

# **A percepção dos profissionais que atuam no departamento de pessoal com a implementação do eSocial: Estudo de Caso na Cidade de Bento Gonçalves- RS**

**Aluna: Bárbara Panizzi**

**Orientadora: Prof. Me. Simone Taffarel Ferreira**

**Semestre: 2022-2**

## **Resumo**

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é considerado um avanço na informatização das informações entre o fisco e os contribuintes. Em 2014 foi criada uma nova modalidade do SPED, em referência às informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, oriundas da relação onerosa do trabalho, denominada eSocial. A pesquisa tem por objetivo analisar a percepção dos profissionais que atuam no departamento de pessoal, em relação às mudanças e desafios que a implementação do eSocial está impondo seja para o empregador ou empregado. A pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva. A coleta dos dados foi realizada por meio da aplicação de questionários estruturados e no que referencia aos procedimentos, a pesquisa se caracteriza como levantamento ou *survey*. Como resultado, verificou-se que o nível de conhecimento específico sobre o assunto eSocial entre os respondentes, de uma forma geral é positivo e a maioria reconhece as vantagens e benefícios, que as mudanças promovidas pelo eSocial trouxeram e ainda trazem.

**Palavras-chave:** SPED. eSocial. Profissionais do departamento de pessoal.

## **1 Introdução**

A profissão contábil vem passando por processos de mudanças significativas tanto nas normas e padrões que norteiam a contabilidade, quanto nos procedimentos contábeis, fiscais e das obrigações acessórias. Com a informatização, o advento da internet e as novas tecnologias, as velhas rotinas operacionais cedem espaço para a modernização sistemática dentro das organizações e do Governo.

Os avanços na área da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), principalmente com o surgimento da internet, proporcionaram mudanças nas relações entre o governo e a sociedade, dando origem a uma nova fase a qual se convencionou chamar de Governo Eletrônico ou e-Gov. Diante disso, a Receita Federal do Brasil (RFB) criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), através do Decreto n° 6.022/2007, do qual o eSocial faz parte. O Decreto n° 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) em 11 de dezembro de 2014, que tem como objetivo maior sistematizar todas as informações dos colaboradores de uma empresa em uma só ferramenta, o que traz uma mudança nas empresas na área do departamento de pessoal, que além de agregar e facilitar a rotina, tem como reflexo uma mudança de cultura organizacional que atinge empregadores e empregados.

O surgimento de tamanha tecnologia na área de departamento de pessoal, reflete em uma organização e padronização de informações, que faz com que Receita Federal, empregadores e empregados, tenham acesso a informações de forma mais rápida e transparente. Quando repassadas pelas empresas à plataforma do eSocial, as informações são integradas em diversos órgãos governamentais, tornando a informação muito mais transparente, rápida e correta, principalmente para o empregado. Um exemplo dessa transparência é a Carteira de Trabalho Digital, que notifica o empregado em poucas horas

sobre as mudanças em seu contrato de trabalho, como admissões, salários, férias e rescisões. Outro exemplo, é a eliminação da necessidade de muitas fiscalizações presenciais pelo Ministério do Trabalho e Receita Federal.

Para o empregador o eSocial representa a responsabilidade de enviar informações corretamente e dentro do prazo estabelecido, visto que as empresas que não cumprirem com estas obrigações estão passíveis a notificações e multas. Além disso, por ser um sistema de alta complexidade, as empresas precisaram se adaptar em relação aos softwares, treinar seus funcionários e investir em mão de obra qualificada. Tudo isso representa custos para a empresa. Mas há pontos positivos, pois depois deste investimento inicial, a tendência é que o envio das obrigações tome menos tempo, já que as informações não precisam ser repetidas em mais de uma plataforma. Todo o banco de dados com informações da vida trabalhista de milhões de brasileiros, é protegido pela necessidade de acesso através de certificados digitais.

Diante do exposto, a pesquisa pretende analisar a percepção dos profissionais, mais especificamente os que atuam no departamento de pessoal, em relação às mudanças e desafios que a implementação do eSocial está impondo seja para o empregador ou empregado. Com base na delimitação do tema, a proposta da questão de pesquisa para o estudo é: Qual a percepção dos profissionais que atuam no departamento de pessoal, em relação às mudanças e desafios impostos pela implementação do eSocial?

O tema de pesquisa se reveste de importância pois no que tange a tecnologia na área do departamento de pessoal, pode-se dizer que o eSocial está no centro desta discussão. O eSocial tem o objetivo de padronizar, unificar e facilitar a administração das declarações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de todo o país, em uma única plataforma eletrônica. Várias informações, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicação de acidente de trabalho, aviso prévio, Rais, Caged, DIRF, livro de registro de funcionários, entre outras, estão sendo unificadas neste portal único, buscando tornar os processos menos burocráticos (justamente por ser unificado) e mais rápidos. Além disso, o eSocial centraliza mais de 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Observa-se que o intuito principal do eSocial é garantir que as relações entre empregadores e empregados sejam estabelecidas com transparência. Neste sentido, esta pesquisa qualitativa irá analisar qual a percepção dos profissionais que estão em contato diário com esta plataforma. Através dela se pretende verificar se os profissionais que lidam diretamente com este sistema, conseguem reconhecer as vantagens e benefícios que esta plataforma se propôs a trazer, bem como avaliar se existem pontos negativos ou desvantagens relacionadas por um número significativo de profissionais.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)**

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), foi criado pelo Decreto 6.022 de 22 de janeiro de 2007, com o objetivo de informatizar a relação entre fisco e contribuintes. O SPED faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007 - 2010). Visando reduzir tempo e custos, para a entrega das obrigações acessórias, a possibilidade de enviá-las em formato digital, através da validação com um certificado digital, atesta validade jurídica ao processo e lhe confere uma tendência desburocratizada. A criação do SPED possibilitou que essas necessidades fossem atendidas, dessa forma, além de tornar os processos mais rápidos, outras questões foram supridas. De acordo com a Receita Federal, os objetivos do SPED são a unificação e padronização dos fiscos em todas as esferas; a unificação e racionalização das obrigações acessórias, através da transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos; e também um melhor controle de informações e eficiente sistema capaz de cruzar dados e auditar eletronicamente, de forma

muito mais rápida e automatizada, visando identificar ilícitos tributários.

De forma objetiva, o Sped pode ser entendido como um software disponibilizado pela Receita Federal para todas as empresas a fim de que elas mantenham e enviem a este órgão informações de natureza fiscal e contábil (a partir da escrituração digital mantida nas empresas) e informações previdenciárias, bem como os Livros Fiscais, Comerciais e Contábeis gerados a partir da escrituração (já registrados nos órgãos do Comércio), além das Demonstrações Contábeis. O contribuinte poderá validar esses arquivos, assinar digitalmente, visualizar seu conteúdo e transmitir eletronicamente seus dados para os órgãos de registro e para os fiscos das diversas esferas (CFC, 2017).

Com a criação do SPED, o governo atinge maior agilidade e controle na fiscalização das informações contábeis e fiscais das empresas por meio de compartilhamento de arquivos eletrônicos, disponibilizados nos níveis de governo federal, estadual e municipal, ao mesmo tempo em que promove uniformidade e racionalização no cumprimento das diversas obrigações acessórias por parte das empresas para com o Fisco (YOUNG, 2009).

O SPED apresentou inicialmente três grandes projetos, são eles a Escrituração Contábil Digital (ECD), a Escrituração Fiscal Digital (EFD) e a emissão da Nota Fiscal Eletrônica (NFE). Mais especificamente, o SPED se divide em subprojetos ou módulos inter-relacionados, são eles: Escrituração Contábil Fiscal (ECF), EFD Contribuições, EFD ICMS/IPI - Escrituração Fiscal Digital, EFD Reinf - Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída, e-Financeira, Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e), Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e), Nota Fiscal de Serviço Eletrônica (NFS-e) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que é o tema deste arquivo.

## **2.2 eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é parte do projeto SPED e é considerado o maior e mais complexo dos projetos. Tem por objetivo unificar, combater a sonegação, a negligência e agilizar o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das empresas e seus empregados. O eSocial é a escrituração contábil digital da folha e está sendo planejado de forma conjunta por diversos órgãos e instituições como o Ministério do Trabalho, e o Instituto Nacional de Seguridade Social (FILIPINET AL, 2016). O eSocial foi instituído pelo Decreto nº 8373 de 11 de dezembro de 2014 no qual se descreve:

Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

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

Com a implantação do eSocial o governo pretendia oferecer benefícios para todos os envolvidos, desde o fisco, passando pelas próprias empresas até os seus colaboradores. De acordo com Congo e Passarelli (2013) o governo espera reduzir a burocracia para as empresas e facilitar a fiscalização das obrigações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas [...] Como o eSocial irá integrar todas as informações sobre funcionários, a análise e cruzamento

de dados ficará mais fácil para o governo. Em outras palavras, haverá mais fiscalização. Importante ressaltar que o envio das informações ao eSocial pelas empresas não é opcional, mas sim obrigatório para empresas de qualquer porte (ORTELAN, PINTO, 2018).

Conforme o Manual de Orientações do eSocial (2014) todos aqueles que possuem qualquer tipo de relação de trabalho ou obrigação trabalhista, tributária ou previdenciária na contratação de pessoa física ou prestador de serviço, estão obrigados ao eSocial.

A implantação do sistema eSocial não ocorreu de uma só vez, na verdade a implantação ainda está ocorrendo para alguns grupos de empresas. O Quadro 1 traz o cronograma de implantação. A primeira fase, de envio de eventos de tabelas, diz respeito ao envio de informações relativas à empresa. Na segunda fase, os empregadores estão obrigados a enviar informações de eventos não periódicos dos seus empregados, como admissões, afastamentos e rescisões. Na terceira fase a obrigatoriedade é para o envio das folhas de pagamento. Já na quarta e última fase, deverão ser enviados os eventos relativos à Segurança e Saúde do Trabalho (SST). Oportuno destacar que o envio dos eventos, seguem uma ordem cronológica, isto é, os eventos iniciais (tabelas) devem necessariamente ser os primeiros a ser enviados para que os próximos possam ser enviados e acatados pelo sistema.

Quadro 1 – Cronograma dos eventos do eSocial

	1ª Fase	2ª Fase	3ª Fase	4ª Fase
	Eventos de tabelas	Eventos Não Periódicos	Eventos Periódicos	Eventos de SST
Grupo 1	08/01/2018	01/03/2018	01/05/2018	13/10/2021
Grupo 2	16/07/2018	10/10/2018	10/01/2019	10/01/2022
Grupo 3 P. Jurídicas	10/01/2019	10/04/2019	10/05/2021	10/01/2022
Grupo 3 P. Físicas	10/01/2019	10/04/2019	19/07/2021	10/01/2022
Grupo 4	21/07/2021	22/11/2021	22/04/2022	11/07/2022
Grupo 1: Faturamento anual superior a R\$ 78 milhões.				
Grupo 2: Faturamento no ano de 2016 até R\$ 78 milhões não optantes pelo Simples Nacional.				
Grupo 3: Optantes pelo Simples Nacional e empregadores pessoas físicas.				
Grupo 4: Órgãos públicos e organizações internacionais.				

Fonte: Elaborado pela autora

Após totalmente implantado, o eSocial prevê a substituição de diversas obrigações acessórias mensais e anuais. A Portaria 1.127, de 14 de outubro de 2019, traz duas obrigações que já foram substituídas. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) passou a ser cumprido através do eSocial a partir da competência janeiro de 2020, visto que informações necessárias para esta obrigação são as contidas nos Eventos Não Periódicos, de envio já obrigatório para os grupos 1,2 e 3. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) também aparece nesta mesma Portaria e seria substituída pelas informações do eSocial desde o ano base 2019, desde que os Eventos Periódicos já estivessem sendo enviados. Portanto, já estão dispensadas de enviar a RAIS as empresas do grupo 1 e 2. As empresas do grupo 3, que iniciaram o envio obrigatório dos Eventos Periódicos somente em maio de 2021 (pessoas jurídicas) e junho de 2021 (pessoas físicas), estarão dispensadas do envio da RAIS em 2023 (ano base 2022).

Segundo D'Agostin (2021) em uma primeira impressão, o eSocial demonstra-se como uma obrigação complexa e a sua chegada não representou uma simplificação. Entretanto, de acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), trata-se na verdade de uma falsa percepção relacionada a seus diversos leiautes e a sua forma fragmentada de transmissão, sendo diretamente proporcional aos vínculos existentes na empresa. E essa fragmentação é

justamente a ideia do eSocial para que as informações sejam enviadas no momento do seu acontecimento, sem que haja a necessidade de uma transmissão agrupada futura. Como para cada evento inserido no sistema existe um leiaute específico, assim que cada acontecimento é lançado, automaticamente é gerado um novo leiaute e comunicado ao ambiente eSocial.

Embora sejam muitas as vantagens reconhecidas com a chegada do eSocial, houve também muitas desvantagens do ponto de vista de muitos usuários deste sistema. Os contadores não conseguiam reconhecer um impacto positivo, por não estarem preparados para essa nova forma de trabalho. De acordo com a pesquisa realizada por estes autores, os entrevistados acreditavam que o eSocial demandaria um grande aumento do cumprimento da legislação trabalhista, não havendo nenhuma redução nos valores referentes à carga tributária. Além disso, tais profissionais afirmaram que o governo seria o maior beneficiado com este projeto (OLIVEIRA, SANTANA E MARTINS, 2017).

Contudo, após a implantação do eSocial, também é possível verificar que algumas organizações evidenciaram um impacto positivo. Conceição, Lima e Martins (2020) conseguiram verificar que o eSocial trouxe uma melhora na conexão e empatia entre os profissionais contábeis e seus clientes, além de fazer com que a empresa se adapte melhor às normas, ajustando seu trabalho de maneira correta conforme a legislação.

### **2.3 Cultura e Mudança Organizacional**

A forma como as organizações sentem e se comportam em relação ao meio ambiente tem sido identificada como fundamental na formulação e implementação de estratégias de inovação, pelas inter-relações entre determinados tipos estratégicos de inovação e elementos específicos de cultura organizacional (CHEN ET AL, 2018).

Para Kanaane (2017), o ambiente organizacional está exigindo cada vez mais do comportamento dos indivíduos. Justamente, com o intuito de conseguir uma melhor adaptação, nas mudanças que ocorrem simultaneamente no mercado de trabalho.

A cultura organizacional de uma empresa formal é a forma informal de manifestação da sua identidade. Segundo Canela (2021), a cultura organizacional é um sistema coletivo que inconscientemente estimula o indivíduo a realizar determinada ação por meio de símbolos presentes na organização. A cultura organizacional é a identificação de cada empresa, ela é única, pois nenhuma cultura será igual a outra, além de não haver certo e errado em cada manifestação cultural. De acordo com Scarsi e Faia (2021), a cultura de uma organização é manifestada pela maneira que são executadas as tarefas, pelos objetivos traçados e pela forma de administração dos recursos afetando o modo de pensar, agir e de tomar decisões em respostas às oportunidades e ameaças que incidem sobre a organização.

Na perspectiva do mundo contábil, Tarifa e Almeida (2019) afirmam, por exemplo, que a contabilidade gerencial precisa cada vez mais repassar informações precisas, para auxiliar a tomada de decisões da administração. Diante disso a contabilidade gerencial deve estar cada vez mais presente nas organizações. Assim, ainda conforme os autores, as empresas brasileiras devem buscar melhores resultados através da compreensão de práticas da contabilidade gerencial, realizando uma reestruturação de sua estrutura organizacional.

Tarifa e Almeida (2018) defendem que existem características culturais que influenciam no processo de gestão das organizações e segundo Canela (2021), cada organização tem propriedades particulares em sua cultura, sendo possível que uma cultura organizacional forte passe a predominar em certo tipo de organização. O sucesso das práticas gerenciais depende de uma compatibilidade com o sistema de crenças e valores que permeia a organização, o qual pode facilitar ou restringir a interpretação por parte dos indivíduos e a sua implementação (ALOFAN, CHEN, & TAN, 2020).

A mudança organizacional é um tema atual e um enorme desafio para todas as organizações quer sejam públicas ou privadas, visto que precisam se tornar flexíveis, modificando-se e reinventando-se constantemente para conseguirem sobreviver e se manterem competitivas nesse ambiente extremamente dinâmico e globalizado (ABREU, 2018).

Para Rodrigues (2019) a gestão de pessoas em contexto laboral significa controlar os vários fatores que interferem na qualidade de trabalho e na própria vida dos colaboradores, no sentido de orientar a sua conduta e proporcionar as melhores condições de trabalho. Além disso, é essencial dar apoio no desenvolvimento de competências, nos fatores que apresentam motivação para os colaboradores, nos recursos e nas estruturas necessárias para a execução das tarefas e que a mudança é sim um problema quando vista como uma desculpa pela acomodação e falta de interesse em apenas tentar entender a nova perspectiva.

### **3. Aspectos Metodológicos**

#### **3.1 Delineamento da Pesquisa**

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, através de levantamentos dos assuntos relacionados ao tema a ser pesquisado. Em relação à pesquisa bibliográfica, ressaltam “[...] é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema” (MARCONI; LAKATOS, 2019, p. 173).

De acordo com os procedimentos, a pesquisa se caracteriza como levantamento ou *survey* baseada em um questionário, uma vez que se trata de um procedimento de coleta de dados por meio de indivíduos e permite alcançar uma amostra significativa. A pesquisa do tipo *survey* é definida por Figueiredo (2004) como, obtenção de informações quanto à prevalência, distribuição inter-relação de variáveis no âmbito de uma população. A pesquisa foi realizada com os profissionais que atuam na área do departamento de pessoal, associados à Associação dos Profissionais e Empresas de Serviços Contábeis de Bento Gonçalves (APESCONT-BG). Para GIL (2002) uma pesquisa sobre problemas práticos pode conduzir à descoberta de princípios científicos. Da mesma forma, uma pesquisa pura pode fornecer conhecimentos passíveis de aplicação prática imediata.

Ainda segundo Gil (2008, p. 46) “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias[...] pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. Segundo Zanella (2013, p. 45), “a pesquisa percorre um caminho que é constituído de três momentos intimamente relacionados e que, muitas vezes, sobrepõem-se: planejamento, execução e comunicação dos resultados”.

#### **3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados**

A coleta dos dados foi realizada através da aplicação de questionários estruturados. A primeira parte do questionário será voltada ao perfil do profissional do departamento de pessoal e o perfil das empresas atendidas. Já a segunda parte buscará avaliar o conhecimento referente ao tema eSocial e as percepções dos profissionais.

Após a conclusão da aplicação do questionário, foram obtidas informações suficientes para interpretar e avaliar a opinião e o conhecimento que os profissionais, ao encontro dos objetivos propostos no presente trabalho.

A pesquisa utilizou a análise descritiva e os dados obtidos foram mensurados através da apresentação de gráficos. Participaram da pesquisa os 53 associados da APESCONT-BG, Associação dos Profissionais de Empresas de Serviços Contábeis de Bento Gonçalves.

A aplicação do questionário se deu através do Google Formulários, enviando o link a

todos os associados, direcionado ao e-mail do responsável pelo departamento de pessoal, no período de abril a maio de 2022. Desse modo, a população da pesquisa envolveu 53 associados com uma amostra de 30 profissionais, ou seja, 56% da população.

#### 4. Resultados da pesquisa

Os dados que seguirão apresentados são relativos ao questionário aplicado aos associados da APESCONT-BG, com uma amostra de 30 profissionais.

##### 4.1. Perfil do Profissional

Na primeira parte do questionário se buscou conhecer o perfil do respondente. O estudo analisou as respostas de 30 profissionais, sendo que a maioria 43%, está na faixa dos 31 a 40 anos, seguido por pouco mais de 33% na faixa dos 21 a 30 anos. Quanto ao gênero, há uma esmagadora presença do gênero feminino no setor, 83%. Quanto ao nível de escolaridade, 37% têm ensino superior completo; 33% tem alguma especialização e 23% têm ensino superior incompleto ou em andamento e apenas 7% possui ensino Médio completo. Ao analisar as formações de nível superior encontrou-se vários cursos, mas a predominância é para o curso de Ciências Contábeis, 44% seguido pela Gestão de Recursos Humanos com 22%.

Foi questionado também quanto ao tempo de experiência dos profissionais na área, a maioria, 43% possui vasta experiência, mais de 10 anos dedicados ao trabalho na área de departamento de pessoal e apenas 10% possui menos de 2 anos de experiência. Também questionou-se sobre o número de profissionais que atuava no setor de cada escritório, onde 67% dos respondentes apontou a formação com até 3 colaboradores e 50% dos entrevistados afirmou que o escritório em que atuam atendem mais de 500 empregados e 20% atendem entre 100 a 200 empregados.

A fim de conhecer o público atendido pelos associados, questionou-se sobre os segmentos com maior dificuldade em se adaptar e enquadrar nas normas do eSocial. Nesta questão, observa-se que houve dificuldade em todos os setores, pois 17% disse que não foi possível notar dificuldades em segmentos específicos, 17% afirmaram que foi em todos os setores igualmente, 17% afirmou que foi na indústria, 23% nos serviços, 23% no comércio e ainda 3% identificou os produtores rurais. Para complementar, questionou-se se o software utilizado por eles atualmente otimizava os serviços e atendia as necessidades e exigências do eSocial, sendo que 97% afirmou positivamente e apenas 3% respondeu negativamente.

##### 4.2 Percepções sobre o eSocial

A próxima seção de perguntas é mais específica, em relação à visão dos profissionais sobre a implantação do eSocial. As respostas são apresentadas na Tabela 1. Em geral, pode-se observar que a maioria dos respondentes concorda que o eSocial surgiu como uma base única de informações, cujas mudanças vieram para otimizar o trabalho do profissional do departamento de pessoal.

Tabela 1 – Percepções acerca da implantação do eSocial

(continua)

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
O eSocial é uma base única de informações e que proporciona maior agilidade e precisão na transmissão dos dados.	33%	50%	7%	7%	3%

Tabela 1 – Percepções acerca da implantação do eSocial

Questionamento	(conclusão)				
	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
O eSocial facilita e fortalece o controle e a fiscalização das informações prestadas.	50%	44%	0	3%	3%
Para implantação e manutenção do eSocial foram necessários investimentos financeiros.	60%	30%	3%	7%	0
Para implantação do eSocial foram necessários investimento em pessoal especializado.	57%	23%	7%	10%	3%
As mudanças trazidas pelo eSocial facilitaram o trabalho dos profissionais do Departamento de Pessoal.	23%	44%	10%	10%	13%
Os treinamentos e cursos ofertados atendem as dúvidas e necessidades na gestão do eSocial.	3%	57%	27%	13%	0
Concordo com todas as mudanças e unificações de informações trazidas pelo eSocial.	20%	30%	30%	17%	3%

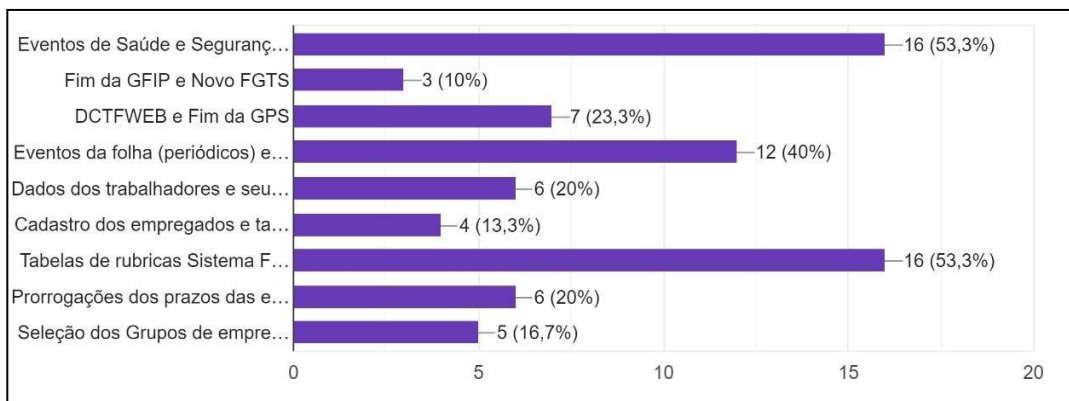
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 1, observa-se que 83% concorda que a base do eSocial, traz agilidade e precisão aos dados, e 94% acredita que o eSocial facilita e fortalece o controle e a fiscalização das informações prestadas; 90% reconhece que foram necessários investimentos financeiros para se adequar a plataforma e 80% concorda que foi necessário investir também em mão de obra qualificada e preparada para estas mudanças. Entretanto o percentual reduz para 67% quando afirmado que tais mudanças facilitam o trabalho dos profissionais da área. Percebe-se que em relação a treinamentos ofertados atenderem as demandas 57% concordam parcialmente. E se concordam ou não com as mudanças trazidas pelo eSocial 60% trazem dúvidas e 20% não concordaram. Para complementar esta Tabela 1 de questionamentos, buscou-se identificar as dificuldades ao longo das fases de implantação do eSocial. Na Figura 1, demonstra-se a questão.

Solicitou-se para que eles apontassem até 3 fases principais citadas no questionário que eles consideravam como as mais difíceis. 53,3% consideraram o início dos eventos de Segurança e Saúde do Trabalho e o enquadramento das naturezas do eSocial (sistema da folha X Receita Federal) como as etapas mais difíceis. Em seguida, aparecem os eventos periódicos (eventos da folha) e EFDREINF de acordo com 40% dos respondentes. 23% apontaram a DCTFWeb e fim da GPS, seguido pelos Eventos não periódicos (dados dos trabalhadores e seus vínculos) com 20%. Outro ponto foi a prorrogação dos prazos de inícios das fases do eSocial, 20% dos respondentes escolheram essa opção, confirmando a ideia de que o adiamento de processos acabou muitas vezes por confundir o profissional que atuava na área naquele momento.



Figura 1 - Fases mais difíceis durante todo o processo de implantação e adequação.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Uma das percepções dos profissionais que se desejava verificar era sobre sua resistência à implantação da nova plataforma. Foi questionado se eles se sentiram resistentes às mudanças trazidas pelo eSocial. Apenas 30% dos entrevistados responderam que sim. Destes, 67% afirmaram que a resistência foi apenas no início do processo, pois conforme iam conhecendo e aprendendo a forma de funcionamento, a resistência acabava e eles percebiam que a ferramenta oferecia muitas possibilidades de facilitar o trabalho do setor. Outros ainda enfatizam que essas mudanças eram necessárias e que o setor estava desatualizado, mas que uma melhor adaptação ou não também é influenciada pela maturidade do profissional. Houve também um dos respondentes que contribuiu com mais comentários, afirmando que “*uma das maiores dificuldades nessa questão foi fazer com que os empregadores compreendessem a necessidade de se adaptar e seguir as exigências impostas pelo eSocial.*”

Na seção seguinte, foi abordado a questão das dificuldades e facilidades dos empregadores, mais especificamente os gestores durante o processo de implantação e adequação ao eSocial. Os resultados apresentam-se na Tabela 2.

Tabela 2 – Percepções acerca da implantação do eSocial e as dificuldades e facilidades com os empregadores/gestores

(continua)

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
O eSocial tem facilitado aos empregadores cumprir suas obrigações legais	13%	47%	17%	10%	13%
A cultura empresarial é um empecilho para cumprimento satisfatório do eSocial.	47%	40%	7%	3%	3%
É possível perceber engajamento dos empregadores para cumprir prazos e regras do eSocial.	3%	27%	20%	37%	13%
É possível perceber maior aceitação do eSocial, em relação ao início do processo.	13%	53%	17%	17%	0

Tabela 2 – Percepções acerca da implantação do eSocial e as dificuldade e facilidades com os empregadores/gestores

(conclusão)

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
Para o setor do Departamento de Pessoal, o eSocial tem agilizado o processo e diminuído o retrabalho.	17%	40%	20%	10%	13%
Empresas que NÃO possuem profissionais de RH em seu quadro de funcionários, apresentam maior dificuldade nas adequações das exigências do eSocial.	70%	16%	7%	0	7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 2, uma das questões em que houve bastante concordância entre os respondentes foi quando afirmado que a presença de um profissional de RH dentro das organizações facilita a adequação e cumprimento das exigências do eSocial. 70% dos profissionais concordaram totalmente com esta afirmação. Esse dado confirma que os gestores (diretores), ainda não estão preparados para lidar com a complexidade do eSocial por falta de conhecimento técnico, isto é, foge da área de conhecimento deles que geralmente abrange a questão somente de gestão e o conhecimento específico do seu negócio. Entretanto, outro ponto que deve ser destacado é a questão da cultura empresarial do empregador, visto pelos profissionais. De acordo com 87% dos respondentes (total e parcialmente) a cultura empresarial é um empecilho para cumprir as exigências do eSocial. Além disso, 50% dos profissionais afirmou que não é possível perceber um engajamento satisfatório dos empregadores em cumprir tais regras e exigências.

A terceira parte do questionário traz questões ligadas a cultura organizacional das empresas, os questionamentos são apresentados com as respostas na Tabela 3.

Tabela 3 – Percepções acerca da Cultura Organizacional (empregado X empregador)

(continua)

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
O nível de conhecimento em relação às obrigações do eSocial dos empregadores ainda gera muita resistência aos processos.	40%	50%	7%	3%	0
É possível perceber que empresas que se adequam mais facilmente ao eSocial, tem empregados informados acerca da existência do eSocial.	47%	33%	7%	10%	3%

Tabela 3 – Percepções acerca da Cultura Organizacional (empregado X empregador)

(conclusão)

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
É possível perceber que empresas que se adequam mais facilmente ao eSocial, tem empregados informados acerca existência do eSocial.	47%	33%	7%	10%	3%
As informações do eSocial e CTPS Digital, trouxeram transparência nas informações e faz com que os empregados questionem muito mais o Departamento de Pessoal.	54%	30%	6%	6%	3%
O comportamento dos empregadores com as informações do eSocial e CTPS, diminuiu a inadimplência do FGTS e fez com que eles cumprissem de forma mais correta a legislação.	7%	27%	27%	23%	16%
Em geral, a cultura dos empregadores/ administradores está limitada a cumprir somente o que é realmente necessário a fim de apenas evitar multas.	53%	30%	7%	10%	0
Empregadores/ administradores mantém a cultura de oficializar/ enviar as informações retroativamente, não respeitando os prazos do eSocial.	23%	40%	7%	20%	10%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 3, observa-se que respondentes reforçaram que nível de conhecimento em relação às obrigatoriedades do eSocial dos empregadores ainda gera muita resistência aos processos (90%) e 84% percebe que a disponibilização da Carteira de Trabalho Digital, alimentada pelos dados informados através do eSocial, trouxeram muito mais clareza nas relações de trabalho para os empregados, bem como, 80% das empresas que estão mais bem adaptadas a cumprir os prazos e as exigências da plataforma, possuem colaboradores mais bem informados acerca das suas relações de trabalho e até mesmo sobre a existência do eSocial.

Apesar de se obter uma uniformidade nas respostas, isto é, uma maioria concordando ou discordando de uma afirmação, houve um dos questionamentos que dividiu bastante as opiniões. Quando colocado que devido a clareza de informações através do eSocial e CTPS Digital, os empregadores diminuíram a inadimplência do FGTS e passaram a seguir de forma correta a legislação, 34% concordou (total ou parcialmente), 27% não concordou nem discordou e 40% discordou (total ou parcialmente), pode-se concluir que ou o nível de preocupação dos gestores em relação a inadimplência de FGTS e cumprimento das obrigações varia bastante ou essa cultura está em transformação visto que, como já afirmado, a digitalização das informações tornou as relações trabalhistas muito mais transparentes, favorecendo o empregado que, com mais conhecimento sobre sua situação, pode cobrar esclarecimentos do empregador.

A última parte do questionário versa sobre os treinamentos e cursos que os profissionais realizaram ao longo dos anos, bem como quanto a qualidade dos cursos disponíveis no mercado. Na Tabela 4, novamente as respostas são sintetizadas para melhor análise.

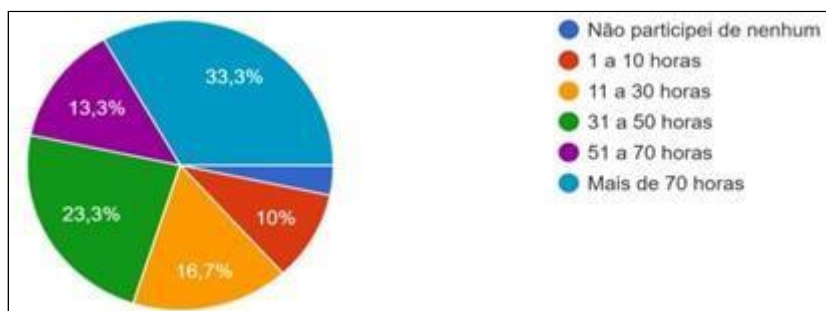
Tabela 4 – Percepções acerca de Treinamentos, formações e comunicações relativas ao eSocial.

Questionamento	Concordo total	Concordo parcial	Não		
			concordo nem discordo	Discordo parcial	Discordo total
Há bastante material gratuito de boa qualidade para treinamento e aperfeiçoamento.	27%	43%	10%	13%	7%
Há cursos, treinamentos e material pago, sendo ofertados com profissionais com muito conhecimento nesta área do eSocial.	34%	43%	7%	13%	3%
As mudanças (leis e decretos) em relação ao eSocial são comunicadas de forma clara e em tempo hábil para adaptação.	13%	27%	3%	44%	13%
O profissional que aliar os conhecimentos no Departamento de Pessoal e do eSocial, terá maiores oportunidades no mercado de trabalho e será bemremunerado	50%	30%	10%	10%	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir da análise das respostas da Tabela 4, 77% apontam que há bons materiais e cursos acerca do eSocial ofertados, em especial os pagos e também gratuitos 70%. 80% dos respondentes concorda que o profissional que buscar aliar sempre mais conhecimentos terá mais chances de de terá acesso a melhores e mais bem remuneradas oportunidades no mercado de trabalho. Analisando as respostas obtidas na última questão, confirma-se que realmente os profissionais apostam na formação através de cursos e palestras para serem cada vez melhores. Apresenta-se na Figura 2, os percentuais relativos a participação dos profissionais na formação na área do eSocial, em termos de número de horas em capacitação.

Figura 2 — Tempo de formação dos profissionais entrevistados.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme Figura 2, 33% dos profissionais afirmam que já participaram de mais de 70 horas de formação, seguido por 13% com tempo de formação entre 51 e 70 horas e 23% de 31

a 50 horas de formação. Apenas 3% afirma nunca ter participado de nenhum evento de formação na área do eSocial.

Uma última questão a ser analisada é quanto a afirmação de que as mudanças (leis e decretos) em relação ao eSocial são comunicadas de forma clara e em tempo hábil para devida adaptação dos profissionais da área. 40% concorda (parcial ou totalmente) com esta afirmação; 3% não concordou e 57% discorda (total ou parcialmente). Percebe-se que a maioria, ainda considera que as mudanças não acontecem de forma organizada (com tempo hábil) e nem de forma clara. Essa falta de tempo e clareza, sem dúvida, compromete o bom e correto funcionamento do sistema como um todo. Se a informação não está clara para os profissionais da área, não é possível cobrar e esperar que os gestores, que conforme visto ao longo desta pesquisa, em geral, não tem grandes conhecimentos sobre as exigências e prazos do eSocial, cumpram e entendam a necessidade de cumprir tais requisitos. Um dos respondentes afirmou, num campo para livres comentários, que *“o eSocial ainda não está pleno, então o empregador ainda não está ciente das práticas”*.

## **5. Considerações Finais**

O eSocial é um projeto do Governo Federal que tem por objetivo unificar as informações, combater a sonegação e agilizar a transmissão dos dados trabalhistas em âmbito nacional. Esta pesquisa teve por objetivo verificar qual a percepção em relação ao eSocial dos profissionais atuantes no departamento de pessoal dos escritórios contábeis da cidade de Bento Gonçalves, associados a APESCONT. Pode-se afirmar que os objetivos foram atingidos. Foi possível, através do instrumento de pesquisa, obter e analisar a percepção dos profissionais em vários aspectos, desde a implantação do eSocial, a visão dos empregadores, a forma como a vida dos empregados foi afetada e também a forma como os profissionais enxergam as exigências do programa.

A maior parte dos profissionais, 70%, afirmou não se sentir resistente as mudanças trazidas pela plataforma, enxergando-a, na verdade, como um novo desafio e uma ferramenta necessária para modernizar o tratamento dos dados trabalhistas.

Além disso, em relação a adequação do eSocial, 80% afirmaram que foram (e ainda são) necessárias muitas horas de formação e treinamentos, fato que proporciona a obtenção de profissionais cada vez mais qualificados e em constante formação. Embora tenha-se observado muitos pontos positivos, 50% também concorda que existem pontos a ser melhorados, um deles diz respeito as mudanças e novos decretos em relação ao assunto, normalmente divulgadas pelo governo de forma a causar confusão na interpretação e com pouco tempo hábil para adaptação.

Em relação a forma como os profissionais identificam a postura dos empresários mediante os prazos e regras impostas pelo eSocial, 50%, ou seja a maioria, afirma que não é unânime entre os gestores a preocupação em se adequar e cumprir as exigências do programa e isso ainda é uma questão muito ligada à cultura organizacional das empresas. Ainda é bastante perceptível a prática de informar os dados de forma retroativa e cumprir apenas o necessário para evitar multas e autuações.

Para os colaboradores, o eSocial trouxe mais acessibilidade e transparência quanto a sua situação trabalhista perante a empresa. Por repassar as informações a sistemas como a Carteira de Trabalho Digital, em poucas horas, o trabalhador tem acesso a qualquer mudança em seu contrato de trabalho. Tal transparência e agilidade auxilia no combate do trabalho informal e na manipulação indevida dos dados e na relação de trabalho.

## Referências

ALOFAN, F., CHEN, S., & TAN, H.. National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia. **Journal of Business Research**, 109(1), 184-199, 2020.

ABREU, Rafael Matias de. **Mudança Organizacional e as Reações dos Servidores após a Implantação do Reuni**. Orientadora: Adriana Ventola Marra. 2018. 120 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal de Viçosa, (PROFIAP/UFV). Rio Paranaíba: 2018.

BRASIL. **Decreto nº 8373 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.

\_\_\_\_\_. **Manual eSocial** (2014). Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Portaria 1.127, de 14 de outubro de 2019**. Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Brasília, DF, 2019.

CANELA, Bruno Batista de Souza. **A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis de Araranguá – SC**. Orientador: Ana Paula Silva dos Santos. 2021. 38 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2021.

CHEN, Z., HUANG, S., LIU, C., MIN, M., & ZHOU, L. (2018). **Fit between organizational culture and innovation strategy: Implications for innovation performance**. *Sustainability*, 10(10), 3378.

CONCEIÇÃO, F. O.; LIMA, L. F.; MARTINS, Z. B. Desafios das organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação. **Revista de Contabilidade da UFBA**, Salvador-Bahia, v. 14, n. 1, p. 3-19, jan./abr. 2020.

CONGO, Mariana; PASSARELLI, Hugo. **Folha de Pagamento Digital Entra em Vigor ao Longo de 2014 e Afeta Todas as Empresas do País**. 2013. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,tire-suas-duvidas-sobre-o-esocial,167408e>>, acesso em: 26 de set. de 2021.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **SPED**. 2017. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/areas-de-interesse/sped/>, acesso em 21 de set. de 2021.

D'AGOSTIN, Gustavo Possamai. **eSocial: as percepções dos profissionais de Contabilidade da região de Criciúma /SC**. Orientador: João Vanio Mendonça Cardoso. 2021. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) -

Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2021.

FERREIRA, Marcos Gonçalves. **Os desafios das organizações contábeis após o projeto SPED – Sistema Público de Escrituração Digital**. Orientadora Giseli Alves Silvente. 2018. 26

f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Cuiabá, 2018.

FIGUEIREDO, N. M. A. (Org.). **Método e Metodologia na Pesquisa Científica**. s.l., Difusão Editora, 2004.

FILIPIN, R.; REICHERT, N. S.; BRIZOLLA, M. M. B.; VIEIRA, E. P. Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 2, p. 367-382, 2016.

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

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: O Desafio dos Líderes no Relacionamento Intergeracional**. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MATOS, Ana Carolina; AGOSTINI, Ana; VALE, Caio Rodrigues do; SILVA, Fabio Bruno da; ALENCAR, Raianna Suellen da Silva. Os impactos da implantação do sistema eSocial na rotinas escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de Barroso – MG. In: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende, 2016.

OLIVEIRA, L. D. S.; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. RMC, **Revista Mineira de Contabilidade**, Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais, v. 18, n. 2, art. 4, p. 41-53, maio/ago. 2017.

ORTELAN, Daniela Chaves; PINTO, Eduardo da Costa Orientador. eSocial e mudanças no sistema de escrituração trabalhista e previdenciárias no Brasil. **Revista eletrônica organizações e sociedade**, Iturama/MG, v. 7, n.8, 2018.

RODRIGUES, Arlete. **Importância das pessoas na organização**. Disponível em: <https://synergie.pt/pt/articles/importancia-das-pessoas-nas-organizacoes>. Acesso em 26 out. 2021.

SCARSI, Karina Tabaquin e FAIA, Valter da Silva. O papel mediado da cultura organizacional na relação entre o conhecimento contábil e o sistema de controle gerencial. **Anais 18º Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade**, São Paulo, 2021.

TARIFA, Marcelo Resquetti; ALMEIDA, Lauro Brito de. Cultura Organizacional e Práticas de Contabilidade Gerencial no Agronegócio Cooperativo. **Revista Universo Contábil**, v. 14, n. 1, p. 93-114, jan./mar. 2018.

\_\_\_\_\_. A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas

agropecuárias. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 38, n. 1, 33-46, jan./abr. 2019.

YOUNG, L. H. B. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital**. Curitiba: Juruá, 2009.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013.

ZANOL, Lorena Cardoso. **As obrigações acessórias tributárias federais: o cruzamento de dados das informações fiscais**. Orientadora: Giseli Alves Silvente. 2017. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Cuiabá, 2017.