



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

EMANNUELLE CAVALCANTI PONTES

**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO ACERCA DAS
MUDANÇAS NO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL DE UMA
CONSTRUTORA EM JOÃO PESSOA**

**JOÃO PESSOA
2022**

EMANNUELLE CAVALCANTI PONTES

**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO ACERCA DAS
MUDANÇAS NO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL DE UMA
CONSTRUTORA EM JOÃO PESSOA**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo

**JOÃO PESSOA
2022**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P814i Pontes, Emannelle Cavalcanti.

Implantação do sistema e-social: um estudo de caso acerca das mudanças no setor de departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa / Emannelle Cavalcanti Pontes. - João Pessoa, 2022.

78 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. eSocial. 2. Departamento pessoal. 3. Construtora.
I. Araújo, Valdineide dos Santos. II. Título.

UFPB/CCSA

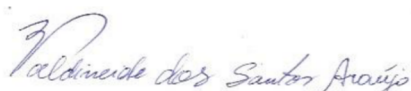
CDU 657

EMANNUELLE CAVALCANTI PONTES

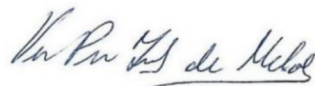
**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO ACERCA
DAS MUDANÇAS NO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL DE UMA
CONSTRUTORA EM JOÃO PESSOA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA



Presidente(a): Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo
Instituição: UFPB



Membro: Profa. Dra. Victoria Puntriano Zuniga de Melo
Instituição: UFPB



Membro: Profa. Dra. Anna Paola Fernandes Freire
Instituição: UFPB

João Pessoa, 20 de junho de 2022

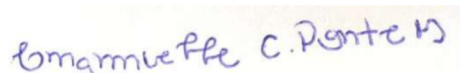
DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, Emannuelle Cavalcanti Pontes, matrícula n.º 20170007754, autora do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Implantação do sistema eSocial: um estudo de caso acerca das mudanças no setor de departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa, orientado(a) pelo(a) professor(a) Valdineide dos Santos Araújo, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2021. 2 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmo que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 14 de junho de 2022.



Assinatura do(a) discente

Dedico este trabalho a Deus, por estar sempre ao meu lado; a minha mãe, Valquíria Cavalcanti; meu namorado, Daniel Koll e minha amiga, Rafaela Nunes por todo apoio em todos os momentos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ser bondoso, misericordioso e me amar mesmo eu não merecendo. Sou grata pela força e a sabedoria que Ele me traz cada dia da minha vida.

A minha mãe, que sempre me amou e foi um exemplo de mulher, de trabalhadora e de ser humano. Agradeço por me apoiar em todos os momentos da minha vida e ter paciência para suportar as minhas fases mais difíceis. E mais uma vez agradeço a Deus pela mãe maravilhosa que Ele me concedeu.

Ao meu namorado que me escutou e me aconselhou em cada etapa desses 4 anos, sempre me incentivando a ser melhor e a seguir adiante. Obrigada por nunca duvidar da minha capacidade e ser uma pessoa tão companheira e paciente.

Agradeço também a minha orientadora, por toda sua dedicação e vontade de repassar conhecimento. Seus ensinamentos foram valiosos e imprescindíveis nessa etapa tão importante da minha vida acadêmica.

Por fim, sou grata aos funcionários do setor pessoal e contábil da empresa estudada, por sua disposição e boa vontade em me ajudar na construção desse trabalho que tanto me orgulho.

“Todo grande sonho começa com um sonhador. Lembre-se sempre, você tem dentro de você a força, a paciência e a paixão para alcançar as estrelas para mudar o mundo.”

Harriet Tubman

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo identificar as mudanças causadas pela implantação do sistema eSocial na gestão do setor de departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa. Para atingir o objetivo, recorreu-se a pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, por meio da busca de referências bibliográficas acerca do assunto e estudo de caso. A coleta de dados foi feita por meio de um roteiro de entrevista aplicado no setor pessoal e outro no setor contábil. O roteiro para o departamento pessoal dividiu-se em três partes: caracterização do respondente; impactos do eSocial nas rotinas do setor pessoal; e adequação ao eSocial. Já o roteiro do setor contábil foi dividido em duas partes: caracterização do respondente; e relação do DP com o setor de contabilidade na implantação do eSocial. A pesquisa foi aplicada com cinco pessoas do setor pessoal e quatro do setor de contabilidade. Os dados obtidos foram organizados e apresentados por intermédio de quadros, avaliados por meio da análise de conteúdo sob a perspectiva de Bardin (2011). Os resultados da análise realizada apontaram que as atividades dos entrevistados foram simplificadas pelo eSocial. Além disso, o programa trouxe outros pontos positivos, como unificação de informativos e maior controle dos órgãos públicos, e pontos negativos, como dificuldade na habituação e no manuseio do sistema. Quanto as maiores mudanças encontradas após a implantação, foi apontado um melhor controle interno, redução de atividades e diminuição de erros. Constatou-se que os entrevistados que utilizam o programa a mais tempo possuem um nível maior de adequação e que, apesar das dificuldades, o setor nutre bons sentimentos pelo sistema. Por fim, concluiu-se que o eSocial melhorou a relação entre o DP e o setor de contabilidade.

Palavras-chave: eSocial. Departamento pessoal. Construtora.

ABSTRACT

This research aims to identify the changes caused by the implementation of eSocial system in the management of the Personnel Department of a construction company in João Pessoa. In order to achieve the aim, it was used qualitative research, of an exploratory nature, through the search for bibliographic references on the subject and a case study. The data collection was done through an interview script conducted in the personnel department and another one in the accounting department. The personnel department script was divided into three parts: characterization of the respondent; impacts of eSocial on the routines of the personal department; and adequacy to eSocial. The accounting one was divided into two parts: characterization of the respondent; and the relation between the PD and accounting in the implementation of eSocial. The research was conducted with five people from the employment office and four from the accounting one. The data obtained was organized and presented through frameworks, evaluated through content analysis from the perspective of Bardin (2011). The analysis results carried out indicated that the activities of the interviewees were simplified by eSocial. In addition, the system brought other positive aspects, such as the unification of information and better control by public bodies and negative aspects, such as difficulty in getting used to the system and handling it. As for the biggest changes brought after the implementation, it was pointed out a better internal control, reduction of activities and reduction of errors. It was verified that respondents who have used the system longer have a higher level of habituation to it and, despite the difficulties, the department has good feelings for the system. Lastly, it was concluded that eSocial improved the relation between the PD and the accounting department.

Keywords: eSocial. Personnel department. Construction company.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Mudanças no envio das obrigações.....	26
Figura 2 – Cronograma de implantação do eSocial atualizado.....	30
Quadro 1 – Divisão dos grupos no eSocial.....	29
Quadro 2 – Estudos similares às mudanças causadas pelos sistemas SPED e eSocial	32
Quadro 3 – Perfil dos entrevistados do departamento pessoal	39
Quadro 4 – Respostas dos entrevistados quanto sua definição como pessoa e função	40
Quadro 5 – Perfil dos entrevistados da contabilidade	41
Quadro 6 – Respostas dos entrevistados quanto ao tempo de utilização do eSocial	49
Quadro 7 – Respostas dos entrevistados quanto às suas atividades dentro do setor de departamento pessoal	70
Quadro 8 – Respostas dos entrevistados quanto à simplificação das suas atividades diárias após a implantação do eSocial	70
Quadro 9 – Respostas dos entrevistados quanto aos aspectos positivos e negativos da implantação do eSocial	71
Quadro 10 – Respostas dos entrevistados quanto às maiores mudanças trazidas pelo eSocial para o setor de departamento pessoal	73
Quadro 11 – Respostas dos entrevistados quanto à participação em treinamento ou curso interno ou externo para auxílio no manuseio do eSocial	74
Quadro 12 – Respostas dos entrevistados quanto ao maior desafio frente à adequação ao eSocial	74
Quadro 13 – Respostas dos entrevistados quanto à adequação ao eSocial	75

Quadro 14 – Respostas dos entrevistados quanto à palavra que descreve o sentimento de mudança com eSocial	76
Quadro 15 – Respostas dos entrevistados quanto às atividades do DP que estão interligadas com o setor de contabilidade	77
Quadro 16 – Respostas dos entrevistados quanto à qualidade das informações advindas do DP recebidas pelo setor de contabilidade após a implantação do eSocial	77
Quadro 17 – Respostas dos entrevistados quanto à principal mudança na relação entre o setor contábil e o DP após a implantação do eSocial	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APESCONT	Associação dos Profissionais e Empresas de Serviços Contábeis
ABRAIN	Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias
BG	Bento Gonçalves
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CTE	Conhecimento de Transporte Eletrônico
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
DP	Departamento Pessoal
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EFD-Reinf	A Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
e-Financeira	Escrituração Financeira Eletrônica
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência
GPS	Guia da Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LRE	Livro de Registro de Empregados
MANAD	Manual de Arquivos Digitais
MDF-e	Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais
MOS	Manual de Orientação do eSocial
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NEI	Nova Economia Institucional
NFC-e	Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviço Eletrônica
NSI	Nova Sociologia Institucional
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PIB	Produto Interno Bruto
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
QHT	Quadro de Horário de Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
RH	Recursos Humanos
SC	Santa Catarina
SST	Segurança e Saúde do Trabalho
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações Sociais
SESCAP	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TI	Tecnologia da Informação
VEI	Velha Economia Institucional

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2	OBJETIVOS	17
1.2.1	Objetivo geral	17
1.2.2	Objetivos específicos	17
1.3	JUSTIFICATIVA	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	TEORIA INSTITUCIONAL	19
2.2	DEPARTAMENTO PESSOAL	21
2.3	SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED	22
2.4	O QUE É O E-SOCIAL	23
2.5	MODELO OPERACIONAL DO E-SOCIAL	26
2.6	EVENTOS DO E-SOCIAL	27
2.6.1	Eventos iniciais/eventos de tabela	27
2.6.2	Eventos periódicos	28
2.6.3	Eventos não periódicos	28
2.7	SIMPLIFICAÇÃO DO E-SOCIAL	29
2.8	IMPLANTAÇÃO E OBRIGATORIEDADE NAS EMPRESAS	29
2.9	OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E VANTAGENS DO E-SOCIAL	31
2.10	ESTUDOS ANTERIORES	32
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	35
3.2	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA E SELEÇÃO DOS ENTREVISTADOS	35
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	36
3.3.1	O instrumento de pesquisa	37
3.4	MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS	37
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	39
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	39
4.2	MUDANÇAS CAUSADAS PELA IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL	41
4.2.1	Adequação ao eSocial	48
4.2.2	Relação do DP com o setor contábil na implantação do eSocial	54
5	CONCLUSÃO	58

REFERÊNCIAS	61
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	66
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O DP	68
APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O SETOR CONTÁBIL	69
APÊNDICE D – RESPOSTAS DOS ENTREVISTADOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL	70
APÊNDICE E – RESPOSTAS DOS ENTREVISTADOS DO SETOR DE CONTABILIDADE	77

1 INTRODUÇÃO

Antes do surgimento da internet, empregadores preenchiam formulários manuais, com máquinas de escrever, afim de cumprir com as suas obrigações junto ao governo. Esses eram entregues pessoalmente ao órgão público responsável e encaminhados ao setor de processamento de dados para processamento manual (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

Diante do crescimento dos adventos tecnológicos e das novidades que surgem a todo momento, especialmente na área da Tecnologia da Informação (TI), as práticas passadas se tornam obsoletas com uma velocidade enorme e os mais resistentes se negam a se adequar ao novo (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013). Em decorrência do avanço da globalização, é natural que o volume de transações financeiras e comerciais cresça e, dessa forma, mais do que nunca, se faz importante que a forma de processamento desses dados também avance.

Freire e Lucena (2021) afirmam que é fundamental que as instituições permaneçam alerta em relação à adaptação ao ambiente em que estão inseridas, buscando se moldar às necessidades e mudanças da sociedade. Desse forma, é necessário que, regularmente, os agentes econômicos (governo, empresas, sociedade) adotem uma postura proativa, dedicando-se à geração de mecanismos mais eficazes, visando tornar as relações entre os agentes mais pacíficas (FREIRE; LUCENA, 2021).

Por meio do Decreto nº 6.022 publicado no Diário Oficial da União do dia 22 de janeiro de 2007, foi oficialmente instituído o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). No Art. 2º do Decreto em questão, o sistema é definido como:

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, computadorizado, de informações (BRASIL, 2007, art. 2º)

O seu objetivo geral é a padronização no cumprimento das obrigações acessórias e a prevenção contra fraudes e, dessa maneira, a garantia do crescimento econômico do país. Segundo Oliveira E. (2014), o sistema simboliza uma grande evolução na maneira que o fisco e os contribuintes se relacionam. Além disso, a

dimensão do sistema é tão grandiosa que impacta todas as esferas do governo (federal, estadual e municipal).

Em 11 de dezembro de 2014, foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), por meio do Decreto Nº 8.373. O projeto foi desenvolvido pelo Governo Federal como instrumento de centralização do fornecimento do conjunto de dados que se referem à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, e tem como objetivo a padronização da sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição (BRASIL, 2014).

O eSocial recebe informações de diversas formas de trabalho contratadas, e unifica uma variedade de informativos, como a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (Gfip), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), a Guia da Previdência Social (GPS) e a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2017).

O uso do sistema é obrigatório desde 08 de janeiro de 2018 - conforme etapas detalhadas pelo governo – e abrange empresas de todos os portes, inclusive empregadores e contribuintes pessoas físicas. De acordo com o cronograma atualizado pela portaria conjunta SEPRT/RFB nº 71, de 29 de junho de 2021, é previsto que todas as empresas cheguem à 4ª, e última, fase da implantação em julho de 2022.

Em paralelo à criação e implantação dos sistemas de unificação de informações citados, é importante analisar a interação das empresas e seus profissionais com os órgãos responsáveis pelo recebimento das informações. De acordo com Oliveira A. (2014), a relação das obrigações trabalhistas com as organizações e de todas as personagens com os órgãos da administração pública faz com que o departamento de recursos humanos (principalmente o setor pessoal) e o departamento contábil se tornem elemento de grande importância na vida e estrutura da empresa moderna.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Nesse contexto, surge a seguinte questão: **Quais foram as mudanças causadas pela implantação do sistema eSocial na gestão do setor de**

departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa foi identificar as mudanças causadas pela implantação do sistema eSocial na gestão do setor de departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever os pontos positivos e negativos da implantação do sistema eSocial na visão dos profissionais do departamento pessoal da empresa;
- b) Identificar as alterações nas rotinas dos empregados do DP com a implantação do eSocial;
- c) Verificar o quão habituados ao eSocial os empregados estão;
- d) Analisar a relação do DP com o setor de contabilidade na implantação do eSocial.

1.3 JUSTIFICATIVA

Após um longo histórico de burocracia nos processos trabalhistas, previdenciários, fiscais e tributários no Brasil, o sistema eSocial surgiu como uma ferramenta de simplificação e otimização das obrigações, trazendo a promessa de melhoria nas relações entre o empregador, o empregado e o governo.

Com base nas mudanças advindas da implantação do e-social, faz-se necessária uma correlação com a teoria institucional, que em sua essência, aborda as mudanças existentes no ambiente organizacional, em relação às ações e crenças praticadas nas empresas. Essas práticas podem evoluir e se transformar em uma saturação para a sociedade, e é nesse momento que as instituições se sentem pressionadas a transformarem seus costumes para sobrevivência (FREIRE; LUCENA, 2021).

Diante desse cenário, o departamento pessoal se apresenta como peça chave, pois de acordo com Silva (2017), essa área é responsável pela gestão dos procedimentos que envolvem as obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos colaboradores de uma organização. Sendo assim, é importante que o profissional desse setor tenha conhecimento a respeito das ferramentas utilizadas no eSocial, caso contrário, informações incorretas podem ser transmitidas aos órgãos de direito, gerando uma série de problemas para todas as áreas envolvidas.

É válido ressaltar que, os estudos científicos mais comuns sobre o tema, como o de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018) e o de Cordeiro e Klann (2014), abordam a perspectiva dos contadores que trabalham em escritórios contábeis. A percepção dos profissionais que utilizam o sistema internamente nas empresas, ainda é pouco analisada. Além disso, o setor da construção civil tem grande impacto no crescimento econômico do país. De acordo com matéria publicada pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias – (ABRAINC), em 28 de junho de 2021, foi constatada que 10% dos trabalhadores brasileiros são empregados da construção civil, 9% de todos os tributos são gerados pelo setor, e 7% do Produto Interno Bruto (PIB) é oriundo da construção civil.

Dessa forma, considerando a recente obrigatoriedade do sistema eSocial, sua abrangência nacional, e sua importância para a economia do país, torna-se necessário essa pesquisa para a análise dos seus possíveis efeitos com relação às mudanças na organização.

Além disso, é esperado que esse estudo contribua para a academia em forma de comparativo com outros estudos de caso feitos no setor de departamento pessoal de outras empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse tópico serão abordados os conceitos acerca da Teoria Institucional e do setor de departamento pessoal, bem como do Sistema Público Escrituração Digital (SPED) e do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), de modo que possibilite e embase o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 TEORIA INSTITUCIONAL

A Teoria Institucional analisa o modo como a estrutura organizacional e as ações são influenciadas pela cultura, política e forças sociais que compõem as organizações. Essa perspectiva estabelece que o comportamento organizacional é influenciado pelas expectativas advindas dessas situações (BEALING JUNIOR; DIRSMITH; FOGARTY, 1996 *apud* CORDEIRO; KLANN, 2014).

Burns e Scapens (2000) destacam três vertentes da Teoria Institucional, nas quais são empregadas as percepções das alterações da organização. Dessa forma, tem-se a Velha Economia Institucional (VEI), a Nova Economia Institucional (NEI), e a Nova Sociologia Institucional (NSI).

A Velha Economia Institucional (VEI) é trazida por Domingues (2015) como um conjunto de ideias, formas compartilhadas de pensar, hábitos sociais suscetíveis à identificação e mutáveis no tempo e no espaço, ou seja, nessa vertente, a instituição é criada pelo modo de pensar do indivíduo. A Nova Economia Institucional (NEI) também considera que a mudança vem do indivíduo, porém dá grande importância às instituições, evidenciando as normas formais e informais, regras, leis e hábitos de conduta (DOMINGUES, 2015).

Freire e Lucena (2021), destacam que a Nova Sociologia Institucional (NSI) resgata aspectos tanto da VEI quanto da NEI, demonstrando uma relação de interdependência entre instituição e hábitos humanos, ou seja, sem um agente econômico não há instituição, pois as ações desse modelam a instituição.

Tanto a NEI quanto a NSI dão suporte na compreensão da natureza das influências externas nas instituições, porém, observa-se que nem todas as organizações se sujeitam às pressões, podendo ter a tendência de influenciar, mais do que as outras. Na NEI e na NSI, as imposições são sofridas de fora para dentro

das organizações, e já na VEI a observação das empresas é mais próxima, com o destaque nas influências e fraquezas da parte interna (BURNS; SCAPENS, 2000).

Freire e Lucena (2021), trabalham o conceito de isomorfismo institucional dentro da teoria institucional, o qual pode ser dividido em coercitivo, mimético e normativo. O isomorfismo coercitivo é caracterizado por pressões formais e informais ao redor das organizações, a partir das expectativas culturais. O isomorfismo mimético, se apresenta na busca das empresas em “copiar” normatizações e padronizações de processos que foram realizados por outras instituições. Já no isomorfismo normativo, observa-se que os membros das organizações buscam uma qualificação profissional, gerando novas práticas para o desenvolvimento das empresas (FREIRE; LUCENA, 2021).

No isomorfismo coercitivo, as pressões sofridas podem ser interpretadas como imposição ou persuasão. Em algumas circunstâncias a mudança organizacional é uma consequência direta das ordens governamentais, como por exemplo, a adoção de novas tecnologias de controle de poluição para adequação a regulamentações ambientais (DIMAGGIO; POWELL, 2005).

Em cenários de incerteza, tomar outras organizações como modelo (isomorfismo mimético), pode ser a solução. Os modelos podem ser propagados indiretamente por meio da rotatividade de funcionários, por exemplo, ou explicitamente através de firmas de consultoria (DIMAGGIO; POWELL, 2005).

Diante desse cenário, Freire e Lucena (2021), explicam que as instituições vem buscando compreender as mutações ocorridas em seus ambientes e, por isso, cada vez mais o estudo da Teoria Institucional, os seus processos e as suas etapas, tem girado em torno do isomorfismo.

Para Reis (2008), o que age como ponto chave nos ambientes das organizações não são unicamente a eficiência ou a eficácia, mas sim as influências dos âmbitos sociais e culturais previamente determinadas, que estabelecem como as regras e procedimentos devem ser formadas.

De acordo com Guerreiro, Frezatti e Casado (2004, p. 3), “as ideias de hábitos e instituições estão conectadas através do conceito de rotina”. As rotinas são hábitos normatizados e institucionalizados, tendo como base procedimentos orientados por regras, sendo que o processo de repetição de ações é quem fortalece as rotinas para que as regras sejam atendidas (GUERREIRO; FREZATTI; CASADO, 2004).

Para Freire e Lucena (2021), as transformações no ambiente político, econômico, religioso e cultural geram grandes desenvolvimentos no que diz respeito às relações de trocas e sensibilidade, e à evolução do meio. Nesse contexto, a teoria institucional é o resultado do ambiente organizacional e, inevitavelmente, as organizações são impactadas, positivamente ou negativamente, pelo contexto em que estão inseridas (FREIRE; LUCENA, 2021).

Cordeiro e Klann (2014), explicam que o processo de institucionalização pode ser definido como um procedimento no qual primeiro regras e rotinas são codificadas dentro do ambiente institucional e, em seguida, absorvidas pelos membros organizacionais e progressivamente reproduzidas através de atividades do cotidiano, e por último, sendo institucionalizadas, ou seja, transformadas em ações incorporadas pela maior parte dos agentes organizacionais.

Para fins dessa pesquisa foi levado em consideração os conceitos da Nova Sociologia Institucional, por essa ser uma junção das duas vertentes anteriores, com um enfoque no isomorfismo coercitivo.

2.2 DEPARTAMENTO PESSOAL

Para Fidelis (2016), o departamento pessoal (DP) é o setor que cuida da gestão de pessoas na empresa e que garante o cumprimento dos aspectos legais que envolvem a relação trabalhista. Apesar da atividade ser vista, muitas vezes, como unicamente burocrática, as informações obtidas pela área podem ser usadas como ações estratégicas, e conseqüentemente, tornar-se um grande banco de dados gerenciais (FIDELIS, 2016).

De acordo com Silva (2017), os profissionais da área de DP são responsáveis por várias rotinas relacionadas ao colaborador da empresa, dentre elas pode-se destacar a apuração do ponto, o cálculo da folha de pagamento, o cálculo das férias, o processo demissional e o cálculo e recolhimento dos encargos legais. Além disso, o setor também tem por obrigação atender à fiscalização.

Segundo Silva (2019), no que diz respeito às relações trabalhistas que possuem vínculos empregatícios, se faz necessário o registro das informações referente a relação de trabalho (cargo, horário e salário) do colaborador, bem como dados civis (documentos, escolaridade, estado civil), onde toda alteração, da

admissão à demissão, deve ser comunicada aos órgãos competentes. Informações essas que ficam registradas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Devido aos efeitos econômicos causados pela pandemia do coronavírus, foram criadas alternativas trabalhistas, com o intuito de amenizar os impactos sofridos pela sociedade e preservar a manutenção de empregos. Na medida provisória Nº 1.046, de 27 de abril de 2021, no Art. 2, são citadas as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Da implementação do teletrabalho ao gerenciamento da antecipação de feriados, todas as mudanças trabalhistas dentro de uma organização começam com o setor pessoal, os quais precisam entender as novas alternativas, internalizá-las e repassá-las para todos os membros da organização. Essas mudanças podem ser caracterizadas como pressões formais sofridas pelas organizações, de acordo com o isomorfismo coercitivo.

Diante desse cenário, pode-se afirmar que a adaptação ao sistema eSocial exige do departamento de recursos humanos dinamicidade e agilidade, pois o setor necessita repassar dados em tempo real, e além do trabalho ágil, também é necessário que haja integração com outras áreas, já que existe a necessidade de obtenção de informações que estão em posse dos setores financeiros, contábeis e de serviços das empresas (OLIVEIRA A., 2014).

2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

A Emenda Constitucional nº 42, aprovada em 19 de dezembro de 2003, introduziu o inciso XXII ao art.37 da Constituição Federal, que determina que “às Administrações Tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuem de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais”. Esse pode ser considerado como o ponto inicial para a criação do projeto Sistema Público Escrituração Digital (SPED).

No Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) 2007-2010 (programa de desenvolvimento que tem por objetivo promover a aceleração do crescimento econômico no país, o aumento de emprego e a melhoria das condições de vida da população brasileira) consta, no tópico referente ao Aperfeiçoamento do Sistema Tributário, a implantação do SPED e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) no prazo de dois anos.

O SPED foi instituído pelo Decreto nº6.022, de 22 de janeiro de 2007, e de acordo com Oliveira E. (2014), seu principal objetivo, no que diz respeito a ação governamental, por meio de seus órgãos competentes, é evitar a sonegação de impostos e ao mesmo tempo ter acesso à muitas informações importantes em seus bancos de dados.

De acordo com a Receita Federal do Brasil (RFB), o projeto consistiu na inovação da maneira que as obrigações acessórias eram cumpridas, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, lançando mão da certificação digital para autenticação dos documentos eletrônicos (BRASIL, 2007).

Mahle e Santana (2009, p.74) definem o sistema como:

Um arquivo que contém um conjunto de registros de documentos fiscais e de outras informações de interesse dos fiscos das unidades federadas e da Secretaria da Receita Federal, e os registros de apuração de impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte.

O projeto inicialmente foi composto pelos módulos Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Fiscal Digital (EFD) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). Atualmente, segundo à RFB, o sistema conta com os módulos CT-e, ECD, ECF, EFD ICMS IPI, EFD Contribuições, EFD-Reinf, e-Financeira, eSocial, NF-e, NFS-e, MDF-e, NFC-e.

2.4 O QUE É O e-SOCIAL

Especialistas apontam que as empresas deveriam focar os seus esforços na sua atividade fim, ou seja, nos seus processos de produção ou de prestação de serviços, os quais são as fontes de renda e riqueza para o país, porém, devido à dificuldade das obrigações acessórias, as organizações se veem obrigadas a

desenvolver processos de geração de informações tributárias, trabalhistas e fiscais. E foi na busca de minimizar esse problema que representantes de órgãos ligados ao governo federal idealizaram o eSocial (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

Conforme Vassoler (2015), um dos motivos que levaram o Governo Federal a estabelecer o eSocial foram as fraudes e o prejuízo no cumprimento do direito trabalhista dos empregados e os danos nas arrecadações, dessa forma tornou-se necessário a união dos órgãos envolvidos Receita Federal, a Previdência Social, o Ministério do Trabalho e a Caixa Econômica Federal, permitindo a criação do programa e-Social, para que houvesse melhor arrecadação das informações enviadas.

Vellucci (2017) aponta outro fator importante na criação do sistema, o Programa de Informações e Recolhimento de Fundo de Garantia do Trabalhador (SEFIP/GFIP). Pois segundo Vellucci (2017), esse programa que foi criado pela Caixa Econômica Federal (CEF) e INSS não abrangia todas as alterações na legislação que ocorreram desde o ano de 2008, o que dificultava o processo de conciliação entre as informações prestadas na SEFIP/GFIP e as informadas na folha de pagamento.

Diante desse cenário o Decreto Nº8.373 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), em 11 de dezembro de 2014. Segundo o Art. 2º do Decreto, o módulo do SPED, é “o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional” (BRASIL, 2014).

Conforme o Manual de Orientação do eSocial (2021, p.6), “o eSocial estabelece a forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural”.

De acordo com o Art. 2º do Decreto 8.373, o sistema é composto por:

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

Segundo Oliveira A. (2014), antes da implantação do e-Social, devido à falta de uniformização entre os vários órgãos públicos que necessitam das informações enviadas pelas empresas, existia-se uma quantidade maior de multas e demandas na esfera administrativa.

De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), as informações trabalhistas, previdenciárias e as correspondentes fiscais e tributárias, também na era pré-eSocial, eram disponibilizadas em declarações diversas, mensais e anuais, sem nenhuma comparação entre si, cada uma em seu formato. Algumas obrigações eram eletrônicas, mas outras, como por exemplo, o Livro ou Ficha de Registro de Empregados, a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ainda eram impressas.

Segundo o Portal eSocial (2019), o sistema deverá unificar, até o fim do processo de implantação, a comunicação de 15 obrigações. São elas: 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); e Guia da Previdência Social (GPS).

O processo de mudança é ilustrado na Figura 1, na qual pode-se observar o processo pré-eSocial, e o processo simplificado pós-programa.

Figura1 – Mudanças no envio das obrigações

Fonte: Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 17)

No que diz respeito aos órgãos regulamentadores, o Decreto 8.373, informa que regulamentarão, no âmbito de suas competências, os órgãos: Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, Instituto Nacional do Seguro Social, a Secretariada Receita Federal do Brasil, Ministério da Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego.

É importante ressaltar que a substituição das informações que são prestadas aos órgãos e entes integrantes do Comitê Gestor do eSocial em outras declarações e formulários pelas informações do eSocial, definida no § 1º do art. 2º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, se dá com base na regulamentação de cada órgão ou ente, conforme competência legal para exigência dessas obrigações. Cada órgão publica a substituição de suas obrigações por meio de ato normativo específico da autoridade competente, a ser expedido de acordo com os trâmites administrativos (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

2.5 MODELO OPERACIONAL DO e-SOCIAL

No que tange à transmissão das informações, MOS (2021) explica que o declarante gera um arquivo eletrônico, no formato XML, com as informações previstas nos *layouts*, assina-o digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico, com objetivo de garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor. Este arquivo é transmitido pela Internet para o Ambiente Nacional do eSocial que, após verificar a

integridade formal, emite o protocolo de envio e o envia ao declarante (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

Ao transmitir suas informações relativas ao eSocial, o declarante deve considerar uma sequência lógica, pois as informações que constam nos primeiros arquivos são necessárias para o processamento das informações constantes nos arquivos a serem transmitidos posteriormente (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

Uma nova informação, ao ser recepcionada, é previamente avaliada e comparada com as demais informações já recebidas para o mesmo trabalhador e a sua recepção só é efetivada caso esteja em conformidade com os demais eventos (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

2.6 EVENTOS DO e-SOCIAL

A estrutura utilizada no eSocial para a assimilação, processamento e disponibilização de dados não é convencional. O sistema lançou mão de novos conceitos, e dentre eles se destaca o conceito de evento, elemento que é utilizado na transformação dos dados imputados de forma física para o ambiente informatizado (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

Conforme o Manual de Orientação do eSocial (2021, p.21), “as informações são prestadas ao eSocial por meio de eventos. Tratam-se esses eventos de arquivos com informações dos declarantes, elaborados de acordo com uma estrutura específica e pré-determinada.” Ainda de acordo com o MOS (2021), os eventos, que podem ser de tabelas, não periódicos e periódicos, contam com um *layout* próprio e o conjunto desses *layouts*, com seus anexos, são publicados e ficam disponíveis no sítio do eSocial.

2.6.1 Eventos iniciais/eventos de tabela

Os eventos iniciais são transmitidos em primeiro lugar, para que o empregador seja inserido no ambiente do eSocial. Esses arquivos reúnem todas as informações do contribuinte, contidas no evento “Informações do Empregador/Contribuinte” e nos destinados às tabelas pertencentes ao mesmo (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

Logo após o cadastro dos eventos iniciais, aqueles que identificam o declarante, contendo dados de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa, é necessário o cadastro dos eventos de tabela do empregador. As tabelas são: de estabelecimentos, rubricas da folha de pagamento, lotações tributárias e informações de processos administrativos e judiciais (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

Esses eventos complementam a arquitetura da base de dados, gerando uma variedade de informações que autenticam os eventos não periódicos e periódicos, com o propósito de otimizar a construção dos arquivos e o armazenamento das informações no Ambiente Nacional do eSocial, já que essas informações são utilizadas em mais de um evento do sistema ou se repetem em diversas partes do *layout* (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

2.6.2 Eventos periódicos

Os eventos periódicos são chamados dessa forma pelo fato de serem originados de fatos que ocorrem por decorrência de prazos, ou seja, suas ocorrências se dão em períodos definidos, que podem ser mensal ou anual (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

No Manual de Orientação do eSocial, (2021, p. 23), os Eventos Periódicos são definidos como “aqueles cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, os incidentes sobre comercialização de produção rural por pessoa física”.

2.6.3 Eventos não periódicos

Os eventos não periódicos são aqueles que não possuem uma data preestabelecida para acontecer e por isso são chamados dessa forma. Ocorrem eventualmente, por motivo de força maior ou por ação do empregador, sem periodicidade definida (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

O Manual de Orientação do eSocial (2021), cita como exemplo de Evento não periódico a admissão/ingresso de um empregado/servidor, a alteração de salário, a exposição do trabalhador a agentes nocivos e o desligamento, dentre outros.

2.7 SIMPLIFICAÇÃO DO e-SOCIAL

As Portarias Conjuntas RFB/SEPRT nº 76 e 77, de 22 de outubro de 2020, estabeleceram a criação de um novo *layout* simplificado para a escrituração de obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, tendo sua implantação em 19/07/2021.

No processo de simplificação, foram excluídos eventos e campos, gerando uma diminuição do volume de informações prestadas pelos declarantes até então. Diante disso houve uma flexibilização de diversas regras de validação, o que diminuiu a incidência de erros que impediam o recebimento de arquivos, transformando algumas inconsistências que gerariam a recusa do evento em simples advertências ao usuário (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021).

2.8 IMPLANTAÇÃO E OBRIGATORIEDADE NAS EMPRESAS

Segundo o Manual de Orientação do eSocial (2021, p.8) está obrigado a enviar as informações ao eSocial “todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente”.

De acordo com o Portal eSocial (2019), os empregadores são enquadrados em grupos, conforme demonstrado no Quadro 01.

Quadro 1 – Divisão dos grupos no eSocial

Grupos	Descrição dos grupos
1º grupo	Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões.
2º grupo	Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional.
3º grupo	Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), entidades sem fins lucrativos e produtor rural PF.
4º grupo	Órgãos públicos e organizações internacionais.

Fonte: Elaboração própria (2021) a partir do Portal eSocial (2019)

O Manual de Orientação do eSocial (2021) também esclarece que, com o intuito de garantir segurança e eficiência para o processo de implantação do eSocial

foi estabelecido que o início de envio de obrigações para cada grupo de obrigados deve ser feito em etapas, ou seja, foi definido o faseamento - a implementação progressiva do eSocial.

Conforme Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 71, de 29 de junho de 2021, Art. 3º, existem 4 etapas, conforme abaixo:

- I - 1ª fase: envio das informações constantes dos eventos das tabelas S-1000 a S-1080 do leiaute do eSocial;
- II - 2ª fase: envio das informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2420 do leiaute do eSocial, exceto dos eventos relativos à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST);
- III - 3ª fase: envio das informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1299 do leiaute do eSocial; e
- IV - 4ª fase: envio das informações constantes dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240 do leiaute do eSocial, relativos à SST.

Vale salientar que o eSocial, demorou 4 anos desde a divulgação de sua criação, em 2014, e o começo da sua implantação, em 2018, e ao longo do tempo vem sofrendo algumas mudanças no seu cronograma oficial. A última alteração ocorreu por meio da Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 71, de 29 de junho de 2021, conforme Figura 2.

Figura 2 – Cronograma implantação eSocial atualizado

	1ª Fase Eventos de tabelas	2ª Fase Eventos não periódicos	3ª Fase Eventos periódicos	4ª Fase Eventos de SST
Grupo 1	2018 08 JAN	2018 01 MAR	2018 01 MAI	2021 13 OUT *
Grupo 2	2018 16 JUL	2018 10 OUT	2019 10 JAN	2022 10 JAN *
Grupo 3 Pessoas Jurídicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021 10 MAI	2022 10 JAN *
Grupo 3 Pessoas Físicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021 19 JUL *	2022 10 JAN *
Grupo 4	2021 21 JUL *	2021 22 NOV *	2022 22 ABR *	2022 11 JUL *

Fonte: Adaptado do Portal eSocial (2021)

Como exemplo das obrigações que já foram substituídas pelo eSocial, tem-se o CAGED e a RAIS para as empresas pertencentes aos grupos 1, 2 e 3 (CAGED) e

grupos 1 e 2 (RAIS). Porém isto não quer dizer que esses bancos de dados foram extintos: apenas ocorreu a mudança na forma de prestação da informação. Em vez de usar os sistemas próprios da RAIS e do CAGED, os bancos de dados serão alimentados pelas informações já prestadas no eSocial, preservando as respectivas séries históricas (PORTAL e-SOCIAL, 2020).

2.9 OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E VANTAGENS DO e-SOCIAL

Para Rezende, Silva e Gabriel (2017), o objetivo do eSocial é unificar a forma de envio de informações e diminuir o excesso de trâmites administrativos envolvidos na relação entre os empregadores e o Fisco, já que a entrega única possibilitará a coerência das informações prestadas e permitirá a identificação de irregularidades, como envio de informações fora do prazo, erros nos cálculos e declarações com dados inconsistentes.

Conforme consta no Manual de Orientação do eSocial (2021), o eSocial tem por objetivo:

Desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, a fim de possibilitar aos órgãos participantes do projeto, na medida da pertinência temática de cada um, a utilização de tais informações para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL, 2021, P. 6)

O artigo 3º, do Decreto 8.373/14, destaca que o sistema é regido pelos seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte

O primeiro princípio tem como prioridade o trabalhador e a asseguarção de seus direitos, visando eliminar os conflitos dos dados que constam nos contratos de trabalho, bem como proporcionar visibilidade e transparência nas relações entre empregadores e trabalhadores (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

No que diz respeito à racionalização e cumprimento das obrigações, Pacheco Filho e Kruger (2015), apontam que o eSocial objetiva proporcionar ao empregador brasileiro o cumprimento de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, de forma aperfeiçoada e simplificada, o que tem por consequência a redução dos seus custos para cumprimento das mesmas.

Ainda segundo Pacheco Filho e Kruger (2015 p. 12), o terceiro princípio diz respeito “à melhoria na qualidade das informações coletadas pela Administração Pública, com a consequente melhoria na qualidade dos serviços colocados à disposição do cidadão”.

Em acréscimo aos objetivos e princípios citados acima, Rezende, Silva e Gabriel (2017), mencionam outros como: reduzir os custos operacionais, simplificar e padronizar a entrega das informações; diminuir a inadimplência, a incidência de erros, a sonegação e a fraude; integrar os sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do eSocial e aumentar a arrecadação de tributo.

O Portal eSocial (2019), afirma que o modelo traz vantagens como: registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado; integração de processos e disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos. E além disso, também aponta uma maior segurança jurídica, que beneficia a todos, principalmente às empresas que agem conforme a legislação.

2.10 ESTUDOS ANTERIORES

Nesta seção, de maneira mais específica, apresenta-se alguns estudos similares, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Estudos similares às mudanças causadas pelos sistemas SPED e eSocial
(Continua)

Autor	Objetivo	Metodologia	Principais Resultados
Cordeiro e Klann (2014)	O estudo buscou identificar mudanças nos hábitos e rotinas, e sua institucionalização nas organizações de serviços contábeis, em função da implantação do SPED.	A pesquisa foi classificada como descritiva e quantitativa. A coleta dos dados foi realizada por meio de um levantamento. A população contemplou as empresas de serviços contábeis registradas no Conselho Regional de Contabilidade em SC.	De forma geral, concluiu-se que os hábitos e rotinas das empresas de serviços contábeis pesquisadas se modificaram após a implantação do SPED. Além disso, verificou-se que o processo de implantação do SPED na maioria das empresas pesquisadas estava avançado.

Quadro 2 – Estudos similares às mudanças causadas pelos sistemas SPED e eSocial**(Continua)**

Vellucci (2017)	O trabalho teve por objetivo verificar se as mudanças advindas do eSocial demandariam a necessidade de novas rotinas na área de administração de pessoal.	Foi realizada uma pesquisa exploratória, descritiva e transversal com abordagem quantitativa, envolvendo 61 empresas de todos os portes e vários segmentos, localizadas em sua maioria no Estado de São Paulo.	Verificou-se que a adaptabilidade ao eSocial não estava ocorrendo de forma homogênea nas organizações. Além disso, observou-se que as empresas estavam investindo pouco em ações de conscientização das demais áreas envolvidas com o eSocial, além do RH.
Barcella (2018)	A pesquisa teve por objetivo analisar as adequações nas rotinas de Departamento Pessoal, decorrentes do processo de implantação do eSocial em empresas do 1º grupo do município de Lajeado – Rio Grande do Sul.	A pesquisa foi caracterizada como qualitativa e descritiva, por meio de levantamento de dados. A pesquisa foi aplicada a profissionais que atuam na área de Departamento Pessoal de empresas do município de Lajeado - RS enquadradas na primeira fase de implantação do eSocial.	Foi possível concluir que as empresas participantes da pesquisa necessitaram fazer adequações em suas rotinas de Departamento Pessoal, porém os respondentes não consideraram esses impactos como sendo uma dificuldade relevante no processo de implantação do eSocial.
Rodrigues, Sell e Lavarda (2018)	A pesquisa teve como objetivo identificar as mudanças nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial em um escritório da Região Metropolitana da Grande Florianópolis.	O estudo foi identificado, quanto aos objetivos, como uma pesquisa exploratória, e quanto aos procedimentos técnicos, como um estudo de caso. A empresa selecionada para realizar esse estudo de caso foi um escritório da Região Metropolitana da Grande Florianópolis.	A pesquisa constatou que os hábitos e rotinas do escritório de contabilidade, estão se transformando com a implantação do SPED eSocial. Além disso, também foi observado uma mudança das rotinas gerenciais na organização face a maior necessidade de informação tempestiva, levando a maior interação com os clientes e maior necessidade de controle das informações trocadas.

Quadro 2 – Estudos similares às mudanças causadas pelos sistemas SPED e eSocial (Conclusão)

Pelegri (2019)	O estudo buscou analisar os desafios e as oportunidades das modificações nos processos de departamento de pessoal e cultura organizacional em virtude da implantação do eSocial em uma empresa do comércio varejista de gás liquefeito de petróleo.	Foi realizado um estudo de caso em uma empresa da Serra Gaúcha, onde foram feitas entrevistas com os gestores, com a gerente de RH e com a responsável do departamento de pessoal do escritório contábil; e, complementarmente, a pesquisa de campo com os escritórios associados à APESCONT BG.	Pode-se perceber que fez-se necessária a reorganização dos processos e da cultura organizacional, aprimorando e sistematizando as rotinas trabalhistas. Concluiu-se também que as mudanças feitas proporcionaram benefícios para as empresas.
Reis (2019)	O objetivo da pesquisa foi identificar as mudanças na rotina dos profissionais de departamento de pessoal de uma empresa concessionária de Caxias do Sul, para atender as exigências do eSocial.	O estudo foi classificado como qualitativo e descritivo. Foi realizado um estudo de caso no departamento de pessoal de uma empresa concessionária e uma análise dos dados levantados no setor.	Identificou-se que as mudanças mais significativas foram: o envio dos eventos, a sequência cronológica das informações entregues e o monitoramento da aceitabilidade no Portal do eSocial.
Silva (2019)	O objetivo geral do estudo foi verificar as mudanças na rotina do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade, após a implantação do eSocial.	O estudo foi caracterizado como quantitativo e descritivo. Para a obtenção dos dados, foi aplicado um questionário enviado aos escritórios de contabilidade associados ao SESCAP/PR e ao CRC/SC.	Pôde-se concluir que a principal mudança foi em relação ao sistema de informação utilizado, os quais tiveram que ser adaptados de forma a atender os leiautes do programa. Além disso, destacaram-se o tempo disponibilizado para estudo e planejamento para a viabilidade da implantação do sistema, e o aumento na burocracia.
D'Agostin (2021)	O objetivo do estudo foi analisar as percepções dos profissionais de contabilidade da região de Criciúma/SC acerca do eSocial.	A pesquisa foi classificada como quantitativa, descritiva, que se enquadrou como pesquisa de levantamento. Foi realizado um questionário via 'Formulários Google' com quatorze perguntas fechadas, destinado a um grupo de 42 profissionais de contabilidade da região de Criciúma – SC.	Concluiu-se que a principal dificuldade encontrada durante o processo de implantação do eSocial foi a conscientização dos empresários e gestores das empresas. Porém, na opinião dos respondentes, o impacto geral do eSocial para as empresas é positivo.

Fonte: Elaboração própria (2021)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será apresentado sobre o tipo de pesquisa, as técnicas e métodos, a população e a amostra, bem como serão analisados os dados ao longo do processo a fim de atingir os objetivos da pesquisa.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Marconi e Lakatos (2021, p. 44) descrevem pesquisa como “uma atividade que se realiza para a investigação de problemas teórico ou práticos, empregando métodos científicos”. Para as autoras, pesquisar significa encontrar respostas para questões propostas, utilizando procedimentos científicos.

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, pois nele foi feito a análise de uma realidade social por meio das opiniões dos entrevistados, e descritiva, pois descreveu as mudanças e impactos do sistema eSocial na realidade da empresa estudada.

Para o desenvolvimento da pesquisa a abordagem do problema será qualitativa, caracterizada por Appolinário (2015, p. 22) como “a que prevê, majoritariamente, a coleta dos dados a partir de interações sociais do pesquisador com o fenômeno pesquisado”.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA E SELEÇÃO DOS ENTREVISTADOS

O estudo de caso foi realizado em uma construtora com sede na grande João Pessoa. Segundo Yin (2005, p.32), “o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real”.

A empresa em questão surgiu há mais de 10 anos através da união de algumas das maiores empresas de construção civil do Nordeste. A sua política é desenvolver produtos imobiliários de qualidade e sustentáveis que satisfaçam o cliente.

A empresa é caracterizada como um grupo econômico e conta com, em média, 49 empreendimentos (entregues, em construção e em processo de legalização), localizados no estado da Paraíba, na cidade de João Pessoa e em outras 3 cidades adjacentes do estado, e no estado do Rio Grande do Norte. Seu quadro

atualmente dispõe de 602 funcionários em áreas administrativas, comerciais e operacionais.

Foram considerados para a seleção os funcionários dos setores de departamento pessoal e contabilidade da sede da empresa, que contam com cinco e quatro funcionários, respectivamente. Conforme informações levantadas na empresa em estudo, o setor de DP é formado por um gerente, dois assistentes, um auxiliar e um aprendiz. Já o setor contábil dispõe de um gerente, dois analistas contábeis e um analista fiscal. Foram entrevistados todos os funcionários dos setores de pessoal e contábil, somando-se assim, nove pessoas. Como todos aceitaram participar da pesquisa, a pesquisa foi considerada como censitária.

A empresa foi escolhida devido à sua importância no setor de construção civil na região Nordeste. Já em relação aos setores escolhidos, foi levado em consideração a utilização diária do sistema pelos funcionários do DP, os quais inevitavelmente sentem os maiores impactos causados pela implantação do eSocial, e a conexão que o setor de contabilidade possui com o DP. Além disso, também foi considerada a facilidade da autora em acessar os entrevistados.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O procedimento de pesquisa utilizado foi o bibliográfico, no qual é feito um levantamento de estudos relacionados ao tema pesquisado. De acordo com Appolinário (2015, p. 26), “toda pesquisa se inicia por uma contextualização do tema estudado, e isso se faz por meio de uma série de citações de autores e trabalhos realizados antes do início do estudo em questão”.

Complementarmente, foi realizado um estudo de caso em uma construtora da cidade de João Pessoa, buscando verificar de forma prática as mudanças que o sistema eSocial tem causado na empresa estudada.

Um estudo de caso relevante é aquele que expõe um recorte de uma circunstância complexa da vida real, cuja análise dos dados e conclusão tenham a possibilidade de surpreender, revelando perspectivas ainda não abordadas por estudos semelhantes (MARTINS, 2008).

3.3.1 O instrumento de pesquisa

Para coleta de dados, foram realizadas entrevistas, por intermédio de dois roteiros de entrevistas semiestruturados, com dezesseis perguntas para o setor pessoal, e nove para o setor contábil, cada, sendo todas perguntas abertas.

O roteiro do setor pessoal foi adaptado de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), sendo dividido em três partes: a primeira parte se deu em relação à caracterização do respondente; a segunda parte em relação aos impactos do eSocial nas rotinas do setor pessoal; e a terceira tratou da adequação ao eSocial (Apêndice B). Já o roteiro do setor contábil foi dividido em duas partes: caracterização do respondente; e relação do departamento pessoal com o setor de contabilidade na implantação do eSocial (Apêndice C).

Com o intuito de verificar a eficiência e funcionalidade dos roteiros, foi realizado um pré-teste com duas pessoas do setor pessoal e duas pessoas do setor contábil de outra organização. Houve uma reflexão sobre as questões que estavam confusas, e dessa forma, o roteiro do setor pessoal foi aprimorado, com base nos comentários dos participantes do teste. Já o roteiro do setor contábil não foi alterado.

As entrevistas foram realizadas com os colaboradores dos setores citados. Primeiramente foram entrevistados quatro funcionários do setor pessoal, um de cada vez, no dia 05/04/2022, pessoalmente, nas dependências da empresa estudada. No mesmo dia foram entrevistados os quatro funcionários do setor contábil, nas mesmas condições. Por fim, o quinto e último colaborador do setor pessoal foi entrevistado no dia 30/04/2022, também nas mesmas condições. Todos os funcionários respondentes estão diretamente ligados com as mudanças dos processos e rotinas após a implantação do sistema eSocial e as entrevistas foram gravadas por meio de aplicativo de celular.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados desta pesquisa foi feita por meio das respostas obtidas nas entrevistas, as quais foram transcritas em forma de texto. A partir disso, por meio da observação do conteúdo das respostas, as considerações dos entrevistados foram extraídas e analisadas por meio da análise de conteúdo.

Na análise qualitativa, segundo Bardin (2011, p. 21), o que serve como informação é “a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem que é tomado em consideração”.

De acordo com Bardin (2011) a análise de conteúdo é organizada em três etapas: a pré-análise (organização do material analisado, leitura inicial, separação das partes mais importantes de acordo com a teoria estudada); a exploração do material (análise mais aprofundada, por meio de categorização do material ou codificação) e o tratamento dos resultados (tratamento dos dados, inferência e interpretação).

Com base nisso, primeiro foi feita a transcrição na íntegra das gravações das entrevistas, e logo após uma leitura introdutória, com o intuito de identificar semelhanças iniciais entre elas. Na próxima etapa, foram construídos quadros em planilha de Excel, para facilitar a análise. Foi elaborado um quadro para cada questão, conforme observa-se nos Apêndices D e E. Na primeira coluna foram listados os respondentes, e já na segunda coluna, foram adicionadas as respostas dos entrevistados a cada pergunta. A análise foi feita por meio de categorias separadas de acordo com cada objetivo específico da pesquisa, totalizando quatro categorias, que foram: pontos positivos e negativos da implantação do sistema eSocial; alterações nas rotinas dos empregados do DP; adequação ao eSocial e relação do DP com o setor de contabilidade na implantação do eSocial. Após uma análise aprofundada das respostas dos entrevistados emergiram-se subcategorias, formando grupos de significados. Essas subcategorias foram destacadas em negrito e levadas em consideração dentro da análise de resultados. Na terceira e última etapa, as respostas foram analisadas em conjunto com base na literatura estudada, e ao surgirem conexões entre os discursos, foram feitas conclusões com o propósito de responder aos objetivos da pesquisa e bem como a sua problemática.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção é apresentada a análise dos resultados da pesquisa. Encontra-se a análise do perfil dos entrevistados, seguida da análise dos pontos positivos e negativos da implantação do eSocial na visão dos profissionais entrevistados, dos impactos causados pela implantação do sistema nas rotinas do departamento pessoal da empresa estudada, das alterações nas rotinas dos respondentes com a implantação do eSocial, bem como a análise da relação do DP com o setor contábil na implantação do eSocial.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Apresenta-se o perfil dos entrevistados do setor de departamento pessoal e contabilidade, respectivamente. Foram discutidas algumas características que determinam o perfil dos respondentes da pesquisa, como formação profissional, tempo de atuação na área e de atuação na empresa pesquisada, bem como função e autodefinição como pessoa e função que ocupa.

Foram entrevistadas cinco pessoas do setor de departamento pessoal, as quais foram mencionados pela letra “E” e numerados de 1 à 5, de acordo com a ordem de obtenção de resposta nas entrevistas, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Perfil dos entrevistados do departamento pessoal

Entrevistado	Idade	Gênero	Formação profissional	Função	Tempo na área	Tempo na empresa
E1	25 anos	Masculino	Administração e Contabilidade	Assistente de DP	5 anos e 2 meses	3 anos e 9 meses
E2	33 anos	Feminino	Administração	Assistente de DP	9 anos	1 ano e 3 meses
E3	28 anos	Feminino	Gestão de Recursos Humanos	Auxiliar de DP	10 anos	9 meses
E4	20 anos	Feminino	Graduanda em Psicologia	Jovem Aprendiz	2 anos	1 ano e 1 mês
E5	51 anos	Masculino	Administração e Análise de Sistemas	Gerente	30 anos	5 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

De acordo com o Quadro 3, pode-se observar que o setor de departamento pessoal conta com profissionais de áreas de formação ligadas a gestão, em sua

maioria, sendo a formação em Administração a mais comum, contando com três profissionais. É observado também que apenas um profissional, entre os cinco entrevistados é formado em Ciências Contábeis.

Além disso, observa-se que o setor conta com um jovem aprendiz, um auxiliar de DP, dois assistentes de DP e um gerente e nenhum analista, porém, apesar disso, todos os funcionários, exceto a aprendiz, são atuantes na área de departamento pessoal há mais 5 anos, o que mostra uma familiarização dos profissionais em relação às atividades da área.

Com o intuito de conhecer melhor o perfil dos entrevistados do setor de departamento pessoal, foi-lhes perguntado a seguinte questão: “como você se define enquanto pessoa e função que ocupa na empresa pesquisada?”. O Quadro 4 apresenta as respostas dos entrevistados.

Quadro 4 – Respostas quanto sua definição como pessoa e função

Entrevistado	Resposta
E1	Satisfeito, mas não conformado.
E2	Responsável.
E3	Sou responsável, profissional, feliz e em busca de crescimento sempre.
E4	Satisfeita em poder atuar nessa área.
E5	Guardião dos interesses da empresa e dos direitos dos colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Conforme apresentado no Quadro 4, os profissionais do setor de DP sentem-se realizados com a área em que atuam no momento, como pode-se ver nas respostas do E1: “Satisfeito, mas não conformado”, e do E4: “Satisfeita em poder atuar nessa área”, o que conseqüentemente influencia em sua realização como pessoa.

Também foi identificado que a responsabilidade é uma característica presente na personalidade dos entrevistados do setor, como afirma o E2: “Responsável” e o E3: “Sou responsável, profissional, feliz e em busca de crescimento sempre”. Além disso, observa-se que os entrevistados estão em busca de crescimento profissional, como comentou o E1: “... mas não conformado” e o E3: “... em busca de crescimento sempre”. Já o E5 se define como defensor da empresa e dos colaboradores, o que é algo muito natural para um profissional da área de departamento pessoal, que exerce cargo de gerencia.

Os quatro entrevistados do setor de contabilidade foram identificados pela letra “R” e numerados de 1 à 4, também de acordo com a ordem de obtenção de resposta nas entrevistas, conforme apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Perfil dos entrevistados da contabilidade

Entrevistado	Idade	Gênero	Formação profissional	Função	Tempo na área	Tempo na Empresa
R1	50 anos	Masculino	Administração	Analista fiscal	10 anos	7 anos
R2	33 anos	Feminino	Ciências Contábeis	Analista contábil	10 anos	9 anos
R3	35 anos	Masculino	Ciências Contábeis	Analista contábil	9 anos	9 anos
R4	48 anos	Masculino	Ciências Contábeis	Gerente	23 anos	13 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação ao perfil dos entrevistados do setor de contabilidade, observa-se no Quadro 5 que o setor é composto, em sua maioria, por profissionais formados em Ciências Contábeis, sendo o analista fiscal o único formado em Administração. É importante destacar que, apesar do analista fiscal não ter formação em Ciências Contábeis, este possui 10 anos de experiência na área, o que indica sua expertise no ramo.

Observou-se também que todos esses profissionais trabalham na empresa pesquisada há um período de tempo considerável, variando de 7 à 13 anos. Isso demonstra que culturalmente existe uma estabilidade no setor.

4.2 MUDANÇAS CAUSADAS PELA IMPLANTAÇÃO DO e-SOCIAL

Apresenta-se a seguir, os resultados decorrentes das respostas obtidas com os funcionários do setor pessoal da empresa em estudo. Os resultados descrevem a percepção dos entrevistados quanto às mudanças que a implantação do sistema eSocial trouxe para a rotina do setor, bem como os pontos positivos e negativos da implantação.

Para melhor visualização dos resultados, organizou-se as análises de acordo com a exploração do material elaborado nos quadros (Apêndice D e E), agrupando os elementos conforme as categorias definidas para a investigação, que foram: pontos positivos e negativos da implantação do sistema eSocial; alterações nas

rotinas dos empregados do DP; adequação ao eSocial e relação do DP com o setor de contabilidade na implantação do eSocial.

Os entrevistados do departamento pessoal foram questionados sobre as suas atividades diárias dentro do setor, com o intuito de contextualizar a sua realidade e auxiliar na análise sobre as mudanças trazidas pelo eSocial dentro do ambiente estudado. As respostas foram apresentadas conforme descrição dos entrevistados.

Eu particularmente fico responsável por todas as rotinas de DP, desde folha, férias, rescisão [...] Tudo que envolve DP, desde encargos até cálculos trabalhistas [...] (E1)

[...] cálculo de folha, férias, rescisão [...] envio de obrigações ao eSocial (E2).

Hoje eu faço férias, admissão, rescisão, cuidado do ponto eletrônico, cuidado dos benefícios, [...] vale-alimentação, vale-refeição, plano de saúde [...] toda rotina de DP praticamente. (E3)

[...] eu faço muita admissão [...] atestado [...] mudanças de funções, alterações cadastrais [...] (E4)

As minhas atividades no departamento pessoal é fazer a gestão da equipe, é... delegar as atividades, acompanhar as atividades... a realização das atividades [...] eu tenho que liberar todos os pagamentos [...] Eu fico assim, já meio que é... a gente já tem um planejamento, já tem um cronograma, então eu vou acompanhando junto com a equipe essas atividades que a gente tem pra fazer [...] (E5)
(Entrevistados em abril/2022)

Observa-se nos depoimentos dos entrevistados E2, E3 e E4 que esses possuem atividades similares, as quais dizem respeito à parte mais operacional do setor, como cálculo de folha, férias, rescisão, admissão, gestão de ponto eletrônico e gestão de benefícios da empresa. Como apresentado no Quadro 3, esses possuem cargos de assistente, auxiliar e jovem aprendiz, respectivamente, e trabalham na empresa há menos de 2 anos. Já o E1, que também ocupa o cargo de assistente dentro do setor, porém possui mais de 3 anos na empresa, afirma ficar responsável por todas as rotinas de DP, sendo algumas mais complexas como cálculo de encargos e cálculos trabalhistas. É importante frisar que as atividades exercidas por todos eles estão diretamente conectadas ao sistema eSocial.

O E5 afirmou que possui uma função de gestão, assumindo a responsabilidade de delegação e acompanhamento das atividades exercidas dentro do setor, o que é proporcional ao seu cargo de gerência.

As atividades exercidas pelos respondentes dentro do setor estão de acordo com Silva (2017), ao afirmar que os profissionais da área de departamento pessoal são

responsáveis pelas rotinas relacionadas ao colaborador da empresa, dentre elas pode-se destacar a apuração do ponto, o cálculo da folha de pagamento, o cálculo das férias, o processo demissional e o cálculo e recolhimento dos encargos legais.

Quando questionados acerca da sua percepção sobre a contribuição do sistema para a simplificação das suas atividades diárias, os respondentes afirmaram, em sua maioria, acreditar que a implantação contribui para a facilitação das suas rotinas, conforme segue nas respostas.

Sim, eu acredito, mas, ao mesmo tempo, ela exige um pouco mais de atenção. [...] (E1)

[...] De certa maneira, sim. [...] antigamente, é... a gente fazia tudo um pouquinho meio que parcelado. Uma informação era aqui, outra informação era ali, e hoje não. É tudo um sistema unificado e isso facilitada mesmo, muito, [...] (E2)

Sim, acredito que sim, [...] antigamente tinha a RAIS, né? Tinha Caged, tinha... uma série de coisas e o eSocial tá unificando todas essas atividades né? [...] e ter um lugar só pra enviar todas essas informações é muito bom. (E3)

Sim, porque eu acho que é algo bem rápido, né? [...] Eu acho, pelo menos no nosso sistema, é algo simples. (E4)

Eu acho que hoje ainda não facilita, não. Hoje tá tendo até mais trabalho, eu acredito que vai chegar um dia que vai facilitar. [...] Por enquanto assim, tá atendendo mais a... os órgãos governamentais, do que as empresas, [...] (E5)
(Entrevistados em abril/2022)

As respostas dos entrevistados deixam claro que, de forma geral, o eSocial traz um grau de simplificação às suas atividades diárias, conforme pontuou o E1, E2, E3 e E4. De acordo com o E2 e o E3, um dos aspectos facilitadores do sistema é a unificação das informações, já que as informações prestadas em demonstrativos como a Rais e o Caged passaram a ser transmitidas pelo eSocial.

A unificação da forma de envio das informações é trazida por Rezende, Silva e Gabriel (2017), como sendo o objetivo do eSocial, tendo como consequência a diminuição do excesso de trâmites administrativos envolvidos na relação entre os empregadores e o Fisco. Além disso, o conceito de unificação das obrigações também é citado no artigo 3º, do Decreto 8.373/14, como sendo um dos princípios do sistema.

Já para o gestor do setor, o E5, o sistema ainda não facilita a execução das atividades diárias do setor. Para ele, a nova rotina com o eSocial trouxe mais trabalho para a equipe. Porém, acredita que no futuro o sistema servirá como facilitador. Ainda

de acordo com o E5, os maiores beneficiados com a nova realidade são os órgãos governamentais. Essa análise vai de acordo com os resultados de D'Agostin (2021), ao constatar em sua pesquisa com contadores da região de Criciúma/SC, que esses também acreditam que o governo é o maior beneficiado.

Quando perguntados sobre os aspectos da implantação do eSocial que consideravam positivos, os entrevistados citaram pontos como: maior controle do governo com relação às empresas; unificação das informações; e simplificação das atividades. Já em relação aos aspectos negativos, apontou-se a habituação, o manuseio, a falta de clareza das informações geradas pelo eSocial e a própria infraestrutura do sistema, conforme segue:

[...] **um controle** da... da... **do governo com relação à empresa**, porque tudo que a gente fazia antes, a gente não tinha uma maior obrigação com relação ao eSocial. O eSocial apenas apontou, é... **prazos pra gente enviar** eventos que já fazíamos antes, [...] Isso é um lado positivo dele, porque aí chama atenção dos profissionais da área de DP com relação a todos esses eventos que precisam ser transmitidos. Com relação aos pontos negativos, eu acho que, de início, foi a... **a habituação**, [...] (E1, grifo nosso)

[...] positivo é porque veio pra **unificar**. Negativo é porque realmente a... o passo a passo, as etapas é muito, é... **complicadas**. [...] Eu tiro isso como exemplo o SST, que é o que veio novo agora, né? E assim, é muito... foi muito... é muito complicado. É muitas informações que eu acredito que poderia ser mais simples. [...] o manuseio que é complicado, mas assim, depois que você pegou a prática, aí tá bem mais tranquilo (E2, grifo nosso)

[...] Essa uni... **unificação** da... das informações num ambiente, a gente poder transmitir as coisas e se tiver alguma coisa errada, a gente já vê de imediato, já conseguir acertar. E negativo é que muitas vezes o... o erro que aparece pra gente é bem **confuso** e a gente tem que ficar **quebrando muito a cabeça** pra poder entender aqueles códigos, porque eles não colocam uma informação clara: "olha o erro é em tal lugar". [...] (E3, grifo nosso)

[...] é positivo na parte de **simplificar**, de que ajuda, [...] A gente vai e fica lá tentando enviar, tentando enviar. Tem coisas que tipo, demoram pra caram... Não é algo que é sempre, mas tipo, demora, tem o envio, as vezes dá algum erro, a gente tem que sair, **refazer o que a gente fez**, [...] Eu acho que mais pelo lado dessa **demora**, sabe... que as... quando cai e tudo mais, lento, mas no mais, é positivo. (E4, grifo nosso)

[...] Você acaba compilando um monte de informação que ia por vários canais diferentes, que aí **vai por um canal** só. Esse canal que é único, que é o eSocial, [...] Os pontos negativos é que ainda... no meu ver, ainda precisa de alguns ajustes no... no eSocial. [...] bom esses eu acho que são os pontos negativos, que **é suporte, melhorar o sistema, melhorar a estrutura**, porque as vezes a gente não consegue enviar, tem que ficar tentando, tentando, dá pro... eu acredito que é um problema no servidor, de muito volume de dados, de tá tentando enviar a informação, e as vezes a gente não consegue. [...] (E5, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

Na percepção do E1, um dos pontos positivos trazidos pelo eSocial foi o maior controle dos órgãos governamentais com relação as transações que ocorrem dentro da empresa e o auxílio no cumprimento de prazos, o que consequentemente auxilia na fiscalização por parte do governo. Isso também foi constatado nos estudos de Vellucci (2017), ao afirmar que a falta de fiscalização, e a maneira como as informações eram transmitidas antes da implantação do sistema, favoreciam práticas que estavam em desacordo com a legislação no âmbito da administração de pessoal.

Os entrevistados também citaram a unificação das informações como um ponto positivo, de acordo com as respostas do E2, E3 e E5. O entrevistado E5 afirmou que há uma compilação de informações, e que essas passaram a ser transmitidas por um canal único, ou seja, o eSocial. Isso também foi pontuado pelos mesmos na questão sobre simplificação das atividades diárias.

Em relação aos pontos negativos, o E1 cita a dificuldade com a habituação no início da implantação. Já o E2 relata a dificuldade com o manuseio do sistema. Ele afirma que o passo a passo e as etapas de utilização são muito complicados, porém afirma que já pegou a prática e que hoje em dia é bem mais tranquilo.

É nítido que, de início, a adequação à nova realidade causou estranhamento nos entrevistados, entretanto, essa dificuldade passou com o passar do tempo. Essa constatação confirma o resultado do estudo de Barcella (2018), o qual concluiu que as empresas participantes da pesquisa necessitaram fazer adequações em suas rotinas de departamento pessoal, porém os respondentes não consideraram esses impactos como sendo uma dificuldade relevante no processo de implantação do eSocial.

As respostas do E3, E4 e E5 apontam que a configuração do sistema é algo negativo. O E3 afirma que perde muito tempo tentando decifrar as mensagens que o sistema emite. Segundo ele, as informações não são claras. O E4 diz que a plataforma, às vezes, pode ser demorada e lenta. Para o E5, o ponto negativo também é a estrutura, pois o envio das informações pode ser demorado. Ele afirma que é preciso melhorar o suporte, o sistema e a estrutura.

Pode-se afirmar que as novas tecnologias foram um ponto de dificuldade na realidade dos entrevistados. Essa análise corrobora com a pesquisa de Barcella (2018), ao expor que a utilização do software interno da empresa estudada foi um ponto negativo, e que isso gerou inconsistência no envio dos eventos. E de Silva (2019) que verificou que as adequações tecnológicas foram relevantes para atender

as demandas do programa.

É importante destacar que, as informações enviadas ao eSocial são geradas pelo sistema interno das empresas, por meio de documento eletrônico, com as informações preestabelecidas nos *layouts*. Esses arquivos são transmitidos ao eSocial pela internet. Dessa forma, é imprescindível que os sistemas utilizados internamente estejam em conformidade com os pré-requisitos do eSocial, caso contrário, a incidência de inconsistências será maior. Diante disso, percebe-se que existe uma exigência direta de um procedimento padronizado e de estruturas legitimadas, tornando as organizações mais homogêneas. Esse processo pode ser considerado como um isomorfismo coercitivo.

Os entrevistados foram indagados quanto as maiores mudanças no setor pessoal trazidas pela implantação do eSocial. De acordo com as respostas obtidas, o eSocial trouxe um controle interno maior para o setor, bem como uma redução de atividades, a unificação das informações, entre outros, conforme apresentado abaixo:

[...] as principais mudanças foi a questão do **controle maior**. A gente passou a fazer um calendário com todos os prazos mensais, [...] Com todos os eventos que a gente transmite também, desde remuneração, até rescisão, que tudo que a gente faz gera um... um evento pra gente transmitir para o governo, [...] A gente fazia, mas não havia essa cobrança. O eSocial veio apenas para apontar que já existia a cobrança, e a gente tá atento a essa... essas exigências do governo (E1, grifo nosso)

[...] foi realmente a **redução das atividades**. [...] tinha algumas obrigações que a gente fazia e hoje a gente não precisa fazer mais, [...] (E2, grifo nosso)

[...] Foi muito bom porque a gente já **descobre o erro** ali na hora, não vai descobrir depois que o funcionário for desligado. A gente faz a admissão, e se tiver alguma coisa errada ali a gente já descobre de imediato, já tenta resolver o problema. [...] ter **unificado tudo**, né? Num lugar só, é... é muito bom não ter tanta coisa pra, tantas... tantas coisinhas que tinham antes né? Hoje em dia vai acabando que fica **mais simples** [...] (E3, grifo nosso)

[...] essa é a **minha primeira experiência** com o eSocial, então eu não tenho assim, é... como comparar: [...] porque até na outra empresa eu nem sabia da existência do eSocial, [...] Vinha tudo prontinho de lá, então não tinha esse conhecimento, [...] (E4, grifo nosso)

[...] as maiores mudanças que o eSocial trouxe pro departamento pessoal **foi mais trabalho**. Realmente a princípio teve [...] um volume grande de trabalho, porque precisou fazer alimentação de todo sistema, enviar tabelas de carga pro eSocial, e aí a gente tinha aqueles problemas de inconsistência, que não conseguia resposta em lugar nenhum de como corrigir, e hoje ainda existe esse trabalho. [...] a única mudança que teve, que eu lembre assim de cabeça, foi que a gente **não envia mais**, é... **Caged, não envia mais a Rais**, porque a informação já vai por e... por eSocial, mas um... um grande volume que a gente tem, ainda é pelo sistema Sefip, Gfip, né? Que ainda o eSocial não tá alimentando a Caixa Econômica, [...] aí hoje a informação que vai pra

Previdência, vai pelo Sefip e vai pelo eSocial. (E5, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

Conforme as respostas, é possível identificar que a maioria dos participantes consideram que o eSocial trouxe mudanças positivas. O E1 fala que a maior mudança foi o melhor controle interno das atividades do setor. O setor adotou um cronograma com os prazos de envio dos eventos. Ele afirma que o sistema veio para apontar cobranças que já existiam antes, mas que não eram explicitamente cobradas pelo governo no dia a dia do setor. Dessa forma, pode-se concluir que o sistema trouxe uma maior organização ao setor.

Já para o E2 a maior mudança foi a redução de atividades, devido a unificação de algumas informações. O E3 relata que houve uma diminuição de informações erradas enviadas para o governo. Ele explica que, caso alguma informação errada seja inserida no sistema, já é possível descobrir de imediato, e dessa forma, corrigir o erro.

A diminuição de erros melhora a qualidade das informações transmitidas para os órgãos públicos, sendo esse um dos princípios do eSocial, conforme consta no artigo 3º, do Decreto 8.373/14: “aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias”.

Essa análise concorda com o estudo Pelegrini (2019) que observou que os benefícios do eSocial incluem melhor organização e planejamento dos processos de trabalho e a redução do risco de passivos trabalhistas decorrentes do descumprimento da legislação.

Ao analisar mais profundamente o depoimento do E3, mais especificamente o trecho: “Foi muito bom porque a gente já descobre o erro ali na hora, não vai descobrir depois que o funcionário for desligado”, é possível verificar que o eSocial também tem trazido benefícios para os colaboradores da empresa, já que, para o funcionário receber todos os seus direitos junto ao governo, suas informações precisam estar corretas nas bases dos órgãos públicos.

Dessa forma, é possível afirmar que o eSocial viabiliza ao trabalhador a garantia dos seus direitos previdenciários e trabalhistas. Essa constatação condiz com Pacheco Filho e Kruger (2015), ao afirmarem que um dos princípios do e-Social é priorizar e assegurar os direitos dos trabalhadores, eliminando conflitos de dados nos contratos de trabalho.

A unificação das obrigações também foi apontada pelos entrevistados, porém

o E5 argumenta que ainda necessita alimentar o sistema Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações Sociais (SEFIP), para geração da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência (GFIP), pois o eSocial ainda não o faz, gerando um retrabalho, já que as mesmas informações precisam ser inseridas no eSocial e nos sistemas citados por ele. Para o E5, o sistema trouxe mais trabalho para o setor. Como justificativa ele cita a mão de obra necessária para enviar as tabelas de carga no início da implantação, a incidência de inconsistências e a falta de suporte para solução de problemas.

É importante destacar que a parte previdenciária da GFIP já está sendo informada pela DCTF-Web desde a competência de outubro de 2021. O cumprimento das obrigações legais relativas ao FGTS continuará sendo feito por meio da SEFIP, até a implantação do FGTS Digital, a qual está prevista para esse ano de 2022.

É possível identificar que as percepções dos entrevistados E1, E2, e E3 são similares entre si, e que a percepção do E5 difere um pouco. Considerando que o E1, E2 e E3 ocupam cargos similares, e exercem atividades operacionais mais ligadas ao eSocial, enquanto o E5 exerce um cargo de gestão, é normal que a opinião do E1 seja um pouco diferente, já que o mesmo não utiliza o sistema corriqueiramente. Além disso, o cargo traz mais responsabilidades e uma visão mais ampla dos processos.

Por fim, o E4 afirma que não tem muita experiência na área e que não tem como mensurar as mudanças trazidas pelo eSocial, já que ele não tem o parâmetro de como as atividades eram feitas antes da implantação do sistema. Conforme informações do Quadro 3, o E4 ocupa a posição de jovem aprendiz na empresa, o que indica que ele ainda está no processo de aprendizagem.

Observou-se que, diferentemente dos estudos de Silva (2019) e de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), os entrevistados não citaram o tempo disponibilizado para estudo e planejamento para a viabilidade da implantação do sistema como uma mudança nas rotinas do setor.

4.2.1 Adequação ao eSocial

Apresenta-se a seguir os resultados sobre a percepção dos entrevistados quanto à adequação ao sistema eSocial. Foi-se analisado o tempo de utilização do sistema por cada participante, bem como o modo utilizado para estudo da plataforma em sua fase inicial, o maior desafio enfrentado frente a adequação, o nível de

habituação atualmente e o sentimento de mudança com o sistema.

Para melhor visualização dos resultados, organizou-se as análises de acordo com a exploração do material elaborado nos quadros (Apêndice D), agrupando os elementos conforme as categorias definidas para a investigação. Os quadros com menos conteúdo foram inseridos na própria análise.

Conforme o Manual de Orientação do eSocial (2021), o início de envio de obrigações para cada grupo de empresas tem sido feito em etapas. De acordo com a Figura 2, apresentada no referencial teórico, as empresas do Grupo 2, grupo onde a empresa pesquisada se encontra, começaram a enviar seus eventos iniciais/de tabela em julho de 2018, os eventos não periódicos em outubro de 2018, os eventos periódicos em janeiro 2019 e os eventos de SST em janeiro 2022.

Com o intuito de contextualizar a realidade dos entrevistados diante da utilização do sistema eSocial, e dessa forma auxiliar na análise do nível de adequação ao sistema que o setor possui no momento, questionou-se aos entrevistados há quanto tempo utilizam o sistema e-Social. O Quadro 6 apresenta as respostas.

Quadro 6 – Respostas dos entrevistados quanto ao tempo de utilização do eSocial

Entrevistado	Respostas
E1	Bom, eu utilizo o sistema eSocial desde o início da obrigatoriedade. Pra gente, foi a partir de janeiro de 2019, ou seja, há 3 anos e 3 meses, por aí.
E2	Há cerca de 2 anos.
E3	Desde 2016, assim que iniciou, é... eu trabalhava num escritório de contabilidade e a gente pegou desde o início da implantação, se eu não me engano foi em 2015 ou 2016 que ele teve início, então eu tô desde essa época já lidando com esse sistema.
E4	Aqui o meu cargo é de jovem aprendiz, então eu comecei a trabalhar aqui tem 1 ano. Na outra empresa que eu trabalhava a gente não utilizava o eSocial porque já era tudo feito pela parte da contabilidade, que era terceirizada. Então aqui, 1 ano.
E5	Olha, desde do início do eSocial, que fo... passou a ser obrigatório na empresa desde 2018, que a gente já utiliza o eSocial, já envia as informações pra lá.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Dessa forma, é possível identificar que a maioria dos entrevistados utilizam o eSocial desde o início da sua obrigatoriedade, conforme respostas do E1: “3 anos e 3 meses”, do E3: “desde 2016, assim que iniciou”, e do E5: “desde o início... passou a ser obrigatório na empresa desde 2018”. É importante frisar que, apesar da obrigatoriedade do sistema ter tido início em 2018, o sistema foi instituído em dezembro de 2014, o que justifica a utilização do E3 desde 2016, já que o mesmo trabalhava em escritório de contabilidade e tinha que lidar com informações de vários

tipos de empresa.

Por fim, observou-se que o E2 utiliza o sistema há cerca de 2 anos, e que o E4 o utiliza há 1 ano, porém de acordo com o cronograma de implantação, mesmo os entrevistados não tendo vivenciado o início da implantação em 2018, os mesmos vêm vivenciando a 4ª etapa do faseamento, os eventos de SST.

Quando perguntados sobre a participação em cursos ou treinamentos internos ou externos para auxílio no manuseio do sistema, a maioria dos entrevistados afirmou que participou de treinamentos internos, e ainda citaram outros métodos de aprendizagem que os auxiliaram.

Sim, no momento da implantação a gente teve um treinamento interno com a equipe de TI, pra gente ficar ciente dos eventos pra transmitir. (E1)

Não. Um treinamento assim que você fosse de participar e capacitar, não. [...] Passo a passo de um dos colegas de trabalho mesmo, [...] (E2)

Sim, é... no início a gente participava muito de palestras que a própria empresa fornecia pra gente. A gente acompanhava muitos vídeos no youtube... Tem o Nith que é uma escola muito grande, né? [...] (E3)

Eu não participei, [...] geralmente era à tarde, e eu já não estava aqui, ou se não, caía numa quinta-feira, eu não tava aqui. Ai muitas coisas eu perdi, mas nada que não fosse repassado pra mim. (E4)

Houve um treinamento bem rápido, assim, interno no próprio sistema, né? [...] Mas a gente teve que buscar realmente. Ligar no... no 0800, que era do eSocial. Pesquisar muito na internet, enfim, até hoje as vezes a gente tem que buscar alguma coisa, mas eu não fiz nenhum treinamento específico, não. [...] (E5)

(Entrevistados em abril/2022)

Os depoimentos dos entrevistados demonstram que a maioria dos respondentes participou de treinamentos e palestras oferecidos pela própria empresa, porém percebe-se que os treinamentos foram rápidos, como informa o E1, no trecho: “a gente teve um treinamento interno”, e o E5: “houve um treinamento bem rápido”. Observa-se pelas respostas do E3 e do E5 que eles precisaram buscar fontes externas, como recursos da internet e o serviço de atendimento do eSocial. O E5 afirma que participou muito de palestras oferecidas pela empresa, porém é importante frisar que o entrevistado em questão ainda não trabalhava na empresa pesquisada em 2018, por isso a sua opinião difere da dos demais.

Dessa forma, é possível afirmar que a empresa pesquisada não investiu tanto em treinamentos, diferente do resultado do estudo de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), que identificou que houve investimentos em treinamentos para a equipe de

departamento pessoal do escritório e grupos de estudos.

O entrevistado E2 informa que não participou de treinamento, e que os ensinamentos de um dos seus colegas de trabalho foi o que o capacitou na utilização do sistema. O E3 também afirma não ter participado, porém ressalta que os ensinamentos foram-lhe repassados pelos colegas. Ambos os entrevistados não trabalhavam na empresa no ano da implantação do sistema.

Quando perguntados sobre o maior desafio frente a adequação ao eSocial, os entrevistados apontaram a dificuldade com o manuseio do sistema e o volume de trabalho.

[...] entender **coisas que eu não sabia antes**, entende? [...] É, **ficar mais atento a legislação**, a coisas que eu não tinha a noção antes, e agora com o eSocial, **eu pude ter uma visão mais holística** de todo o processo. (E1, grifo nosso)

O maior **desafio mesmo foi entender** é... **as etapas** mesmo porque, por exemplo, voltado pra o TAF, que é um... a área, o ambiente que a gente lança tudo pra o eSocial, ele tem muitos detalhezinhas. [...] (E2, grifo nosso)

Aprender a mexer com o sistema. **Aprender a fazer as transmissões, a entender os eventos, entender a ordem**, [...] todos os cadastros tinham que estar todos bem redondinhos com todas as informações batendo com as do governo, e se não tava batendo, pede documento pro funcionário... o funcionário tem que ir até o lugar pra regularizar tal documento, então isso foi bem difícil. [...] (E3, grifo nosso)

[...] assim, **acho que não teve nenhum grande desafio** não, porque como eu te disse, é... **um sistema simplificado** no que eu mexo aqui, [...] (E4, grifo nosso)

[...] Foi o início, porque **o início não tinha muita informação**, os cursos eram muito caro, [...] e **muito volume de trabalho**, porque pra você chegar no dia a dia de mandar umas férias, mandar a folha de pagamento, mandar rescisão... antes teve um trabalho gigantesco de alimentar as tabelas do eSocial, com todas as verbas que se paga no... na folha de pagamento, e todos os horários dos colaboradores, todos os cargos dos colaboradores, então tudo isso teve que ser enviado antes, e dava muito problema no envio. [...] (E5, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

A maioria dos respondentes afirma que, no início da implantação, o maior desafio enfrentado foi a compreensão do passo a passo do sistema, que conta com envio de eventos sequenciais, como afirmaram o E2, E3 e E5. O entrevistado E5 atribui a dificuldade à falta de informações, o que causou um grande volume de trabalho com a alimentação das tabelas iniciais. Essa constatação está de acordo com o estudo de Reis (2019), que aponta que o envio dos eventos e a sequência cronológica das informações entregues foram algumas das mudanças mais

significativas na realidade estudada.

Já para o E1 o maior desafio foi entender melhor a legislação, para poder compreender as exigências do eSocial, já que essas estão completamente ligadas às exigências trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Porém o entrevistado apontou o lado bom desse desafio, já que agora ele possui uma visão mais holística do processo. Apesar de ter sido apontado como um desafio, esse ponto foi identificado como uma oportunidade no estudo de Pelegrini (2019).

Os participantes foram perguntados sobre o quão habituados ao sistema eles estão atualmente. Foi possível perceber eles se consideram bem habituados.

Eu diria que numa escala de zero à dez, oito, porque grande parte da... do trabalho que a gente faz é pelo sistema de folha interno da gente. [...] A gente nunca incluiu nada do zero no eSocial, porque a gente alimenta ele pelo sistema... o sistema gerou um arquivozinho que já... já tava todo adequado ao layout do eSocial. (E1)

Sessenta por cento. (E2)

Acredito que bem habituada. Tô craque, né? A gente sempre tá aprendendo alguma coisa e quebrando a cabeça, mas hoje o entendimento é bem rápido. (E3)

Vamos dizer uns sessenta por cento. Acho que sessenta por cento, porque tem coisas, muitas coisas ainda que eu não... eu não mexo, sabe? O pessoal utiliza e tal, mas que eu ainda não mexo. (E4)

Hoje, pra falar a verdade, eu não tô mais é... operando o eSocial. A equipe que opera, a equipe que envia, eles que têm as dificuldades. [...] mas eu fiquei bem envolvido no início, que era aquela questão das cargas, que era a questão de preparar o eSocial pra poder funcionar no... no dia a dia. (E5)
(Entrevistados em abril/2022)

O eSocial, dentro da Teoria Institucional, pode ser considerado como uma pressão formal sofrida pelas organizações, podendo ser encaixado no conceito de Isomorfismo Coercitivo. É nítido que essa imposição governamental vem trazendo mudanças na realidade das empresas, confirmando o que foi dito por DiMaggio e Powell (2005) ao afirmarem que, em alguns casos, a mudança organizacional é uma consequência direta das ordens governamentais. Diante desse cenário de mudança é primordial que as empresas se adequem às novas realidades, conforme destacam Freire e Lucena (2021).

Ao analisar as respostas, é possível identificar que os entrevistados E1 e E2 consideram-se em um nível avançado de adequação. Ambos tem lidado com o sistema desde o começo da sua obrigatoriedade, o que os deu mais tempo para

codificar as novas rotinas e absorvê-las dentro do seu ambiente. Já o E2 e o E4 se apresentam um pouco menos adequados, uma vez que esses não possuem tanta experiência com o sistema, enquanto o E5 informou não estar mais operando o programa atualmente, devido ao seu cargo de gestão.

Dessa forma, conclui-se que os entrevistados que utilizam o eSocial há mais tempo e com mais frequência estão mais habituados do que aqueles que o utilizam há menos tempo, ou com menos frequência. Essa constatação corrobora com Guerreiro, Frezatti e Casado (2004) ao exporem que a repetição de ações fortalece as rotinas, que são os hábitos normatizados e institucionalizados para que as regras sejam atendidas.

Quando indagados sobre a palavra que descreve seu sentimento de mudança com o eSocial, a maioria dos respondentes expressaram palavras otimistas.

[...] Eu diria que eu tô **satisfeito** com relação à isso, porque é uma cobrança que não é apenas pra mim. [...] (E1, grifo nosso)

[...] eu vou botar **praticidade**, mas é porque, como eu te disse, eu não tô tão habituada ainda. Têm muitas coisas... O eSocial, ele... do mesmo jeito que ele facilita a união, ele deixa realmente algumas confusões soltas no caminho, entendeu? [...] (E2, grifo nosso)

Sentimento de **organização**. Acho que organizou muita coisa, tanto na documentação... A gente tem que andar na linha. É... acontecia muito antigamente de fazer admissões retroativas. [...] Eu acho que o eSocial veio pra organizar a... essa administração. (E3, grifo nosso)

Acho que de **simplificação**. Veio... Simplifica mais. Acho que ajuda. Tem os seus malefícios, mas tem muitos benefícios também. (E4, grifo nosso)

Uma palavra que descreve... eu descreveria que no início era é... a palavra que descreveria é **desespero**... que era desesperador você ter o prazo, você tentar enviar a informação. [...] E hoje talvez a pala... uma palavra seria assim, **volume de trabalho**. É... hoje em dia a gente tem mais volume sim, por causa do eSocial. (E5, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

Apesar de todos os desafios encontrados frente a adequação ao eSocial, pode-se concluir que os entrevistados nutrem bons sentimentos pelo sistema, como afirmou o E1, que disse estar satisfeito com as mudanças que o programa trouxe e o E3, que afirmou ter um sentimento de organização, já que, devido ao sistema “eles precisam andar na linha”, ou seja, cumprir a legislação.

O E2 também sente que o sistema trouxe praticidade, apesar de afirmar ainda não estar totalmente habituado às mudanças. Para o E4 o sentimento predominante

é o de simplificação. Essa análise corrobora com o estudo de D'Agostin (2021) e o de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018) ao afirmarem que a amostra pesquisada considerou o impacto geral do eSocial positivo para as empresas.

Contrariando a maioria do setor, o E5 afirma que o eSocial o trouxe desespero no início da sua obrigatoriedade, e que atualmente o sentimento é de maior volume de trabalho. Mais uma vez, pode-se observar que a opinião do gestor difere da dos outros entrevistados, podendo-se deduzir, em parte, que a sua falta de contato com o sistema seja a razão.

4.2.2 Relação do DP com o setor contábil na implantação do eSocial

Apresenta-se a seguir os resultados sobre a percepção dos entrevistados do setor de contabilidade quanto à sua relação com o departamento pessoal na implantação do eSocial. Foi-se analisado as atividades do DP que estão interligadas com o setor contábil, a qualidade das informações advindas do DP recebidas pelo setor contábil após a implantação do eSocial e a principal mudança na relação entre os setores após a implantação do sistema.

Os entrevistados foram questionados sobre quais atividades do setor pessoal estão interligadas com o setor contábil.

[...] na contabilidade, que é o setor fiscal, a parte fiscal em si, é... Tem as **retenções que são feitas**, né? **De INSS**. [...] Aí os serviços contratados pela empresa que têm retenção de INSS, é feito a declaração, o SPED de Reinf, que a gente transmite informando aquelas retenções que foram e ele entra direto na DCTF Web, que é pra onde vai toda informação que é gerada no eSocial. [...] (R1, grifo nosso)

[...] o **fechamento da folha**, né? Que é onde tem as **provisões e os pagamentos dessas provisões**. [...] Eles entregam lá, a gente contabiliza aqui na contabilidade e faz esse fechamento, então tudo tem que tá interligado. Tanto a provisão tem que tá batendo com o pagamento... Alguma coisa que tiver errado, diferente disso aí, a gente vai lá na... no... no RH e... pergunta, né? "O que foi que aconteceu?" [...] (R2, grifo nosso)

[...] as atividades que a gente tem mais acesso é... a questão da **folha de pagamento**, é... que engloba as **provisões** de férias, décimo terceiro, e... a parte de... impostos, né? Impostos sobre folha, seria mais isso. (R3, grifo nosso)

[...] Um deles é claro, é a **geração da folha, as provisões**, né? Sobre a folha de pagamento, a questão dos encargos sociais também, tá? Isso tudo tem reflexo direto na contabilidade. São as provisões, tá? E além disso também tem os aspectos fiscais, também, que hoje mais do que nunca tá mais próximo da... do departamento pessoal, em decorrência de algumas

obrigações acessórias, como a DCTF Web, por exemplo. (R4, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

O setor contábil da empresa estudada é dividido em duas partes: fiscal e contábil. Dessa forma, percebe-se que as atividades das partes estão interligadas com o setor pessoal de forma diferente. Na área fiscal, a atividade citada foi a retenção do INSS. O analista gera a declaração das retenções dos impostos, as quais são transmitidas através da DCTF Web (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais). Já na área contábil, foi apontado o fechamento da folha de pagamento. O contábil recebe as informações das provisões das verbas trabalhistas, como décimo terceiro e férias, e as contabiliza.

Oliveira E. (2014) explica que a contabilidade importa os relatórios necessários, diretamente do sistema utilizado pelo DP e após conferência, registra as informações em contas contábeis específicas, gerando a provisão mensal de despesas e obrigações, quando for o caso. Dessa forma, se faz necessário que os pagamentos estejam de acordo com as provisões, para que os valores contabilizados estejam corretos e fidedignos à realidade, conforme enfatiza o R2.

Os entrevistados foram questionados sobre a qualidade das informações advindas do departamento pessoal recebidas pelo setor contábil após a implantação do eSocial.

Eita, pro setor fiscal? Acho que essa aí não está encaixando bem pra mim, não, porque eu não pego nenhuma informação deles. É o contrário. Eu alimento o... a base deles com informação que eu produzo aqui, aí eu não tenho. O link que tem é da... do fiscal para o eSocial, que **são as retenções de INSS**, que agrega lá na **DCTF Web**, mas dele pra mim, não. Da parte fiscal, não. (R1, grifo nosso)

Então, não sei se foi após a... a implantação do eSocial, mas é... eu observei que há algum pouco tempo pra cá muita coisa **vem mais alinhada**, né? **Poucos erros**, né? Então acredito que pode ter sido por isso. (R2, grifo nosso)

[...] a gente percebeu no decorrer dos últimos anos **que a informação está chegando de forma mais... mais rápida**, mas eu não tenho como fazer essa medição se é em relação ao eSocial, ou se em relação ao quadro de funcionários, que de repente muda. [...] (R3, grifo nosso)

Eu acredito que sim, tá? A intenção inclusive do eSocial é **facilitar, melhorando essas informações** e o trânsito dessas informações pra... pra o governo, e consequentemente pra empresa também. [...] (R4, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

Mais uma vez é possível identificar a diferença entre a parte fiscal e a parte

contábil do setor. De acordo com o R1, a parte fiscal não recebe nenhuma informação advinda do setor pessoal. Ele informa que a área fiscal produz as informações necessárias para o envio da DCTF Web, sendo essa uma obrigação acessória enviada pelo DP, a qual facilita o acesso às informações que antes eram enviadas através da GFIP. Dessa forma, pode-se concluir que a área fiscal não consegue mensurar a qualidade das informações advindas do departamento pessoal após a implantação do eSocial.

Já na parte contábil, observou-se que houve uma mudança na qualidade das informações dos últimos anos para cá, conforme afirmaram o R2 e o R3. Para eles a informação tem chegado de forma mais rápida e com menos incidência de erros. Porém, já que os respondentes da área contábil não utilizam o eSocial diretamente, eles não conseguem afirmar com precisão que a mudança se deu devido à implantação do eSocial.

Ao serem perguntados acerca da principal mudança na relação entre o setor contábil e o DP após a implantação do eSocial, os respondentes citaram a principal mudança, porém, mais uma vez não souberam mensurar a causa.

[...] a principal mudança foi que acrescentou essa **declaração do Reinf** e como criou-se também a **DCTF Web**, aí são parâmetros pra gente tá concluindo e analisando todo mês... essas informações para consolidar e juntar elas junto com as informações do eSocial. (R1, grifo nosso)

[...] eu acredito... Não sei se tem a ver com isso, mas eu acredito que é... a informação tá vindo mais...**fidedigna**, vamos dizer assim. (R2, grifo nosso)

[...] a gente também não tem como fazer essa... aferir essa... essa informação né? Se é em relação ao eSocial ou se é em relação ao quadro de funcionários, ou então as tecnologias que são implantadas na empresa, [...] **Rapidez da informação** mesmo, seria basicamente isso. (R3, grifo nosso)

Aproximação dos setores. E outra mudança principal é a aproximação do aspecto fiscal, né? Com o departamento pessoal, [...] ficou mais próximo. (R4, grifo nosso)
(Entrevistados em abril/2022)

É possível identificar que a principal mudança na relação entre a parte fiscal do setor de contabilidade e o departamento pessoal foi a implantação da DCTF-Web; e a EFD-Reinf (Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais), sendo a última um dos módulos do SPED.

No que diz respeito a área contábil, os respondentes afirmam que a maior mudança é justamente a qualidade da informação. Para eles a qualidade da

informação tem estado melhor, mais fidedigna e mais rápida. Porém continuam afirmando que não há como mensurar se a implantação do eSocial foi a causa da melhora. Rezende, Silva e Gabriel (2017), mencionam que o eSocial se propõe, entre outras coisas, a diminuir a incidência de erros, o que explica a geração de informações mais confiáveis por parte do setor pessoal, não só para os órgãos públicos, mas também para outros setores da própria empresa.

Dessa forma, pode-se deduzir que, mesmo não sendo citado como causa, a implantação do sistema melhorou a relação entre o setor de contabilidade e o departamento pessoal, já que os entrevistados informam que a melhora se deu nos últimos anos, ou seja, a mudança coincidiu com a obrigatoriedade do sistema.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as mudanças causadas pela implantação do sistema eSocial na gestão do setor de departamento pessoal de uma construtora em João Pessoa.

A partir do estudo de caso realizado no setor de departamento pessoal da empresa estudada, verificou-se que o eSocial, assim como se propõe, simplifica as atividades diárias do setor, pois traz a unificação das rotinas. A percepção de simplificação e união se dá devido à centralização de informativos e declarações em um só canal de transmissão para o governo.

A unificação das informações prestadas foi citada pela maioria dos entrevistados como sendo um ponto positivo da implantação do eSocial. Além disso, o maior controle dos órgãos públicos sobre as movimentações realizadas dentro das empresas também foi mencionado, o que consequentemente diminui a incidência de fraudes e prejuízos na relação entre empregador e governo. Já em relação aos pontos negativos, os entrevistados apontam que a habituação ao sistema foi um aspecto desfavorável, bem como o manuseio do sistema que muitas vezes pode ser confuso, lento, e gerar retrabalho. Além disso, o suporte para auxílio na utilização do eSocial é citado como um ponto de melhoria.

Concluiu-se que, assim como no estudo de Cordeiro e Klann (2014), os hábitos e rotinas da empresa pesquisada se modificaram com a implantação do eSocial. As maiores mudanças nas rotinas dos entrevistados foram: melhor controle interno, redução de atividades, unificação de informações, diminuição de erros e, consequentemente, a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas dos empregados. Todos os pontos mencionados estão, de alguma forma, em concordância com os princípios destacados no artigo 3º, do Decreto 8.373/14. Porém, apesar da maioria dos entrevistados terem apontado mudanças positivas, o aumento de trabalho também foi apontado como mudança.

A pressão exercida pela implantação do eSocial tornou os processos dentro do setor estudado mais homogêneos, e em conformidade com procedimentos pré-estabelecidos pelo governo. Percebeu-se que esses procedimentos muitas vezes estavam em conformidade com outros estudos semelhantes, demonstrando o quanto essa pressão tem exigido homogeneidade das organizações, e comprovando o fenômeno do isomorfismo coercitivo.

Como toda grande mudança, o eSocial trouxe a necessidade de habituação. A compreensão inicial das etapas do sistema e da legislação vigente necessária foram os maiores desafios encontrados pelo setor pessoal. Embora a empresa estudada não tenha dado prioridade aos investimentos em cursos e treinamentos, observou-se que a maioria dos entrevistados consideram-se em um nível alto de adequação em relação ao sistema. Destacou-se que os profissionais mais habituados são aqueles que utilizam o sistema a mais tempo ou com mais frequência.

Três dos cinco entrevistados do DP não vivenciaram o início da implantação em 2018, o que também pode ter influenciado nas suas percepções sobre o sistema e no seu grau de habituação. Além disso, observou-se que, apesar de todos os desafios encontrados frente a adequação ao eSocial, os entrevistados nutrem bons sentimentos pelo sistema como: satisfação, organização e simplificação.

É importante destacar que a visão do gestor do DP em relação ao sistema e suas mudanças se mostrou mais negativa, enquanto a dos demais profissionais foi mais positiva e otimista.

A relação entre os setores de departamento pessoal e contabilidade na implantação do eSocial também foi objeto de estudo nessa pesquisa. Dessa forma, analisou-se que o setor contábil da empresa possui duas áreas: fiscal e contábil, e essas áreas estão ligadas ao setor pessoal de forma diferente. A área fiscal destacou que a maior mudança após a implantação do sistema foi a implantação da DCTF-Web e da EFD-Reinf. Já a área contábil percebeu que as informações advindas do DP têm se apresentado de forma mais fidedigna. Sendo assim, pode-se afirmar que a implantação do eSocial melhorou a relação entre os setores contábil e pessoal.

Os resultados desse estudo trazem contribuições para a sociedade, pois demonstram as mudanças trazidas por um projeto governamental, de abrangência nacional, e auxiliam na visualização do impacto desse sistema no dia a dia dos que o utilizam. Além disso, trazem a possibilidade de comparação com outras realidades em estudos acadêmicos.

A limitação encontrada nessa pesquisa está em seus resultados, pois esses não podem ser generalizados, já que o estudo foi realizado somente em uma empresa. Nesse sentido os achados possuem restrição de subjetividade e quantidade de respondentes.

Como sugestão para investigações futuras, sugere-se analisar a realidade do departamento pessoal de mais de uma empresa do mesmo seguimento, para assim,

comparar os resultados e diminuir a subjetividade. Além disso, examinar se há alguma relação entre os investimentos com capacitação da equipe para uso do eSocial e o nível de dificuldade de adaptação ao sistema.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522122424. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122424/>. Acesso em: 08 nov. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE INCORPORADORAS IMOBILIÁRIAS. **ABRAINCE Explica**: A importância da Construção Civil para impulsionar a economia brasileira. 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.abrainc.org.br/abrainc-explica/2021/06/28/abrainc-explica-a-importancia-da-construcao-civil-para-impulsionar-a-economia-brasileira/>. Acesso em: 08 dez. 2021.

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. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, Lajeado, 2018. Disponível em: https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/2430/1/2018Georgi_Barcella.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL, Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 42**, de 12 de dezembro de 2003. Altera o Sistema Tributário Nacional e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc42.htm. Acesso em: 03 out. 2021.

BRASIL. **Portal eSocial**. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Brasília, DF, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília, DF, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Atos do Poder Executivo. **Medida Provisória Nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Atos do Poder Executivo, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 08 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 71, de 29 de junho de 2021**. Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.107809/2021-34). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-seprt/rfb/me-n-71-de-29-de-junho-de-2021-329487308>. Acesso em: 01 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 76, de 22 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.112235/2020-35). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-76-de-22-de-outubro-de-2020-284694569>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 77, de 22 de outubro de 2020**. Aprova a versão S-1.0 RC do leiaute do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.112243/2020-81). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-77-de-22-de-outubro-de-2020-284692326>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BURNS, J.; SCAPENS, R. W. Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. **Management Accounting Research**, 11., p. 3-25, 2000.

CARVALHO, A. V. D.; NASCIMENTO, L. P. D.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2013. v. 2. 9788522113002. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522113002/>. Acesso em: 26 set. 2021.

CORDEIRO, A.; KLANN, R. C. Institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo em organizações de serviços contábeis. **Revista Gestão Organizacional**. V. 7, n.1, p. 79-93, 2014. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/1505>. Acesso em: 17 out 2021.

D'AGOSTIN, G. P. **eSocial: as percepções dos profissionais de contabilidade da região de Criciúma/SC**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8921/1/Gustavo%20Possamai%20D%e2%80%99Agostin.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W.W. A Gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 74 –89, 2005.

DOMINGUES, R. A. A perspectiva institucional e a geografia econômica. **Mercator**. v. 14, n. 2, p. 7-19, 2015.

FIDELIS, G. J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal**. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

9788536522562. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536522562/>. Acesso em: 03 out. 2021.

FREIRE, A. P. F.; LUCENA, W. G. L. **Teoria Institucional**. In: ALMEIDA, K. K. N.; FRANÇA, R. D. (org.). **Teorias Aplicadas à Pesquisa em Contabilidade: uma introdução às Teorias Econômicas, Organizacionais e Comportamentais**. João Pessoa: Editora UFPB, 2021. p. 62-84. E-book. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/758/901/7920-1>. Acesso em: 19 out. 2011.

GUERREIRO, R.; FREZATTI, F.; CASADO, T. Em busca do entendimento da formação dos hábitos, rotinas e instituições da contabilidade gerencial. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 4., 2004, São Paulo. **Anais [...]**, São Paulo: USP, 2004. Disponível em: <https://congress USP.fipecafi.org/anais/artigos42004/51.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI M. A. **Metodologia do Trabalho Científico**. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597026559. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 08 nov. 2021.

MAHLE, M. M.; SANTANA, A. F. B. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: um estudo nos escritórios de contabilidade no município de Pinhalzinho/SC. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 8, n. 23, p. 73-92, abr./jul. 2009. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1213/1148>. Acesso em 05 out. 2021.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO e-SOCIAL. **MOS** – Versão S-1.0, aprovado em jul., 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-07-2021.pdf>. Acesso em: 05 out 2021.

MARTINS, G. A. **Estudo de Caso: Uma Estratégia de Pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008. 9788522466061. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466061/>. Acesso em: 22 nov. 2021.

OLIVEIRA, A. **eSOCIAL: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**. São Paulo: Grupo GEN, 2014.

9788522492978. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492978/>. Acesso em: 26 set. 2021.

OLIVEIRA, E. **Contabilidade Digital**. São Paulo: Grupo GEN, 2014. 9788522491315. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491315/>. Acesso em: 26 set. 2021.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. **ESOCIAL: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. 9788597007718. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007718/>. Acesso em: 29 set. 2021.

PELEGRINI, P. **Desafios e oportunidades na implantação do eSocial: estudo de caso em uma empresa comercial varejista de gás liquefeito de petróleo**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5185/TCC%20Bruna%20Pelegrini.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2021.

REIS, E. **Sped eSocial e as mudanças na rotina dos profissionais de departamento de pessoal de uma empresa concessionária de Caxias do Sul**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5525/TCC%20Eliandro%20dos%20Reis.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 out. 2021.

REIS, L. G. **A influência do discurso no processo de mudança da contabilidade gerencial: um estudo de caso sob o enfoque da teoria institucional**. Tese (Doutorado em Contabilidade). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-12122008-114137/pt-br.php>. Acesso em: 16 out 2021.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **eSocial – Prático Para Gestores**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. 9788536529950. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529950/>. Acesso em: 29 set. 2021.

RODRIGUES, V. M. P; SELL, F. F.; LAVARDA, C. E. F. A. **Mudança nas Rotinas Gerenciais com a Introdução do eSocial: Um Estudo de Caso**. São Paulo. **Anais...**, São Paulo: USP, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/192631/Artigo%20Vanessa%20Rodrigues.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2021.

SILVA, M. L. D. **Administração de Departamento de Pessoal**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. 9788536529967. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/>. Acesso em: 02 out. 2021.

SILVA, M. C. **Mudanças nas rotinas do departamento pessoal após A implantação do e-social**: um estudo nos escritórios De contabilidade. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2019. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/handle/1/24902>. Acesso em: 15 out. 2021.

VASSOLER, H. D. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas - esocial**.2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%c3%a9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

VELLUCCI, R. G. **Os desafios da implantação do esocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**.2017. Dissertação (Pós-graduação em Administração) – Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista, São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1639/2/Rosana%20Gribl%20Vellucci.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

YIN. R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Prezado respondente,

Este instrumento de pesquisa visa auxiliar a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre “**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO A CERCA DAS MUDANÇAS NO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL DE UMA CONSTRUTORA EM JOÃO PESSOA**”, que está sendo desenvolvido pela aluna Emannuelle Cavalcanti Pontes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, sob orientação da Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo.

Além do objetivo principal de identificar as mudanças causadas pela implantação do sistema eSocial na gestão do setor de departamento pessoal, tem também os objetivos específicos de descrever os pontos positivos e negativos da implantação do sistema eSocial na visão dos profissionais do departamento pessoal da empresa; apontar os impactos causados pela implantação do eSocial nas rotinas do departamento pessoal da empresa; constatar alterações nas rotinas dos empregados do DP com a implantação do eSocial; e analisar a relação do DP com o setor contábil na implantação do eSocial.

Sua experiência e perspectiva é de grande importância para que a pesquisa seja desenvolvida, dessa forma, solicitamos a sua colaboração para responder essa pesquisa feita por meio de um roteiro de entrevista com questões abertas, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em meu

Trabalho de Conclusão de Curso. Sua identidade será mantida em sigilo e sua participação é voluntária.

A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa, por meio do email: emannuelle.cavalcanti14@gmail.com.

Participante da Pesquisa

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O DP

PARTE 1- CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

1. Qual a sua faixa etária?
2. Qual a sua formação profissional?
3. Qual o seu gênero?
4. Quanto tempo atua na área?
5. Quanto tempo trabalha na empresa pesquisada?
6. Qual a sua função na empresa pesquisada?
7. Como você se define enquanto pessoa e função que ocupa?

PARTE 2 – IMPACTOS DO ESOCIAL NAS ROTINAS DO DP

8. Quais são as suas atividades dentro do setor de departamento pessoal?
9. Você acredita que o sistema contribui para a simplificação das suas atividades diárias?
10. Quais aspectos da implantação do eSocial você considera positivos e quais considera negativos?
11. Quais foram as maiores mudanças que o eSocial trouxe para o setor de departamento pessoal como um todo?

PARTE 3 – ADEQUAÇÃO AO ESOCIAL

12. Há quanto tempo você utiliza o sistema eSocial?
13. Você participou de algum treinamento ou curso interno ou externo para auxílio no manuseio do sistema?
14. Qual foi o seu maior desafio frente a adequação ao eSocial?
15. O quão habituado ao sistema eSocial você está atualmente?
16. Que palavra descreve seu sentimento de mudança com o e-social?

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O SETOR CONTÁBIL

PARTE 1- CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

1. Qual a sua idade?
2. Qual a sua formação profissional?
3. Qual o seu gênero?
4. Quanto tempo atua na área?
5. Quanto tempo trabalha na empresa pesquisada?
6. Qual a sua função na empresa pesquisada?

PARTE 2 – RELAÇÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL COM O SETOR DE CONTABILIDADE NA IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL

7. Quais atividades realizadas pelo DP estão interligadas com o setor de contabilidade?
8. Como você definiria a qualidade das informações advindas do DP recebidas pelo seu setor após a implantação do eSocial?
9. Qual a principal mudança na relação entre o setor de contabilidade e o DP após a implantação do eSocial?

APÊNDICE D – RESPOSTAS DOS ENTREVISTADOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL

Os quadros desse apêndice foram elaborados com base nas respostas obtidas com os participantes do estudo, através do roteiro de entrevista, acerca dos impactos do sistema eSocial na rotina do departamento pessoal da empresa estudada.

Quadro 7 – Respostas dos entrevistados quanto às suas atividades dentro do setor de departamento pessoal

Entrevistado	Respostas
E1	Eu particularmente fico responsável por todas as rotinas de DP, desde folha, férias, rescisão, é ... e todos os demais eventos que... que a gente tem que transmitir pro eSocial. Tudo que envolve DP, desde encargos até cálculos trabalhistas. Eu... eu fico responsável.
E2	Hmm, cálculo de folha, férias, rescisão, é ..., envios de... como é que se diz... envio de obrigações ao eSocial.
E3	Hoje eu faço férias, admissão, rescisão, cuido do ponto eletrônico, cuido dos benefícios, é ... vale alimentação, vale refeição, plano de saúde, é ... faço transferência, todo... toda essa... toda rotina de DP praticamente.
E4	É... eu fico mais na área de RH, né? Mas também faço a área de DP, aí o que é que acontece, eu faço muita admissão... que a gente faz admissão, transmite pro eSocial... atestado, que também são transmitidos, é... mudanças de funções, alterações cadastrais, enfim... acho que no geral é isso.
E5	As minhas atividades no departamento pessoal é fazer a gestão da equipe, é... delegar as atividades, acompanhar as atividades... a realização das atividades... Nós temos prazos. Então eu acompanho esses prazos junto com a equipe. Quando tem alguma demanda... fazer alguma reunião pra ver se... se a gente redistribui as atividades. É... eu tenho que liberar todos os pagamentos, tenho que conferir após a... o pessoal da equipe executar a tarefa e conferir, eu dou uma última conferida e assino pra liberar a documentação, e... Aí tem as coisas do RH também. Acompanho com eles o prazo... as vezes eu fico cobrando: "olha isso como é que tá e aquilo lá", "não esquece disso", "ô, já verifica com a obra se as informações já estão chegando pra gente fechar a folha", "a... atenção com fo... com aquele afastamento". Eu fico assim, já meio que é... a gente já tem um planejamento, já tem um cronograma, então eu vou acompanhando junto com a equipe essas atividades que a gente tem pra fazer. Isso do departamento pessoal, né... Que aí têm as outras atividades do Recursos Humanos.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 8 – Respostas dos entrevistados quanto à simplificação das suas atividades diárias após a implantação do eSocial

(Continua)

Entrevistado	Respostas
E1	Sim, eu acredito, mas ao mesmo tempo ela exige um pouco mais de atenção. A gente vai... é tudo hábito, né? A gente se habituando a questão da... da responsabilidade com relação ao prazo, e aí vai, é..., atraindo pra si esse... esse cuidado, essa atenção, e com isso, a gente consegue, é... fazer os envios dentro da... do prazo estabelecido, e não gerar nenhuma... nenhuma coisa negativa pra empresa.

Quadro 8 – Respostas dos entrevistados quanto à simplificação das suas atividades diárias após a implantação do eSocial

(Conclusão)

E2	De certa maneira, sim. De certa maneira, sim. Assim, é... antigamente, é... a gente fazia tudo um pouquinho meio que parcelado. Uma informação era aqui, outra informação era aqui, e hoje não. É tudo um sistema unificado e isso facilitada mesmo, muito, e... é isso, facilita bastante.
E3	Sim, acredito que sim, porque a gente já... antigamente tinha a RAIS, né? Tinha Caged, tinha... uma série de coisas e o eSocial tá unificando todas essas atividades né, uma coisa só que manda todas as... e ter um lugar só pra enviar todas essas informações é muito bom.
E4	Sim, porque eu acho que é algo bem rápido, né? Pe... ao mesmo não sei como são os outros sistemas, mas o sistema que a gente usa é bem simplificado mesmo, o sistema da empresa, o Protheus que a gente utiliza, aí tem a área, a área específica do eSocial, a gente faz as alterações na, no campo do ambiente pessoal e envia, vai pro ambiente do eSocial, e envia lá. É tipo simp... é simples, não tem nem dificuldades, sabe? Eu acho, pelo menos no nosso sistema, é algo simples.
E5	Eu acho que hoje ainda não facilita, não. Hoje tá tendo até mais trabalho, eu acredito que vai chegar um dia que vai facilitar. O negócio vai ficar mais automatizado. Vai ficar um... com um pouco mais de inteligência. Por enquanto, não. Por enquanto assim, tá atendendo mais a... os órgãos governamentais, do que as empresas, mas eu acredito que vai chegar a facilitar em algum momento, pras empresas e pro pessoal que tá no departamento pessoal.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 9 – Respostas dos entrevistados quanto aos aspectos positivos e negativos da implantação do eSocial

(Continua)

Entrevistado	Respostas
E1	Os positivos... eu diria que é mais um... um controle da... da... do governo com relação à empresa, porque tudo que a gente fazia antes, a gente não tinha uma maior obrigação com relação ao eSocial. O eSocial apenas apontou, é... prazos pra gente enviar eventos que já fazíamos antes, entendeu? Isso é um lado positivo dele, porque aí chama atenção dos profissionais da área de DP com relação à todos esses eventos que precisam ser transmitidos. Com relação aos pontos negativos, eu acho que, de início, foi a... a habituação, entendeu? Todo... toda mudança gera alguma resistência numas pessoas e é um pouco difícil pra algumas pessoas se habituar à essa mudança, mas depois que você pega o... o hábito fica mais tranquilo, mais... mais natural o processo.
E2	Cara... positivo é porque veio pra unificar. Negativo é porque realmente a... o passo-a-passo, as etapas é muito, é... complicadas. É muito passo, é muita informação, muito complicadas, assim, eu acredito que o sistema do eSocial, do mesmo jeito que ele veio pra unificar, ele poderia trazer pra simplificar. Eu tiro isso como exemplo o SST, que é o que veio novo agora, né? E assim, é muito... foi muito... é muito complicado. É muitas informações que eu acredito que poderia ser mais simples. Então, é só mais o passo-a-passo que é mais complicado mesmo... o manuseio que é complicado, mas assim, depois que você pegou a prática, aí tá bem mais tranquilo.

Quadro 9 – Respostas dos entrevistados quanto aos aspectos positivos e negativos da implantação do eSocial

(Conclusão)

E3	Positivo? Positivo é isso, né? Essa uni... unificação da... das informações num ambiente, a gente poder transmitir as coisas e se tiver alguma coisa errada, a gente já vê de imediato, já conseguir acertar. E negativo é que muitas vezes o... o erro que aparece pra gente é bem confuso e a gente tem que ficar quebrando muito a cabeça pra poder entender aqueles códigos, porque eles não colocam uma informação clara: "olha o erro é em tal lugar". As vezes até tem uma coisinha, mas você vai lá arrumar e não é aquilo, e você tem que ficar perdendo muito tempo pra descobrir uma coisa que talvez se eles indicassem exatamente onde é o erro, as vezes facilitaria a nossa vida. É... as vezes a gente transmite... qualquer tipo de informação, porque tudo a gente precisa transmitir, a gente precisa informar, e as vezes se tiver um... um detalhezinho errado, qualquer coisa, ele dá erro, e a gente as vezes quebra muito a cabeça, perde muito o nosso tempo tentando descobrir o que é aquele erro porque não tá claro ali na... na informação, no sistema da gente, porque a gente faz as informações no sistema, por exemplo, aqui a gente usa o Protheus, a gente faz as informações no Protheus e transmite através do... do TAF lá do... do sistema e aí esse sistema devolve pra gente com as informações, e... meu... as vezes tem coisas que a gente num... a gente quebra a cabeça pra poder resolver.
E4	Como eu falei aqui, é positivo na parte de simplificar, de que ajuda, porém têm horas que você tá ali, você tem aquilo pra fazer, mas outras demandas também do setor, aí o que acontece... você tem que ficar lá: "o eSocial caiu", "ai gente, o eSocial tá funcionando, aí? Num sei o que". A gente vai e fica lá tentando enviar, tentando enviar. Tem coisas que tipo, demoram pra caramba... Não é algo que é sempre, mas tipo, demora, tem o envio, as vezes dá algum erro, a gente tem que sair, refazer o que a gente fez, fazer de no... as vezes não altera nada, mas só de você ir lá, apagar e refazer do mesmo jeito que estava, você voltando lá, aí vai. Eu acho que mais pelo lado dessa demora, sabe... que as... quando cai e tudo mais, lento, mas no mais, é positivo.
E5	Os pontos positivos, eu acho que é isso... Você acaba compilando um monte de informação que ia por vários canais diferentes, que aí vai por um canal só. Esse canal que é único, que é o eSocial, já alimenta a Caixa Econômica... já alimentaria a Caixa Econômica, porque ainda não está funcionando dessa forma, mas alimentaria a Previdência Social, alimentaria a Receita Federal, e o Ministério do Trabalho, e assim por diante... isso seria o ponto positivo. Já acontece parcialmente, mas quando tiver num todo, completo, eu acho que seria um ponto positivo... cê não tem que ficar enviando informações de vários canais diferentes. Os pontos negativos é que ainda... no meu ver, ainda precisa de alguns ajustes no... no eSocial. Precisa ter um melhor suporte, mais esclarecimento, é... o próprio sistema, as vezes ele fica sobrecarregado, a gente não consegue enviar a informação, então precisa, eu acho que um pouco da... de melhorar a infraestrutura de... eu acho que de maquinário mesmo, de máquina que recebe essas informações pelo eSocial... a própria questão do sistema, ele ser um pouquinho mais automatizado. A gente gera informação pelo sistema, tem que mandar prum outro, aí tem que gerar, pra ir a informação pra lá, e... bom esses eu acho que são os pontos negativos, que é suporte, melhorar o sistema, melhorar a estrutura, porque as vezes a gente não consegue enviar, tem que ficar tentando, tentando, dá pro... eu acredito que é um problema no servidor, de muito volume de dados, de tá tentando enviar a informação, e as vezes a gente não consegue. Acho que esses são os pontos negativos que eu lembro no momento.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 10 – Respostas dos entrevistados quanto as maiores mudanças trazidas pelo eSocial para o setor de departamento pessoal

Entrevistado	Respostas
E1	Então, é... as principais mudanças foi a questão do controle maior. A gente passou a fazer um calendário com todos os prazos mensais, entendeu? Com todos os eventos que a gente transmite também, desde de remuneração, até rescisão, que tudo que a gente faz gera um... um evento pra gente transmitir para o governo, e... o que mudou basicamente foi isso, como eu falei, foram coisas que a gente já fazia antes, porém não tinha essa, essa... o governo não tava cobrando diretamente pra gente, entendeu? A gente fazia, mas não havia essa cobrança. O eSocial veio apenas para apontar que já existia a cobrança, e a gente tá atento a essa... essas exigências do governo.
E2	Mulher, a mudança... foi realmente a redução das atividades. Por exemplo, deixa eu ver... tinha algumas obrigações que a gente fazia e hoje a gente não precisa fazer mais, hmm, eu não consigo agora me lembrar um... um.. nome agora em questão, mas é sobre isso. Eu não consigo me lembrar agora, sabe? Mas tinha algumas atividades que eu nunca cheguei a fazer, mas eu sei que existia, e ... e não ta sendo feito mais.
E3	As maiores mudanças? Eu acredito que essas... essas transmissões que a gente faz de admissão, tudo é... como eu já tinha falado, né? Nas outras... nas outras questões também. Foi muito bom porque a gente já descobre o erro ali na hora, não vai descobrir depois que o funcionário for desligado. A gente faz a admissão, e se tiver alguma coisa errada ali a gente já descobre de imediato, já tenta resolver o problema. É..., sim a gente já descobre ali de imediato e já transmite tudo... fora que a... fora a... ter unificado tudo, né? Num lugar só, é... é muito bom não ter tanta coisa pra, tantas... tantas coisinhas que tinham antes né? Hoje em dia vai acabando que fica mais simples. Todo começo é mais difícil, porque a gente tá aprendendo, a gente vai fazendo uma coisa e vai fazendo outra, mas o eSocial conforme os anos vão passando, ele tá ficando cada vez melhor, eu acre..., eu vejo dessa forma.
E4	Pronto, Manu. Como eu te disse, essa é a minha primeira experiência com o eSocial, então eu não tenho assim, é... como comparar: "a, antes do eSocial era assim", porque até na outra empresa eu nem sabia da existência do eSocial, porque era algo que a gente nem... já vinha tudo simplificado, né? Vinha tudo prontinho de lá, então não tinha esse conhecimento, aí eu tô tendo aqui agora, essa é a minha primeira experiência com o eSocial, e tudo mais.
E5	Bom, pra ser bem direto, as maiores mudanças que o eSocial trouxe pro departamento pessoal foi mais trabalho. Realmente a princípio teve uma carga... um volume grande de trabalho, porque precisou fazer alimentação de todo sistema, enviar tabelas de carga pro eSocial, e aí a gente tinha aqueles problemas de inconsistência, que não conseguia resposta em lugar nenhum de como corrigir, e hoje ainda existe esse trabalho. Hoje tem muito trabalho ainda pra envio dessas informações, a... a única mudança que teve, que eu lembre assim de cabeça, foi que a gente não envia mais, é... Caged, não envia mais a Rais, porque a informação já vai por e... por eSocial, mas um... um grande volume que a gente tem, ainda é pelo sistema Sefip, Gefip, né? Que ainda o eSocial não tá alimentando a Caixa Econômica, então a gente tem que mandar as informações separadas do eSocial, e aí continua esse trabalho, e continua o trabalho de envio pelo eSocial, aí hoje a informação que vai pra Previdência, vai pelo Sefip e vai pelo eSocial. Não teve muitas mudanças positivas ainda não.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 11 – Respostas dos entrevistados quanto à participação em treinamento ou curso interno ou externo para auxílio no manuseio do eSocial

Entrevistado	Respostas
E1	Sim, no momento da implantação a gente teve um treinamento interno com a equipe de TI, pra gente ficar ciente dos eventos pra transmitir.
E2	Não. Um treinamento assim que você fosse de participar e capacitar, não. Realmente foi a... a... o dia-a-dia, a rotina mesmo que... Passo-a-passo de um dos colegas de trabalho mesmo, ensinando: "Faz assim, assim, assim", e eu fui me adequando.
E3	Sim, é ... no início a gente participava muito de palestras que a própria empresa fornecia pra gente. A gente acompanhava muitos vídeos no youtube... Tem o Nith que é uma escola muito grande, né? Que ajuda muito a gente, então a gente assistia mesmo na empresa, e muitas palestras e vídeos no youtube, tudo pra conseguir pegar essa... pegar as manhas do eSocial.
E4	Eu não participei, porque eu creio que... se eu não me engano, houve realmente treinamentos pro eSocial, aí o que é que acontece... geralmente era à tarde, e eu já não estava aqui, ou se não, caía numa quinta-feira, eu não tava aqui. Aí muitas coisas eu perdi, mas nada que não fosse repassado pra mim.
E5	Houve um treinamento bem rápido, assim, interno no próprio sistema, né? Da Totvs. Mas a gente teve que buscar realmente. Ligar no... no 0800, que era do eSocial. Pesquisar muito na internet, enfim, até hoje as vezes a gente tem que buscar alguma coisa, mas eu não fiz nenhum treinamento específico, não. Só um... um pequeno treinamento pra saber, assim, aonde que eram os menus que a gente tinha que acessar pra poder fazer o envio das informações pro eSocial. E esse treinamento foi interno.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 12 – Respostas dos entrevistados quanto ao maior desafio frente à adequação ao eSocial

(Continua)

Entrevistado	Respostas
E1	O meu maior desafio foi... é ... entender coisas que eu não sabia antes, entende? Eu tenho mais ou menos 5 anos de... de prática na área de DP, e... o... quando o eSocial foi implantado eu tinha apenas 2 anos de... de profissão, e aí tem algumas coisas que eu ainda não tinha entendimento e aí com o eSocial veio todas as... as exigências que o governo tava fazendo e quando eu via que tinha alguma coisa que eu não entendia, que eu não sabia, que eu não tinha conhecimento, eu ia procurar pra entender o motivo do governo estar cobrando aquilo, e eu acho que essa foi a principal contribuição do eSocial pra mim. É, ficar mais atento a legislação, a coisas que eu não tinha a noção antes, e agora com o eSocial, eu pude ter uma visão mais holística de todo o processo.
E2	O maior desafio mesmo foi entender é... as etapas mesmo porque, por exemplo, voltado pra o TAF, que é um... a área, o ambiente que a gente lança tudo pra o eSocial, ele tem muitos detalhinhos. O próprio sistema ele nos permite a... a... a ter um caminho e acaba tendo outro e isso confunde um pouco. Então esse é um dos maiores desafios.
E3	Aprender a mexer com o sistema. Aprender a fazer as transmissões, a entender os eventos, entender a ordem, porque você tem que transmitir primeiro um evento, pra depois o outro. Organizar todo o sistema, porque a gente... a gente tem os cadastros de empresa, o cadastro de funcionário, tem todos... todos os cadastros tinham que estar todos bem redondinhos com todas as informações batendo com as do governo, e se não tava batendo, pede documento pro funcionário... o funcionário tem que ir até o lugar pra regularizar tal documento, então isso foi bem difícil. Mas foi mais no começo, né? Hoje tá mais redondinho.

Quadro 12 – Respostas dos entrevistados quanto ao maior desafio frente à adequação ao eSocial

(Conclusão)

E4	Hm, deixa eu pensar aqui... assim, acho que não teve nenhum grande desafio não, porque como eu te disse, é... um sistema simplificado no que eu mexo aqui, então assim, no mais, eu não tenho algo: "ai, Manu, isso foi muito difícil pra mim, eu tive que ralar pra pegar". Num... assim, na minha experiência foi isso. Eu acho que num teve algo.
E5	Os maiores desafios, eu acho que foi o que eu falei na ques... na resposta anterior. Foi o início, porque o início não tinha muita informação, os cursos eram muito caro, porque o pessoal aproveitava: "ó vai chegar a obrigatoriedade", então tinha alguns cursos, mas os cursos também não era muito esclarecedor, com pessoas que eu conheci que participaram de alguns, e ficava aquela incerteza, e muito volume de trabalho, porque pra você chegar no dia-a-dia de mandar umas férias, mandar a folha de pagamento, mandar rescisão... antes teve um trabalho gigantesco de alimentar as tabelas do eSocial, com todas as verbas que se paga no... na folha de pagamento, e todos os horários dos colaboradores, todos os cargos dos colaboradores, então tudo isso teve que ser enviado antes, e dava muito problema no envio. Esse eu acho que foi o maior desafio... de conseguir mandar as cargas para que o eSocial tivesse pronto pra receber informações de folha, férias, rescisões e etc.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 13 – Respostas dos entrevistados quanto à adequação ao eSocial

Entrevistado	Respostas
E1	Eu diria que numa escala de zero à dez, oito, porque grande parte da... do trabalho que a gente faz é pelo sistema de folha interno da gente. O sistema simplesmente gera o... o evento pra gente transmitir pro eSocial, mas é... com relação as... as rotinas dentro do portal do eSocial, a gente manuseia algumas, como por exemplo, é... fechamento e abertura de folha, é... cadastro de rubricas e, de... de centro de custo, de funcionários, alterações sal... de... é... de contrato de funcionários, basicamente isso. A gente nunca incluiu nada do zero no eSocial, porque a gente alimenta ele pelo sistema... o sistema gerou um arquivozinho que já... já tava todo adequado ao layout do eSocial.
E2	Sessenta por cento.
E3	Acredito que bem habituada. Tô craque, né? A gente sempre tá aprendendo alguma coisa e quebrando a cabeça, mas hoje o entendimento é bem rápido. Eu consigo compreender melhor a... a sequência das coisas, porque que isso tem que ser transmitido primeiro, do que aquilo. A gente já tem a consciência que tem que transmitir as coisas, porque no começo a gente esquecia, era aquela preocupação, porque se não transmite é multa, então hoje a gente já tem essa consciência: "fez, transmitiu. Fez, transmitiu." Já tô habituada.
E4	Vamos dizer uns sessenta por cento. Acho que sessenta por cento, porque tem coisas, muitas coisas ainda que eu não... eu não mexo, sabe? O pessoal utiliza e tal, mas que eu ainda não mexo.
E5	Hoje, pra falar a verdade, eu não tô mais é... operando o eSocial. A equipe que opera, a equipe que envia, eles que têm as dificuldades. Como já... já tão assim... já sabem o caminho das pedras, onde que acha alguma informação... então sempre que dá algum probleminha, dá uma paradinha, vai, dá uma consultada lá, acha alguma coisa, acha outra... tenta daqui, tenta dali e envolve o setor de TI, e consegue resolver. As vezes demora um tempo, as vezes é rápido... mas eu fiquei bem envolvido no início, que era aquela questão das cargas, que era a questão de preparar o eSocial pra poder funcionar no... no dia-a-dia.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 14 – Respostas dos entrevistados quanto a palavra que descreve o sentimento de mudança com eSocial

Entrevistado	Respostas
E1	Sentimento? Eu diria que eu tô satisfeito com relação à isso, porque é uma cobrança que não é apenas pra mim. Qualquer pessoa que for se aventurar na área de DP tem que tá ciente, e aí, é... gera essa tensão. E quando eu digo satisfeito, eu me refiro a dizer que não precisa tá dizendo: “ô tem esse prazo aqui pra cumprir”, o próprio eSocial vai dizer: “têm esses prazos pra cumprir”. Sempre que entra alguma pessoa nova no setor, é... a gente geralmente explica tudo, né? Como é feito internamente os processos, e explicamos todos os prazos também, mas aí fica... cabe à pessoa procurar se... se inteirar do assunto pra... pra ficar atento à essas mudanças aí.
E2	Deixa eu pensar... eu vou botar praticidade, mas é porque, como eu te disse, eu não tô tão habituada ainda. Têm muitas coisas... O eSocial, ele... do mesmo jeito que ele facilita a união, ele deixa realmente algumas confusões soltas no caminho, entendeu? Então o ambiente do TAF ele é muito complexo.
E3	Sentimento de organização. Acho que organizou muita coisa, tanto na documentação... A gente tem que andar na linha. É... acontecia muito antigamente de fazer admissões retroativas. As vezes o funcionário tava trabalhando já há muito tempo sem registro, e aí fazia o registro dele lá atrás... Num tinha regra nenhuma, num tinha problema nenhum, e hoje, não. Pro funcionário entrar, iniciar o trabalho dele na empresa, ele tem que tá no eSocial, tudo certinho. Então isso foi uma coisa que ajudou muito. Porque antigamente as empresas num tinham essa consciência, e essa importância. Porque se acontece algum acidente com algum funcionário e ele não tá com a carteira registrada, num tá com o contrato assinado já é uma dor de cabeça. Então acho que organizou muito essa questão, porque é uma desculpa que a gente dá. Desculpa assim, né... entre aspas, porque eles entenderam: “não, a gente tem que fazer dessa forma, senão a gente vai ter multa”. Porque foi dessa forma que resolveu. Eu acho que o eSocial veio pra organizar a... essa administração.
E4	Acho que de simplificação. Veio... Simplifica mais. Acho que ajuda. Tem os seus malefícios, mas tem muitos benefícios também.
E5	Uma palavra que descreve... eu descreveria que no início era é... a palavra que descreveria é desespero... que era desesperador você ter o prazo, você tentar enviar a informação. Dá problema no envio, dá problema no recebimento lá pelo eSocial. Você não tinha... não conseguia falar no suporte. Tinha um telefone, que quando você conseguia falar, a resposta não... não era adequada ao teu problema. E hoje talvez a pala... uma palavra seria assim, volume de trabalho. É... hoje em dia a gente tem mais volume sim, por causa do eSocial.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

APÊNDICE E – RESPOSTAS DOS ENTREVISTADOS DO SETOR DE CONTABILIDADE

Os quadros desse apêndice foram elaborados com base nas respostas obtidas com os participantes do estudo, através do roteiro de entrevista do setor de contabilidade, acerca da relação do departamento pessoal com o setor contábil na implantação do eSocial.

Quadro 15 – Respostas dos entrevistados quanto as atividades do DP que estão interligadas com o setor de contabilidade

Entrevistado	Respostas
R1	Não... no... na contabilidade, que é o setor fiscal, a parte fiscal em si, é... Tem as retenções que são feitas, né? De INSS. O eSocial, ele tá ligado diretamente ao pessoal, tal. Aí os serviços contratados pela empresa que têm retenção de INSS, é feito a declaração, o SPED de Reinf, que a gente transmite informando aquelas retenções que foram e ele entra direto na DCTF Web, que é pra onde vai toda informação que é gerada no eSocial. Eles se juntam lá e gera um DARF para pagamento da... dessa obrigação.
R2	É... o fechamento... o fechamento da folha, né? Que é onde tem as provisões e os pagamentos dessas provisões. Então todo fechamento, é... dessa folha é feita pela contabilidade. Eles entregam lá, a gente contabiliza aqui na contabilidade e faz esse fechamento, então tudo tem que tá interligado. Tanto a provisão tem que tá batendo com o pagamento... Alguma coisa que tiver errado, diferente disso aí, a gente vai lá na... no... no RH e... pergunta, né? “O que foi que aconteceu?” Alguma coisa desse tipo. Mas é mais ou menos isso, fechamento de folha.
R3	É... as atividades que a gente tem mais acesso é... a questão da folha de pagamento, é... que engloba as provisões de férias, décimo terceiro, e... a parte de... impostos, né? Impostos sobre folha, seria mais isso.
R4	Olha, o departamento pessoal ele tá interligado com alguns pontos, é... específicos, eu posso dizer. Um deles é claro, é a geração da folha, as provisões, né? Sobre a folha de pagamento, a questão dos encargos sociais também, tá? Isso tudo tem reflexo direto na contabilidade. São as provisões, tá? E além disso também tem os aspectos fiscais, também, que hoje mais do que nunca tá mais próximo da... do departamento pessoal, em decorrência de algumas obrigações acessórias, como a DCTF Web, por exemplo.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 16 – Respostas dos entrevistados quanto a qualidade das informações advindas do DP recebidas pelo setor de contabilidade após a implantação do eSocial

(Continua)

Entrevistado	Respostas
R1	Eita, pro setor fiscal? Acho que essa aí não está encaixando bem pra mim, não, porque eu não pego nenhuma informação deles. É o contrário. Eu alimento o... a base deles com informação que eu produzo aqui, aí eu não tenho. O link que tem é da... do fiscal para o eSocial, que são as retenções de INSS, que agrega lá na DCTF Web, mas dele pra mim, não. Da parte fiscal, não.
R2	Então, não sei se foi após a... a implantação do eSocial, mas é... eu observei que há algum pouco tempo pra cá muita coisa vem mais alinhada, né? Poucos erros, né? Então acredito que pode ter sido por isso.

Quadro 16 – Respostas dos entrevistados quanto a qualidade das informações advindas do DP recebidas pelo setor de contabilidade após a implantação do eSocial

(Conclusão)

R3	Tá... essa... essa informação... Assim, a gente... a gente percebeu no decorrer dos últimos anos que a informação está chegando de forma mais... mais rápida, mas eu não tenho como fazer essa medição se é em relação ao eSocial, ou se em relação ao quadro de funcionários, que de repente muda. A gente não sabe se a agilidade é em relação a isso... que a gente não tem muito contato com... a parte do eSocial.
R4	Eu acredito que sim, tá? A intenção inclusive do eSocial é facilitar, melhorando essas informações e o trânsito dessas informações pra... pra o governo, e consequentemente pra empresa também. Então acredito que a qualidade nesse aspecto, né? E a gente só vai saber num futuro próximo também a consequência desse... desse desse processo como um todo.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Quadro 17 – Respostas dos entrevistados quanto a principal mudança na relação entre o setor contábil e o DP após a implantação do eSocial

Entrevistado	Respostas
R1	A principal mudança? Pronto, a principal mudança foi que acrescentou essa declaração do Reinf e como criou-se também a DCTF Web, aí são parâmetros pra gente tá concluindo e analisando todo mês... essas informações para consolidar e juntas elas junto com as informações do eSocial.
R2	É como eu disse, né? Na pergunta anterior, eu acredito... Não sei se tem a ver com isso, mas eu acredito que é... a informação tá vindo mais...fidedigna, vamos dizer assim.
R3	Na verdade, essa... essa pergunta... essa resposta vai ser meio parecida com a anterior, né? Porque a gente também não tem como fazer essa... aferir essa... essa informação né? Se é em relação ao eSocial ou se é em relação ao quadro de funcionários, ou então as tecnologias que são implantadas na empresa, enfim, eu não tenho como fazer essa... Rapidez da informação mesmo, seria basicamente isso.
R4	Aproximação dos setores. E outra mudança principal é a aproximação do aspecto fiscal, né? Com o departamento pessoal, é... é... a mudança... ficou mais próximo.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)