e Silva (2016), 86% dos clientes estão conscientes quanto ao eSocial, porém também foi constatado que apesar de conscientes, não compreendem as mudanças. Esse fato destaca a importância do profissional qualificado para orientar seus clientes.

Conforme resultado apresentado na Tabela 15, é possível afirmar que, na perspectiva da amostra da pesquisa, a implantação do eSocial mudou a rotina do departamento pessoal.

Tabela 15 - Mudança na rotina do DP

Bloco 4 - Questão 4.5	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	18	72%	90
Concordo em partes	5	20%	20
Neutro	2	8%	6
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,64

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em Silva (2019), 94% dos respondentes afirmam que o eSocial mudou suas rotinas.

Nos achados de Silva (2022), 67,5% dos respondentes concordam em partes e/ou totalmente que o eSocial não impactou apenas no departamento pessoal, também gerou impactos em demais setores, como o contábil, fiscal e jurídico.

O resultado apresentado na Tabela 16 indica alto nível de concordância com a afirmativa de que a implantação do eSocial aumentou o risco de penalidades/multas, sendo visto como um dos desafios enfrentados pelos profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria -RS.

Tabela 16 - Risco de penalidades/multas

Bloco 4 - Questão 4.6	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	16	64%	80
Concordo em partes	6	24%	24
Neutro	3	12%	9
Discordo em partes	0	0%	0
Discordo totalmente	0	0%	0
Total	25	100%	4,52

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em paralelo, Silva (2019) destaca que 75,5% dos respondentes apontam o risco de multas como a principal desvantagem do eSocial. Ressalta-se que a transmissão das informações tornou-se mais simples e rápida com o eSocial, auxiliando na fiscalização, assim as multas estão diretamente relacionadas ao não cumprimento da legislação vigente.

Quanto à afirmativa exposta na Tabela 17, houve médio nível de concordância. Esse resultado indica que as orientações auxiliaram os profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria na utilização do eSocial.

Tabela 17 - Falta de clareza das orientações

Bloco 4 - Questão 4.7	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	1	4%	5
Concordo em partes	14	56%	56
Neutro	4	16%	12
Discordo em partes	5	20%	10
Discordo totalmente	1	4%	1
Total	25	100%	3,36

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Em estudos mais antigos, como o de Leal *et al* (2016), a falta de clareza nas orientações relacionadas à utilização do eSocial mostrava-se como um desafio para os respondentes. Já em estudo mais recente, Feitosa (2022) constatou que apenas 10% dos entrevistados indicaram a falta de clareza como uma das dificuldades da implantação do eSocial.

Por fim, para encerrar o último bloco, a Tabela 18 constata que, segundo os profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria -RS, foram verificadas dificuldades quanto à implantação do eSocial.

Tabela 18 - Não houve dificuldades

Bloco 4 - Questão 4.8	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Média
Concordo totalmente	1	4%	5
Concordo em partes	7	28%	28
Neutro	2	8%	6
Discordo em partes	7	28%	14
Discordo totalmente	8	32%	8
Total	25	100%	2,44

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

5. CONCLUSÃO

Este capítulo apresenta as conclusões da pesquisa realizada, bem como as recomendações para estudos futuros.

5.1 CONCLUSÕES DA PESQUISA

O presente estudo buscou realizar um levantamento a respeito da percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, decorrentes da implantação do eSocial. Com a intenção de atingir os objetivos, realizou-se uma pesquisa descritiva e quantitativa, com procedimentos de levantamento ou *survey*, operacionalizada com a aplicação de questionário eletrônico. Quanto à aplicação da pesquisa, foi definida uma amostra de 25 (vinte e cinco) profissionais que atuam no setor de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, de forma não probabilística e por conveniência.

O primeiro objetivo específico buscou apurar o perfil dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS. A partir deste levantamento, foi possível concluir que a maioria dos respondentes são mulheres entre 25 a 46 anos, com graduação e/ou pós graduação, sem o registro da profissão, que atuam na área há mais de seis anos e exercem funções operacionais dentro de escritórios de contabilidade.

O segundo objetivo específico teve a intenção de verificar o conhecimento dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS acerca do eSocial. Nesse sentido, concluiu-se que os profissionais buscaram capacitar-se a fim de atender os processos e demandas do eSocial, alcançando meios de seguir o cronograma de implantação.

A partir do terceiro objetivo específico, o qual busca compreender as perspectivas de benefícios da implantação do eSocial constatados pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, evidenciou-se a melhoria na qualidade das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Concluiu-se, ainda, que a agilidade e precisão na transmissão de dados geraram maior controle e fiscalização das informações, além de redução das informalidades.

Com base no quarto objetivo específico, relacionado aos desafios acerca da implantação do eSocial, compreendeu-se que o principal obstáculo enfrentado pelos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria – RS diz respeito à mudança na rotina do setor.

Assim, com base nos resultados encontrados, compreende-se que o objetivo geral e os objetivos específicos propostos pela presente pesquisa foram satisfeitos de maneira completa.

5.2 RECOMENDAÇÕES A ESTUDOS FUTUROS

O estudo foi aplicado com profissionais de departamento pessoal da cidade de Santa Maria - RS, assim, recomenda-se a estudos futuros a aplicação da pesquisa em diferentes regiões. Além disso, sugere-se a realização de uma análise de dados voltada à utilização de técnicas estatísticas mais desenvolvidas, como a de regressão.

REFERÊNCIAS

ALTOE, S. M. L. Stella; PARTECKA, Josilene. **A IMPLANTAÇÃO DAS NOVAS REGRAS DO ESOCIAL E A ADAPTAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE**. 2022. Disponível em: Acesso em: 22 de mai. de 2023.

ARAUJO, Anelise; SILVA, Tais. SILVA. **A VISÃO E O CONHECIMENTO DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE EM RELAÇÃO À IMPLEMENTAÇÃO DO eSOCIAL**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2016. Disponível em <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/24689>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BARCELLA, Georgi. **eSocial: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do município de Lajeado - RS enquadradas no 1º grupo de implantação**. 2018. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Taquari. Lajeado, RS, 2018. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/items/0c97eef1-42e1-45d6-a46a-9e9a1b42f21a>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Manual de Orientações do eSocial**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. **Mapa de empresas**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em <http://sped.rfb.gov.br/>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BROGIO, R. C. Silva. **IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE DEPARTAMENTO PESSOAL E A RELAÇÃO COM A CONTABILIDADE DA EMPRESA**. 9º Congresso Pós-Graduação UNIS. 2016 Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/502>. Acesso em: 20 jun. 2023.

DEL-MASSO, C. Maria; COTTA, A. C. Maria; SANTOS, A. P. Marisa. **Ética em pesquisa científica: conceitos e finalidades**. 2014.

DINIZ, Eduardo; *et al.* O governo eletrônico no Brasil: perspectiva histórica a partir de um modelo estruturado de análise. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n.1, p. 23-48, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/f9ZFfjhYtRBMVxLPjCJMKNJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2023.

FEITOSA, Erika. **ESOCIAL: A PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DE FORTALEZA SOBRE AS MUDANÇAS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário Christus. Fortaleza, 2022. Disponível em <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/1424>. Acesso em: 20 jun. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostras e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEAL, Jocksanny *et al.* **IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: BENEFÍCIOS E DESAFIOS SOB AS PERSPECTIVAS DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DA PARAÍBA**. 2016. Revista Gestão e Organizações ISSN 2526-2289 v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>. Acesso em: 20 nov. 2022.

MARTINS, J. V.; MARTINS, Z. Bartolomeu. **A percepção de empresários após a obrigatoriedade do eSocial**. 2020.

MAUSS, V. César; BLEIL, Claudedir.; BONTATTO, Aline; OLIVEIRA, S. Camila; SANTOS, Z. Getúlio. **A EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE E SEUS OBJETIVOS**. 2006.

MULLER, Analice; GODOY FILHO, Antonio; MARTINS, Zilton. Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis. *In*: SEMANA CIENTÍFICA E DE EXTENSÃO DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS., 2017, Biguaçu, SC. **Anais eletrônicos [...]**, Biguaçu: UNIVALI, 2017, p.1. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/SCE/article/view/12022>. Acesso em: 20 jun. 2023.

PONTES, O. Joyce. **CONTABILIDADE E TECNOLOGIA**: revisão de literatura acerca dos escritórios de contabilidade digital. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Uberlândia. Faculdade de Ciências Contábeis. Bacharelado em Ciências Contábeis.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. Teoria e prática. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2003.

RICHARDSON, Roberto J. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Vanessa; SELL, Filipy; LAVARDA, Carlos. A Mudança nas Rotinas Gerenciais com a Introdução do eSocial: Um Estudo de Caso. *In*: CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS, 8; CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 8.; CONGRESSO FURB DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 1.; CONGRESSO DE GESTÃO E CONTROLADORIA DA UNOCHAPECÓ, 3., 2018, Florianópolis, SC. **Anais eletrônicos [...]**, Florianópolis: UFSC; FURB; UNOCHAPECÓ, 2018, p. 1-17. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/192631/Artigo%20Vanessa%20Rodrigues.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SANTOS, Marcos dos; SILVA, Paulinéia G. da; LIMA, Angélica R. de. As vantagens do e-SOCIAL para empregados e empregadores. *In*: II SENGI - Simpósio de Engenharia, Gestão e Inovação, Águas de Lindóia, mai. 2019. Anais, Águas de Lindóia, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/331559909_As_vantagens_do_e-SOCIAL_para_empregados_e_empregadores>. Acesso em: 11 jul. 2023.

SILVA, Maria. **Mudanças nas rotinas do departamento pessoal após a implementação do e-social: um estudo nos escritórios de contabilidade.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Departamento de Ciências Contábeis, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/192631>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SILVA, F. Thaynara. **Impactos da implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdade de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/36894>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SILVA, Wilma. **O E-SOCIAL: DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal da Paraíba. Paraíba, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16938?locale=pt_BR. Acesso em: 02 abr. 2023.

SIQUEIRA, E. D. Silva; MARTINS, L. Candeia. **Os impactos da implantação do eSocial no âmbito dos escritórios contábeis em cidades do estado de Pernambuco.** Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade. 2020.

VALENÇA, C. A. Myrian; BARBOSA, Q. B. Allan. **A terceirização e seus Impactos: Um estudo de caso em Grandes Organizações de Minas Gerais.** 2002.

VELLUCCI, Rosana. **OS DESAFIOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL E SEUS REFLEXOS NAS ROTINAS DAS ORGANIZAÇÕES.** 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestre em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1639>. Acesso em: 13 out. 2022.

VOLPATTO, Eliara. **Preparativos para implementação do eSocial: Um Estudo nos Escritórios Contábeis de Passo Fundo.** 2014. Passo Fundo/RS.

ZANIN, Antonio; *et al.* Fatores dificultadores na fase pré-implantação do e-social na concepção de instituições comunitárias de ensino superior de Santa Catarina. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 10, n. 2, p. 189-209, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2017v10n2p189>. Acesso em: 20 jun. 2023.

RAYCIKI, Caroline; EYERKAUFER, L. Marino; MARIAN, Sergio. **Terceirização ou primarização: impactos no desempenho econômico e financeiro de uma empresa de serviços especializados.** 2016.

CAVALCANTE, Adriani. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil.** 2013. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdade Cearense, Fortaleza, 2013.

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Convite para pesquisa: A percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de Departamento Pessoal na cidade de Santa Maria - RS decorrentes da implantação do eSocial.

Prezado (a) participante!

Me chamo Pâmela, aluna do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), venho através deste convidá-lo a participar da minha pesquisa intitulada: “A percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de Departamento Pessoal na cidade de Santa Maria - RS decorrentes da implantação do eSocial”, sob orientação do Prof. Ms. Robson Machado da Rosa.

O objetivo deste estudo é realizar um levantamento sobre a percepção de conhecimento, benefícios e desafios dos profissionais de departamento pessoal na cidade de Santa Maria - RS, decorrentes da implantação do eSocial.

Sua participação nessa pesquisa é completamente voluntária e em nenhum momento você será identificado.

As informações desta pesquisa serão confidenciais e poderão ser divulgadas em eventos ou publicações, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

Não há nenhum benefício financeiro pela sua participação na pesquisa, assim como também não há riscos e/ou danos envolvidos.

Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão, sem necessidade de explicação.

O tempo de resposta do questionário é de aproximadamente de 5 minutos e a pesquisa será realizada de forma *online*.

A qualquer momento, você poderá solicitar aos pesquisadores informações sobre a participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito por meio dos contatos abaixo explicitados.

Agradecemos a sua colaboração!

Pâmela dos Santos Oliveira

Graduanda

E-mail: oliveirapamelas98@gmail.com

Prof. Ms. Robson Machado da Rosa

Orientador

E-mail: robsonmachado@ufsm.br

Autorização

Após a leitura deste documento estou suficientemente informado, ficando claro que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício.

Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade.

Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assim o afirmo seguindo no preenchimento deste questionário:

- Aceito participar da pesquisa
- Não aceito participar da pesquisa

Observação: em caso da afirmativa escolhida ser “Não aceito participar da pesquisa”, o questionário será desconsiderado.

APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA

BLOCO 1 – caracterização do respondente

1.1 Gênero

- Feminino
- Masculino
- Não desejo informar
- Outro:

1.2 Idade

- Até 24 anos
- De 25 até 35 anos
- De 36 até 46 anos
- De 47 até 57 anos
- Acima de 58 anos

1.3 Escolaridade

- Nível médio
- Nível técnico
- Nível Superior - Graduação
- Nível Superior - Graduação em andamento
- Nível Superior - Pós Graduação

1.4 Tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC)

- Não possui registro
- 3 anos ou menos
- Entre 4 e 10 anos
- Entre 11 e 20 anos
- Acima de 20 anos

1.5 Tempo de atuação em Departamento Pessoal

- Entre 3 e 5 anos
- Entre 6 e 10 anos

Entre 11 e 20 anos

Acima de 20 anos

1.6 Qual seu local de trabalho atual?

Escritório Contábil - DP terceirizado

Empresa - DP próprio

Outro:

1.7 Qual sua função?

Auxiliar/Assistente

Analista

Coordenador (a)/Gerente

Diretor (a)

Outro:

BLOCO 2 – conhecimento acerca do eSocial

A seguir serão apresentadas uma série de afirmativas sobre conhecimento acerca do eSocial.

Leia atentamente cada uma das afirmativas e atribua uma resposta de "Concordo totalmente" a "Discordo totalmente" para cada situação descrita.

2.1 Participei de cursos, treinamentos e/ou capacitações sobre o eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.2 Utilizei o Manual do eSocial para orientações sobre o eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.3 Demandou-se tempo de estudo para compreensão do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.4 O estudo da legislação trabalhista passou a ser mais regular e recorrente

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.5 Cumpri o cronograma de implantação do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.6 As instruções normativas, manuais e circulares disponibilizados pelos órgãos competentes foram claros e auxiliaram na execução das rotinas do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.7 Foram necessárias novas contratações para o departamento pessoal para o cumprimento de todos os processos e exigências do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

2.8 Me sinto preparado (a) para cumprir todos os processos e exigências do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

BLOCO 3 – perspectivas de benefícios da implantação do eSocial

A seguir serão apresentadas uma série de afirmativas sobre os benefícios da implantação do eSocial.

Leia atentamente cada uma das afirmativas e atribua uma resposta de "Concordo totalmente" a "Discordo totalmente" para cada situação descrita.

3.1 A implantação do eSocial proporcionou melhoria na qualidade da informação.

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.2 A implantação do eSocial reduziu custos administrativos.

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.3 O maior beneficiado com a implantação do eSocial foi o empregador

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.4 O maior beneficiado com a implantação do eSocial foi o trabalhador

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.5 O maior beneficiado com a implantação do eSocial foi o governo e demais órgãos envolvidos

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.6 O maior beneficiado com a implantação do eSocial foi o profissional de departamento pessoal

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.7 A implantação do eSocial possibilitou a eliminação de diversas obrigações acessórias

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.8 A implantação do eSocial fortaleceu o controle e a fiscalização da prestação de informações

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.9 A implantação do eSocial proporcionou maior agilidade e precisão na transmissão dos dados relativos às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas do empregador

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

3.10 A implantação do eSocial reduziu a informalidade das informações trabalhistas e previdenciárias

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

BLOCO 4 – perspectivas de desafios da implantação do eSocial

A seguir serão apresentadas uma série de afirmativas sobre os desafios da implantação do eSocial.

Leia atentamente cada uma das afirmativas e atribua uma resposta de "Concordo totalmente" a "Discordo totalmente" para cada situação descrita.

4.1 Adequação do sistema de informação utilizado e investimento em tecnologia

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.2 Ocorre com frequência instabilidade no portal do eSocial em relação ao envio e validação das informações enviadas

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.3 Adequação dos procedimentos e processos internos, para cumprimento dos prazos

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.4 Conscientização dos clientes em relação ao cumprimento da legislação e prazos de envio das informações

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.5 O eSocial mudou a rotina do departamento pessoal

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.6 Maior risco de penalidades/multas

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.7 Falta de clareza das orientações relacionadas à utilização do eSocial

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente

4.8 Não houve dificuldades

Concordo totalmente Concordo em partes Neutro Discordo Discordo totalmente