

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Gabriele Oliveira Aires

E-SOCIAL COM VIÉS NA REFORMA TRABALHISTA: um estudo dos reflexos de sua implementação junto aos profissionais do Departamento de Pessoal

Governador Valadares

2022

Gabriele Oliveira Aires

E-SOCIAL COM VIÉS NA REFORMA TRABALHISTA: um estudo dos reflexos de sua implementação junto aos profissionais do Departamento de Pessoal

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador (a): Professor Mestre Elias Wagner Silva.

**Governador Valadares
2022**

E-SOCIAL COM VIÉS NA REFORMA TRABALHISTA: um estudo dos reflexos de sua implementação junto aos profissionais do Departamento de Pessoal

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em 14 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Professor Mestre. Elias Wagner Silva - Orientador

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares

Professor Mestre. Caio Lucas Nadone

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares

Professora Doutora. Marinette Santana Fraga

Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares

RESUMO

Esse estudo buscou analisar as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do departamento de pessoal com a implementação do eSocial durante o período de faseamento de 2018 a 2022 e quais as mudanças relevantes trazidas pelo sistema. O eSocial é uma obrigação acessória que foi criado no intuito de padronizar as informações em relação às obrigações entre o empregado e o empregador, o sistema unificou a forma de declaração das obrigações trabalhista, que anteriormente se distribuía em diversos sistemas. Essa é uma pesquisa qualitativa, o universo pesquisado foram os profissionais do departamento pessoal de Minas Gerais que utilizam a ferramenta do eSocial. Desta forma, os resultados obtidos em relação as pesquisas, destaca que os maiores problemas encontrados durante a implementação foram os erros de parametrização de rubricas, dados cadastrais e qualificação cadastral.

Palavras-chave: eSocial, Reforma Trabalhista e Profissionais do Departamento de Pessoal.

LISTA DE FIGURAS FIGURA

Figura 1 - Obrigação Trabalhista.....	12
---------------------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Direitos Que Podem Ser Negociados Mediante Documento Coletivo De Trabalho	6
---	---

LISTA DE GRÁFICOS GRÁFICO

Gráfico 1 – Idade	16
Gráfico 2 – Gênero	16
Gráfico 3 – Escolaridade	17
Gráfico 4 – Área de Atuação	18
Gráfico 5 – Tempo de Atuação no Mercado	18
Gráfico 6 – Contabilidade na Organização.....	19
Gráfico 7 – Grupos e Fases de implantação do eSocial	20
Gráfico 8 – Ano de implementação do eSocial	21
Gráfico 9 – Nível de Preparação	21
Gráfico 10 – Nível de dificuldade de adaptação da qualificação do profissional na execução da implementação	22
Gráfico 11 - Erros de retorno na 1a fase.....	23
Gráfico 12 - Erros de retorno na 2a fase.....	24
Gráfico 13 - Erros de retorno na 3a fase.....	25
Gráfico 14 - Erros de retorno na 4a fase.....	26
Gráfico 15 - Dificuldades no envio das informações e acesso ao EFD-Reinf e da DCTF WEB	27
Gráfico 16 - Impactos e Mudanças Advindas com a Reforma Trabalhista, Medidas Emergenciais da Pandemia e Marcos Regulatório	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais

CPF – Cadastro de Pessoa Física

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DP – Departamento Pessoal

EFD – Escrituração Fiscal Digital

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GPS – Guia da Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SPED – Sistema Público de Escrituração Digital

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO	2
1.2. OBJETIVOS	2
1.2.1. Geral	2
1.2.2. Específicos	2
1.3. JUSTIFICATIVA	3
1.4 METODOLOGIA.....	3
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
2.1 - DEPARTAMENTO PESSOAL.....	4
2.1.1 - Rotinas Trabalhistas	4
2.2 - MUDANÇAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA 13467/2017	5
2.2.1 - Marco regulatório 10.854 de 2021	7
2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL	8
2.3.1 Eventos periódicos e não periódicos.....	9
2.3.2 Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações sobre Contribuição Previdenciária Substituída e CPRB (EFD-REINF)	9
2.3.3 Declaração de Débitos e Créditos Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTF WEB)	10
2.4 - SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED	11
2.4.1 - Obrigação Trabalhista Antes Do eSocial	12
3. METODOLOGIA	13
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	13
3.2 TÉCNICA DA PESQUISA.....	13
3.3 ANÁLISE	14
3.4 COLETA DE DADOS	14
3.5 CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DOS DADOS	14
4. AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.....	15
4.1 DADOS DA PESQUISA	15
4.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS E OBJETIVO	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6. REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ADAPTADO	34
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GOOGLE	39

1. INTRODUÇÃO

O eSocial foi instituído para fazer cumprir todas as regras já existentes no meio trabalhistas, na expectativa de fiscalizar melhor as informações passadas e as empresas que não estão de acordo com as exigências legais. Para Carvalho (2017) é preciso estabelecer uma visão sobre o direito do trabalho para que sirva de um ponto de partida para se discutir a reforma trabalhista (Carvalho, 2017).

Com a instalação do eSocial, os requisitos legais são cumpridos e o sistema permite a flexibilização. Então, essa forma sistematizada tornou o processo de fiscalização rotineiro e rápido, em virtude de a validação acontecer em tempo hábil, sendo que as obrigações acessórias devem ser divulgadas nas datas correspondentes (VELLUCCI; VENELLI-COSTA, 2018).

De acordo com a lei de Nº 8.373/14 o eSocial tem com princípio possibilitar que os direitos previdenciários e trabalhistas sejam cumpridos, fundamentar o cumprimento de obrigações e facilitar suas aplicações, eliminar a redundância nas informações prestadas, melhorar a qualidade das informações e também conferir um tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014).

Nesse sentido de promover a realização das obrigações acessórias o sistema público de escrituração digital é uma ferramenta eletrônica do governo, capaz de diminuir a carga tributária e melhorar a qualidade nas informações que são transmitidas. Dessa forma, é possível ter uma fiscalização mais eficaz e consequentemente diminuir a sonegação, mediante o cruzamento de informações. Nas entidades, essencial é ter um controle em relação aos seus recursos humanos, e para isso existe um departamento denominado de departamento pessoal (SPED, 2022).

Esse departamento cuida de toda a documentação da empresa e dos funcionários tanto nas contratações quanto nas demissões. Ele é responsável pelos controles dos contracheques, relatórios trabalhistas, do Cadastro Geral de Empregados e Desempregado, e também das guias como a do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Instituto Nacional do Seguro Social, cumprimento da legislação, entre outros. Tais funções podem ser atribuídas aos escritórios de

contabilidade, de forma externa à empresa devido à complexidade tributária do Brasil (MACHADO; SANTOS, 2022).

Em se tratando da legislação a Lei nº 13.476 de 2017 tem grande importância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, por mais que esteja sujeita a aperfeiçoamentos e reformas (BRASIL, 2017).

O empregador poderá de acordo com a reforma trabalhista organizar quadro de carreira ou adotar através de negociação ou normas internas da empresa pelo plano de cargos e salários, sendo dispensada qualquer forma de registro ou homologação em órgão público, esse cadastro deve ser inserido no eSocial segundo o evento S-1040 (SILVA E.W, 2021).

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

Este trabalho é um estudo sobre a implementação do eSocial para os profissionais do departamento pessoal que atuam no departamento pessoal, como eles foram afetados pelas mudanças advindas da implementação do eSocial.

Diante desse cenário, o estudo se propõe a entender qual a percepção dos profissionais do departamento de pessoal quanto as dificuldades e mudanças ocorridas durante e após a implementação do eSocial no período de 2018 a 2022?

1.2. OBJETIVOS

Para a elaboração deste estudo, os objetivos, apresentados na sequência, foram divididos em objetivo geral e específicos.

1.2.1. Geral

Neste TCC, o objetivo geral foi analisar as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do departamento pessoal com a implementação do eSocial durante o período de faseamento de 2018 a 2022 e quais as mudanças relevantes trazidas pelo sistema.

1.2.2. Específicos

Como objetivos específicos foram delineados os seguintes:

I – Descrever a fundamentação legal do eSocial, Sped e a Reforma Trabalhista.

II – Identificar as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do departamento de pessoal com a implementação do eSocial.

III – Analisar o resultado da avaliação das dificuldades da implantação do eSocial com a aplicabilidade da Reforma Trabalhista.

1.3. JUSTIFICATIVA

Para os profissionais a pesquisa agregará qualificação profissional, gerando maior competência na realização das tarefas, bem como será capaz de auxiliar na detecção de erros com base nos conhecimentos adquiridos.

Esta pesquisa poderá servir como base para outros estudos acadêmicos, direcionando novas construções de conhecimentos e informações, a partir do cruzamento de informações, além de proporcionar um progresso científico, tecnológico sobre a utilização da ferramenta do eSocial.

Para a sociedade irá proporcionar um maior conhecimento para o leitor e os profissionais sobre as rotinas do departamento pessoal, agregando conhecimentos teóricos e práticos compartilhados.

1.4 METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa descritiva que visa expor as características da população de contadores que trabalham no departamento pessoal, e explicativa devido ao objetivo de explicar como o profissional organizou sua atividade após a aplicação do eSocial.

O universo pesquisado foram os contadores que atuam no departamento pessoal em Minas Gerais que utilizam a ferramenta do eSocial, profissionais estes participantes dos grupos de WhatsApp dos conselheiros do CRC com 52 participantes e do grupo dos contadores de minas gerais com 149 participantes, em se tratando da abordagem será qualitativa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Essa seção tem como foco responder ao primeiro objetivo em analisar as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do departamento pessoal com a implementação do eSocial durante o período de faseamento e descrever quais as mudanças relevantes trazidas pelo sistema.

2.1 - DEPARTAMENTO PESSOAL

O Departamento de Pessoal também conhecido popularmente como DP, faz parte integrante de Recursos Humanos. É o setor que executa as tarefas prescritas, pelas leis, regulamentos e normas trabalhistas e previdenciárias, notadamente o registro, a anotação e a contabilidade dos principais fatos da vida do empregado na empresa (MACHADO; SANTOS, 2022).

Entende-se que todas as empresas deveriam ter seu próprio departamento pessoal como nas grandes corporações, no entanto não é dessa forma que acontece, algumas microempresas e pequenas empresas na expectativa de contenção de custos não possui esse departamento. Elas optam a utilizar o próprio profissional de contabilidade para desenvolver essa atividade, e tem também alguns empresários que fazem as entrevistas e as seleções para o recrutamento. Portanto, pertence a esse departamento as rotinas trabalhistas das entidades (ALCÂNTARA, 2018).

2.1.1 - Rotinas Trabalhistas

Atualmente no Brasil, muitas empresas buscam se adequar às constantes atualizações das legislações trabalhistas e contábeis, que estão aliadas às novas tecnologias das obrigações acessórias, visando traçar metas de seu planejamento estratégico em um mercado competitivo. Dessa forma, o profissional da área de Departamento Pessoal deve sempre estar atento para a correta aplicação de suas rotinas.

Em relação as rotinas trabalhistas, está relacionado a tudo que envolve o processo de trabalho desde o processo de contratação, passando pelo processo e regras no ambiente de trabalho até as questões envolvendo o desligamento do empregado da empresa e está assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que é o compêndio no qual estão relacionadas às normas que regulamentam as relações trabalhistas, âmbito individual ou coletivo, figurando, de um lado, o empregador, que assumindo os riscos de uma atividade econômica contrata e passa a ter, sob sua responsabilidade, pessoas envolvidas na prestação de serviços (OLIVEIRA, 2010).

Uma das legislações que sofreu alteração foi a reforma trabalhista, a qual é caracterizada no próximo item.

2.2 - MUDANÇAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA 13467/2017

A Lei nº 13.467/2017 que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como a valorização do negociado e legislado, incentivar o diálogo com redução do litígio trabalhista, flexibilização de regras anteriores muito rígidas, promover segurança jurídica para os empregadores e empregados, no intuito de simplificar as relações trabalhistas (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, ocorreram mudanças advindas pela implantação do eSocial, algumas delas foram em relação ao saque do FGTS e recebimento do seguro-desemprego, a realização dos pagamentos das verbas rescisórias no prazo e forma estabelecidos, o prazo para quitação ou pagamento das verbas rescisórias, em qualquer modalidade de dispensa, será de 10 dias, e a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho que deixou de ser obrigatória no sindicato. Devido a essas mudanças entende-se que o funcionário se caso se sentir lesado tem a opção de ir atrás dos seus direitos (BRASIL, 2017).

O trabalhador pode buscar esclarecimentos sobre os valores que recebeu na TRCT junto ao próprio sindicato, ou qualquer advogado e poderá reclamar diferenças que entender devidas no Poder Judiciário dentro do prazo de prescrição, que é de 2 anos para ingressar com a ação, retroagindo 5 anos a partir da data que

ingressou com a ação na Justiça do Trabalho. A reforma traz também a diferenciação do negociado e do legislado (CARNEIRO, 2020).

Ademais, em se tratando das alterações e a relação entre a prevalência do negociado sobre o legislado, e o que se pode constatar é que o que for acordado na negociação coletiva através de uma convenção ou acordo irá prevalecer sobre o que foi determinado por lei e será aplicado aos trabalhadores representados ainda que menos vantajoso do que o determinado na legislação (SILVA E.W, 2021).

Dessa forma pode se dizer que não há a garantia de um mínimo legal, o acordo coletivo tem mais força do que a convenção coletiva, no entanto, essa negociação com documento coletivo de trabalho não pode afetar garantias constitucionais asseguradas e devem também analisar os temas vedados a negociação de acordo com a reforma da lei. O quadro 1 descreve a comparação os direitos coletivos com o antes e depois da reforma trabalhista:

Quadro 1: Direitos Que Podem Ser Negociados Mediante Documento Coletivo De Trabalho

LEGISLADO X NEGOCIADO	
Antes da Reforma Trabalhista	Após a Reforma Trabalhista
“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:	Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;	I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;	II - Banco de horas anual;
III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);	III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
IV - salário mínimo;	IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - Valor nominal do décimo terceiro salário;	V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
VI - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;	VI - Regulamento empresarial;
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;	VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
VIII - salário-família;	VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - Repouso semanal remunerado;	IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
X - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;	X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;	XI - troca do dia de feriado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;	XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;	XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
XIV - licença-maternidade nos termos fixados em lei;	XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
XV - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;	XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

Fonte: Adaptado (BRASIL, 2017).

Os artigos descritos no quadro são o art. 611A e 611B da CLT da Lei nº 13.467/2017, eles determinam respectivamente que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei nos casos descritos acima e que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho não podem suprimir ou reduzir exclusivamente (BRASIL, 2017).

Dentre as mudanças trazidas pelo Decreto, é possível destacar algumas regras relativas ao registro eletrônico de jornada, ao vale-alimentação, ao vale-transporte e ao livro inspeção do trabalho, além de um reforço aos regramentos sobre terceirização. A seguir será apresentado a respeito do Marco regulatório e suas regulamentações.

2.2.1 - Marco regulatório 10.854 de 2021

O marco regulatório é uma mini reforma trabalhista muito importante e instituída pelo decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021, ele regulamenta decisões relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.

Esse marco regulamenta as disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas: programa permanente de consolidação, simplificação e desburocratização de normas trabalhistas infralegais, o prêmio nacional trabalhista, o livro de inspeção do trabalho eletrônico, a fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho, as diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, entre outros (Brasil, 2021).

Ademais, a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior; repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos; Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; e Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT (Brasil, 2021).

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

O eSocial instituído pelo decreto 8.373/14 tem como princípio viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, eliminando a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, racionalizando e simplificar o cumprimento de obrigações, aprimorando a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias e conferindo tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014).

Em se tratando dos objetivos estabelecidos pelo eSocial temos que para o trabalhador ele retrata uma garantia de direitos, para o empregador significa uma simplificação de processos e para o governo um maior controle, arrecadação e fiscalização (ESOCIAL, 2022).

É obrigatório o uso do sistema desde 08 de janeiro de 2018, as informações que são prestadas nele têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos. Ele é um grande banco de dados composto pelo registro de vários eventos diferentes com informações enviadas durante o decorrer de todo o mês sobre as relações trabalhistas, à disposição do governo federal (ESOCIAL, 2022).

Em se tratando do eSocial, é possível realizar os lançamentos de eventos periódicos e não periódicos através do próprio sistema, lançamentos estes descritos a seguir.

2.3.1 Eventos periódicos e não periódicos

Para o Comitê Gestor do eSocial, eventos são o envio das informações composta por arquivos que são gerados e enviados pelas empresas que durante a relação trabalhista, cada arquivo enviado poderá conter até 50 eventos (MOS, 2022).

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial – MOS Versão S-1.1, os eventos periódicos são aqueles em que sua ocorrência possui um período de envio predefinido que engloba as informações de folha de pagamento, as contribuições previdenciárias tal como os incidentes sobre comercialização de produção rural por pessoas física (MOS, 2022).

Ademais os eventos não periódicos não têm uma data pré-fixada para ocorrer, esses eventos irão depender dos acontecimentos entre o declarante e o empregador, que influenciarão no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais, tendo como exemplo a admissão, desligamento, no afastamento temporário ou alteração de salário (MOS, 2022).

Logo após, no que se refere a realização do envio desses eventos a EFD-REINF referente as retenções busca informar como é feita as transmissões.

2.3.2 Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações sobre Contribuição Previdenciária Substituída e CPRB (EFD-REINF)

A Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais é um dos módulos do Sped, que contém os tributos não decorrentes da mão de obra onerosa, faz parte do sistema de escrituração digital que exige que os contribuintes, enviem ao fisco em um único documento digital, todas as informações relativas às retenções de contribuições que não tenham relação com a folha de pagamento, isto é, sem relação com o trabalho de pessoas físicas que prestam serviços à empresa.

Além disso, abrange os dados relacionados à base de cálculo para a apuração de contribuições previdenciárias substituídas, e a receita bruta (SPED, 2022).

De acordo com a Instrução Normativa nº 2043, de 12/08/21, Art. 3º existem pessoas jurídicas que são obrigadas a adotar a EFD-Reinf. São eles, empresas que fornecem e contratam serviços realizados por meio de cessão de mão de obra ou empreitada, pessoas jurídicas optantes pelo recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta. (RECEITA FEDERAL, 2021).

Dessa forma, a Reinf será transmitida mensalmente ao Sped até o dia 15 do mês subsequente ao que se refira a escrituração, com exceção às entidades promotoras de espetáculos desportivos cuja transmissão deverá ocorrer em até 2 dias úteis após a realização (BRASIL, 2021).

Os eventos serão transmitidos observando-se uma sequência lógica, de acordo com a figura constante do Manual de Orientações divulgado pelo Comitê Gestor. Os eventos inicialmente enviados serão utilizados para o processamento das informações dos eventos enviados posteriormente (Santos; MACHADO, 2022).

2.3.3 Declaração de Débitos e Créditos Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTF WEB)

Conforme o Manual da DCTFWeb versão 1.5 (2022) ela é responsável pelas obrigações tributárias acessórias e é por meio dessa declaração que é feito a confissão de débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros pelo contribuinte, o sistema é responsável por editar declarações, transmitir e gerar documentos.

De acordo com a Instrução Normativa RFB nº 2.005, de 2021, alguns dos os contribuintes obrigados a utilizar o DCTFWeb são as pessoas jurídicas de direito privado em geral e as equiparadas a empresa, as unidades gestoras de orçamento, os consórcios em alguns casos, as SCP, os organismos oficiais internacionais ou estrangeiros em funcionamento no Brasil, quando contratarem trabalhador segurado do RGPS, os produtores rurais pessoas físicas, as pessoas físicas que adquirirem produtos rurais de produtor rural para venda (RECEITA FEDERAL, 2021).

Assim sendo, portanto, o sistema DCTFWeb foi criado com o intuito de modernizar o cumprimento das obrigações tributárias, diminuindo a ocorrência de erros e aumentando a segurança na prestação das informações (RECEITA FEDERAL, 2022).

Nesse campo se torna essencial observar o Sped.

O Sped permite um maior controle e agilidade na fiscalização das informações contábeis e fiscais das empresas por meio de compartilhamento de arquivos eletrônicos e ainda, permite a uniformidade e racionalização no cumprimento das diversas obrigações acessórias por parte das empresas (SPED, 2022).

2.4 - SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

O Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) é mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes. Ele foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Seus objetivos são de promover a integração dos fiscos e facilidade de fiscalização com a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais (RECEITA FEDERAL, 2007).

De modo geral, consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital (SPED, 2022).

Com o cenário atual do mundo, a contabilidade vem se desenvolvendo e se tem a necessidade de padronizar sistemas tributários, e dessa forma vem o SPED, possibilitando o fisco de obter um melhor gerenciamento de seus sistemas (ABRANTES, 2014).

O Sped é composto pela Escrituração Contábil Digital Sped-Contábil, Escrituração Fiscal Digital Sped Fiscal, a Nota Fiscal Eletrônica NF-e-Ambiente Nacional e a EFD-Contribuições. Esse sistema vai ao encontro das alterações trabalhistas imposta pela implementação do eSocial.

2.4.1 - Obrigação Trabalhista Antes Do eSocial

Esta seção corrobora em consonância com o segundo objetivo em avaliar e descrever as principais etapas do sistema e de sua integração dos órgãos públicos envolvidos e das obrigações acessórias.

As informações referentes a períodos anteriores a implementação, devem ser enviadas aos sistemas informados abaixo, o eSocial veio com o intuito de inovar e modernizar o procedimento de envio das informações por meio de diversas declarações, formulários, termos e documentos, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades participantes. A figura 1 apresenta as obrigações trabalhista antes da implantação do eSocial:

Figura 1 - Obrigação Trabalhista



Fonte: Adaptado, (SPED, 2022).

O próximo capítulo, destina-se as informações pertinentes aos procedimentos metodológicos utilizados para a mensuração dos resultados, por meio da análise descritiva e qualitativa para analisar os resultados da pesquisa apurados junto aos usuários.

3. METODOLOGIA

O método é o conjunto de atividade sistemáticas e racionais que com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de obter conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, encontrando erros e auxiliando as decisões do cientista (Marconi; Lakatos, 2010).

3.1 TIPO DE PESQUISA

Essa é uma pesquisa descritiva que visa expor as características da população de contadores que trabalham no departamento pessoal de minas gerais, e explicativa devido ao objetivo de explicar como está o profissional atualmente após a aplicação do eSocial.

O universo pesquisado foram os contadores que atuam no departamento pessoal em Minas Gerais que utilizam a ferramenta do eSocial, profissionais estes participantes dos grupos de WhatsApp dos conselheiros do CRC com 52 participantes e do grupo dos contadores de minas gerais com 149 participantes, em se tratando da abordagem será qualitativa.

3.2 TÉCNICA DA PESQUISA

Gil (2017) fala que a pesquisa é um procedimento racional e sistemático e que tem o objetivo de proporcionar respostas aos problemas apresentados, a pesquisa é relevante quando as informações não são suficientes para responder ao problema ou em um estado que não se adequa.

Utilizou-se também a aplicação do questionário que para Gil (2017) consiste em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem escritos.

Para Marconi; Lakatos (2010, p. 184) é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas que são ordenadas e que devem ser respondidas por escrito sem que o entrevistador esteja presente (Marconi; Lakatos, 2010).

3.3 ANÁLISE

A Análise dos dados se deu por meio dos resultados encontrados em comparação com os objetivos propostos. A pesquisa foi realizada por questionário estruturado já validado e respondida pelos profissionais do departamento pessoal que trabalham diretamente com o eSocial. Foi necessário utilizar um modelo de formulário para realizar a pesquisa das informações necessárias, dessa forma o formulário visou coletar as informações sobre os desafios encontrados pelos profissionais durante e depois da implantação do eSocial.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário virtual, disponibilizado em um link de um formulário *web* validado e elaborado a partir do Google Forms, aplicativo do Google que permite a criação, compartilhamento e disponibilização de formulário na web, encaminhado a vários profissionais do departamento de pessoal.

Destaca-se que o questionário utilizado nesta pesquisa, foi adaptado do trabalho de conclusão de curso da Jennifer Amanda Torres Messeder da Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais – PUC Minas, 2019.

3.5 CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

Quanto aos objetivos foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, devido ao questionário possuir questões abertas no intuito de verificar os erros cometidos no faseamento de implementação do eSocial, e o procedimento realizado foi a aplicação de questionário.

Segundo Lakatos e Marconi (2010) a abordagem qualitativa irá contribuir para obter informações que não são quantificáveis como significados, valores, atitudes, aspirações, entre outros.

4. AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Neste capítulo serão apresentados de forma qualitativa o objetivo dos resultados da pesquisa apurados junto aos usuários em relação às dificuldades que os profissionais do departamento pessoal enfrentaram durante e após a implementação do eSocial no período de 2018 a 2022 e quais as mudanças introduzidas por ele.

4.1 DADOS DA PESQUISA

Os dados da pesquisa deste trabalho se concretizam no questionário semi-estruturado aplicado, para analisar a amplitude dos problemas que cercam o eSocial. Para isso, o questionário foi montado com 16 perguntas fechadas e 6 sub-perguntas abertas relacionados ao tema da pesquisa.

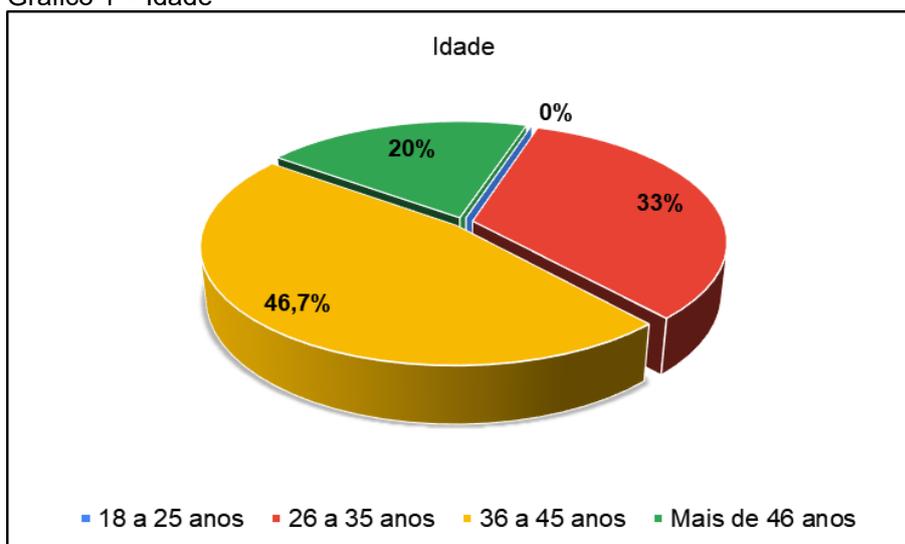
4.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS E OBJETIVO

Inicialmente para conhecermos os perfis dos entrevistados foram disponibilizados seis campos para respostas tratando-se da idade, gênero, escolaridade, área de atuação e tempo de trabalho no mercado.

Idade

Em relação aos profissionais respondentes obteve-se resposta de quinze pessoas no total e pode-se observar abaixo que a maioria, sendo sete pessoas representam um total 48,7% são profissionais de 36 a 45 anos de idade os demais ficam divididos entre 5 pessoas totalizando 33,3% de 26 a 35 e 3 pessoas correspondendo a 20% com mais de 46 anos, conforme o gráfico 1:

Gráfico 1 – Idade

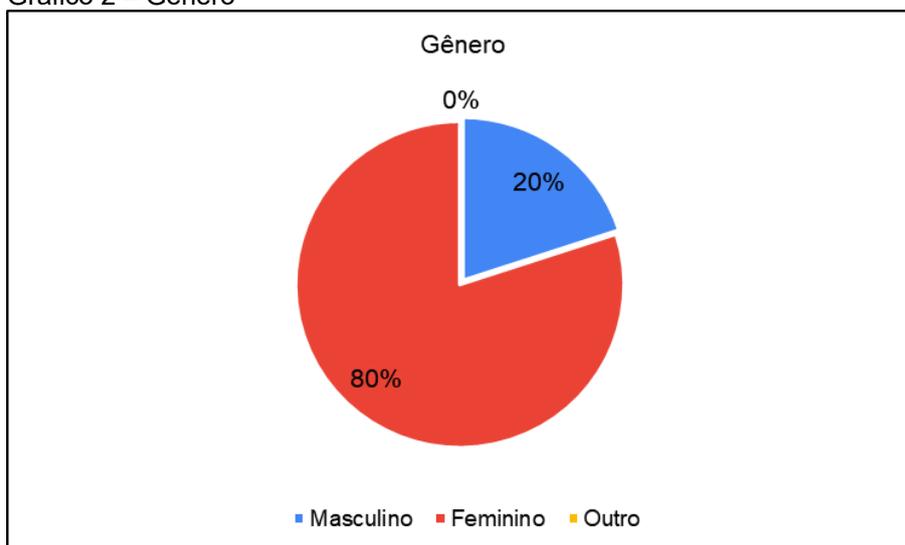


Fonte: elaborada pela autora

Gênero

Em se tratando do gênero dos entrevistados, observou-se que conforme o gráfico abaixo, representado por doze pessoas que totalizam um percentual de 80% dos respondentes são do gênero feminino e 3 pessoas representando 20% do gênero masculino. Veja o gráfico 2:

Gráfico 2 – Gênero

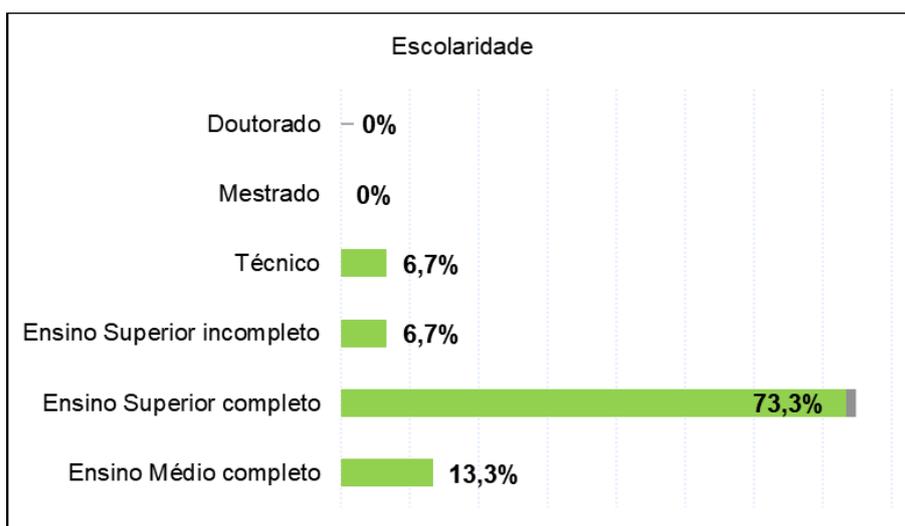


Fonte: elaborada pela autora

Escolaridade

Em se tratando do nível de escolaridade, é possível observar que segundo o gráfico abaixo, 73,3% são profissionais que possuem o Ensino Superior Completo e o restante se divide em ensino médio completo, ensino superior incompleto e técnico. Os dados estão representados no gráfico 3:

Gráfico 3 – Escolaridade

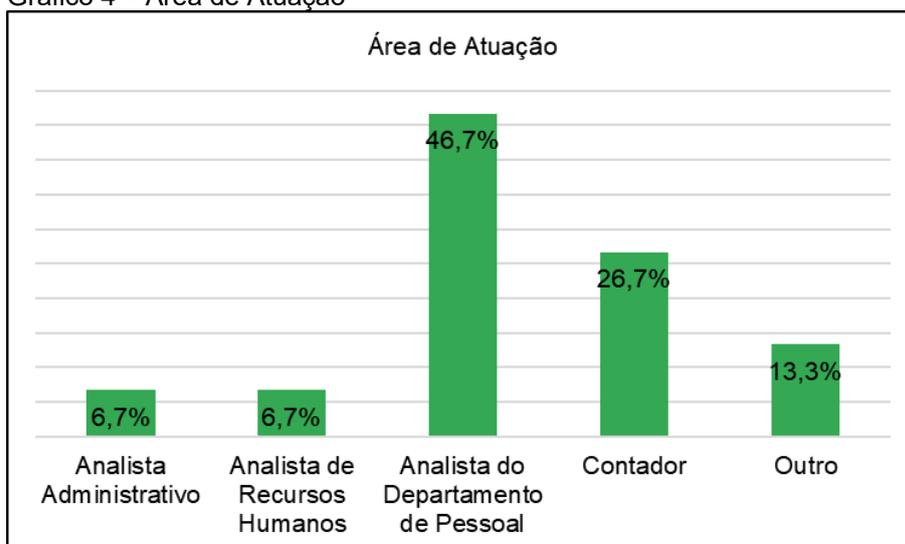


Fonte: elaborada pela autora

Área de atuação

De acordo com o gráfico abaixo, em se tratando da área de atuação dos respondentes, a maioria é composta por Analistas do Departamento de Pessoal sendo 7 pessoas somando 46,7% e em seguida os Contadores que representam 26,7% com um total de 4 respondentes e, o restante é dividido entre outros, e analistas do administrativo e de recursos humanos, segundo o gráfico:

Gráfico 4 – Área de Atuação

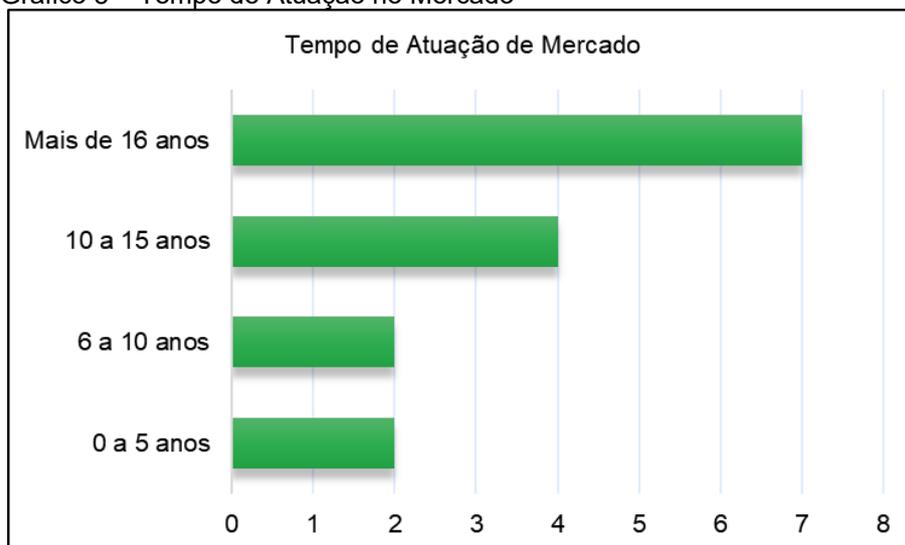


Fonte: elaborada pela autora

Tempo de atuação de mercado

Dentre os profissionais respondentes de acordo com o gráfico 5 apresentado abaixo, 46,7% possuem mais de 16 anos de atuação no mercado, sendo um total de sete pessoas, outras quatro pessoas possuem de 10 a 15 anos e os quatro restantes se dividem em 0 a 10 anos de atuação.

Gráfico 5 – Tempo de Atuação no Mercado



Fonte: elaborada pela autora

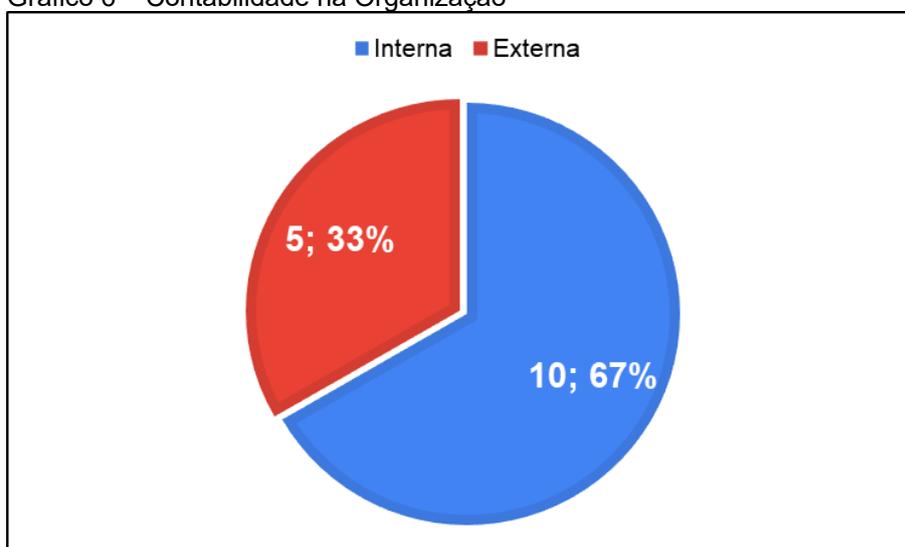
Com o intuito de analisar sobre a implantação do eSocial e as mudanças advindas, foram propostos 11 campos com respostas fechadas e 6 sub-perguntas

abertas, essas tentam entender se existem erros na 1ª, 2ª, 3ª e 4ª fase e se houveram mudanças advindas de medidas emergenciais na pandemia, o marco regulatório e em relação a Reforma Trabalhista.

Realização da contabilidade na organização

Entre os respondentes, o gráfico 6 destaca que 66,7% possuem uma contabilidade interna na organização e os outros 33,3% são realizados em contabilidades externas:

Gráfico 6 – Contabilidade na Organização



Fonte: elaborada pela autora

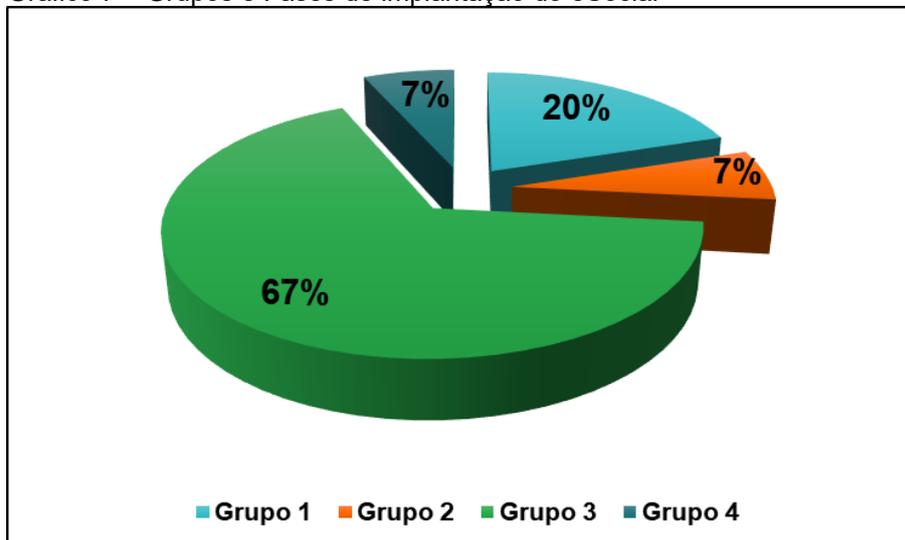
Grupos e fases de implantação do eSocial

Em se tratando de qual grupo de implantação os respondentes estão localizados dispõe que 66,7% são do grupo 3, 20% do grupo 1 e o restante se divide entre os outros grupos 2 e 4.

De acordo com eSocial o GRUPO 1 refere-se às empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões, já o GRUPO 2 são as 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, o GRUPO 3 podem ser as pessoas Jurídicas, empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos ou os empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF,

por fim o GRUPO 4 são os órgãos públicos e organizações internacionais (MOS, 2022). O gráfico 7 evidencia os dados:

Gráfico 7 – Grupos e Fases de implantação do eSocial

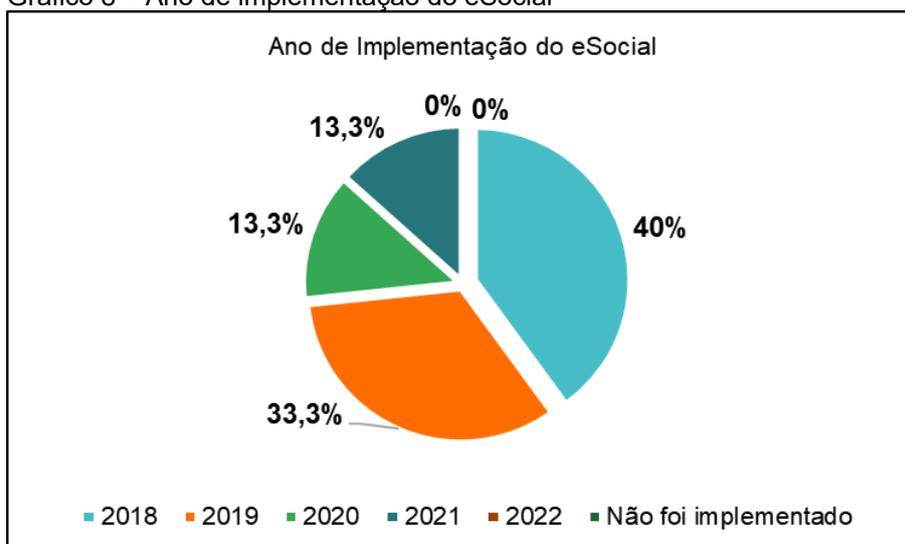


Fonte: elaborada pela autora

Ano de implementação do eSocial

Em se tratando da implementação do eSocial, destaca-se que entre os respondentes a maioria sendo deles 40% revelou que sua implementação do eSocial ocorreu no ano de 2018, 33,3% disse ter acontecido em 2019, e o restante em 2020 e 2021 apresentaram o mesmo percentual sendo 13,3% como demonstrado na figura abaixo, veja o gráfico 8:

Gráfico 8 – Ano de implementação do eSocial

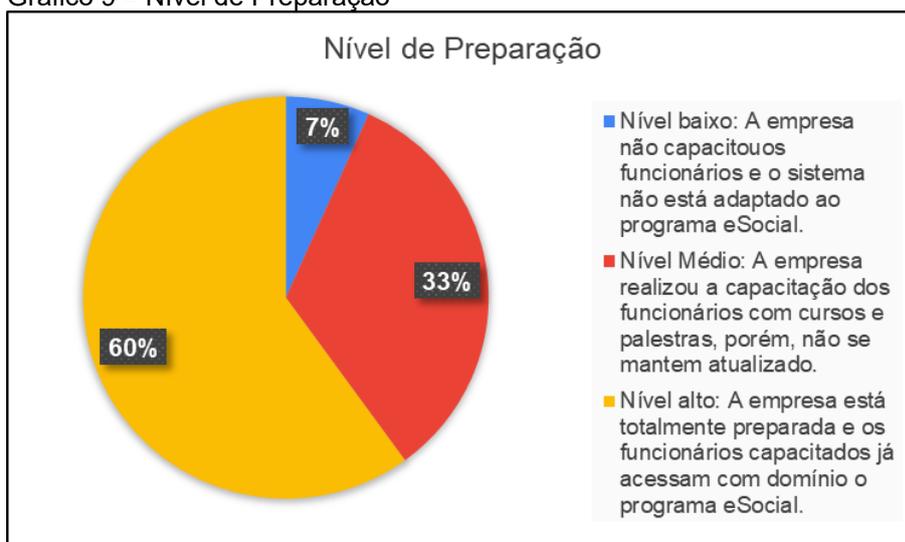


Fonte: elaborada pela autora

Nível de Preparação

Sobre o nível de preparação que as empresas se encontravam para o recebimento das obrigações, a maioria sendo 60% dos respondentes, informaram que o nível era alto, em se tratando de estar preparado e capacitado e com domínio no programa do eSocial, 33% disseram estar em nível médio de preparação e o restante sendo 6,7% em nível baixo, vide gráfico 9:

Gráfico 9 – Nível de Preparação

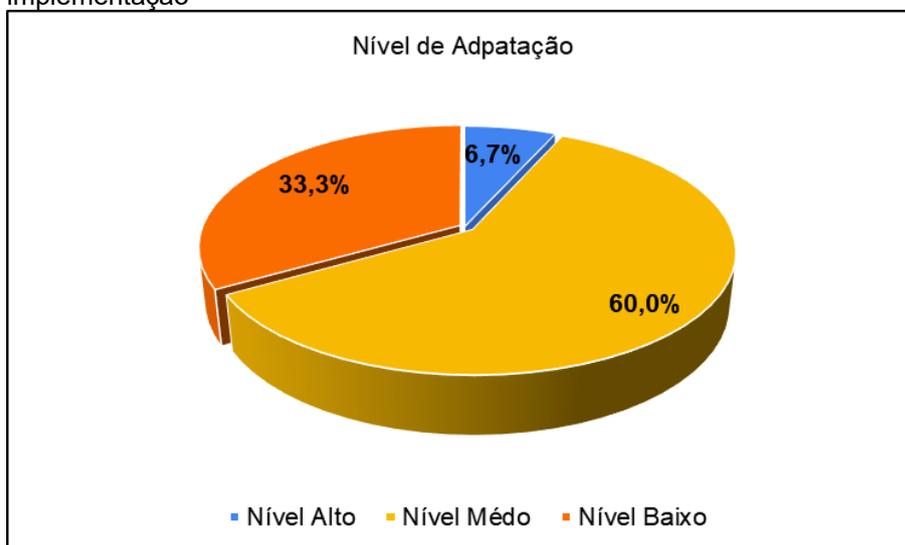


Fonte: elaborada pela autora

Nível de dificuldade de adaptação da qualificação do profissional na execução da implementação

Acerca da interação interna na empresa ou dos clientes da contabilidade externa sobre a nova modalidade do eSocial, compreende-se que o nível de dificuldade de adaptação da qualificação do profissional na execução da implementação foi de nível médio em relação a 60% dos respondentes conforme o gráfico abaixo, para 33,3% o nível de dificuldade foi baixo em relação a execução e o restante 6,7% afirmaram possuir um nível alto de dificuldade de adaptação. O gráfico 10 representa os percentuais:

Gráfico 10 – Nível de dificuldade de adaptação da qualificação do profissional na execução da implementação



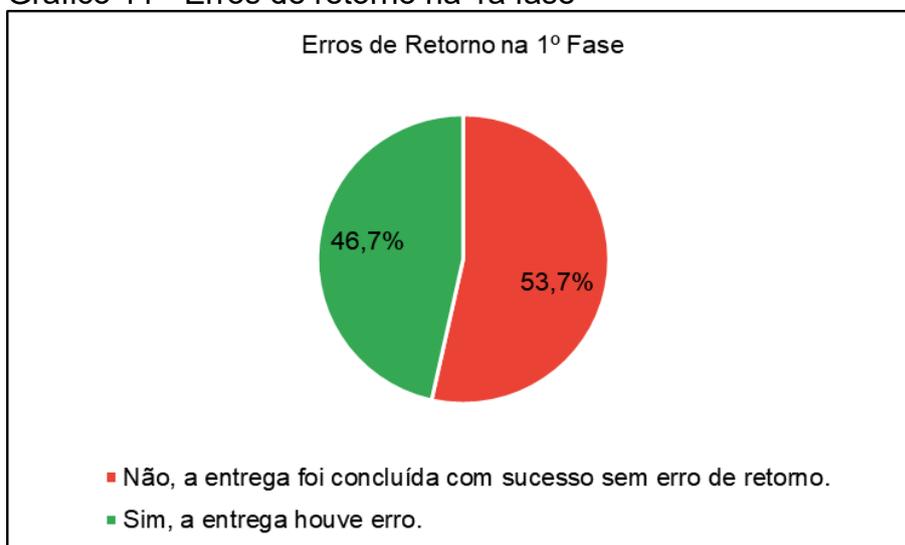
Fonte: elaborada pela autora

Erros de retorno na 1ª fase

No que se refere ao envio das informações para o eSocial, procurou-se observar se houveram retornos na 1ª fase das informações, no que tange, a entrega do cadastro do empregador e suas tabelas, obteve-se que 53,3% dos respondentes disseram não haver erros de retornos, no entanto, 46% dos respondentes informaram que houveram erros, tais como: parametrização de rubricas, dados cadastrais, erros de lotação tributária, código GPS, erros nos envios de alguns eventos, erros no site da receita ou do programa da folha, além de ocorrer muitas

mudanças fazendo com que o profissional fizesse adequações necessárias com urgência. O gráfico 11 explicita as informações coletadas:

Gráfico 11 - Erros de retorno na 1ª fase



Fonte: elaborada pela autora

Para identificação do erro foram disponibilizadas questões abertas como mostrada a seguir com as respectivas respostas dos seus respondentes.

Caso sua resposta no questionário 11 seja positiva, descreva resumidamente:

- Erros no site da receita ou do programa da folha - muitas mudanças de última hora e adequações
- CADASTRO
- Parametrização de rubricas, estabelecimentos e lotações.
- Dados cadastrais
- Erro de lotacao tributária, código GPS..
- Em alguns casos retornavam erros nos envios de alguns eventos.

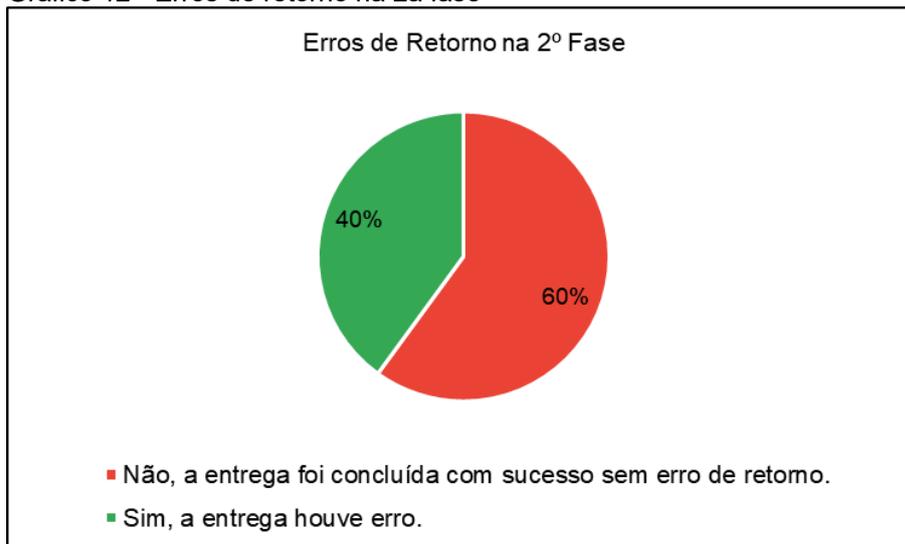
Erros de retorno na 2ª fase

Quanto ao envio das informações para o eSocial, procurou-se observar se houve retornos na 2ª fase das informações que se referem a entrega do cadastro dos trabalhadores e eventos não periódicos, onde 9 pessoas, correspondentes a 60% apontaram não haver erros e, 40% (6 pessoas) afirmaram possuir erros, no qual, apontaram os erros como, de cadastro e na qualificação cadastral, também

nos eventos S-1299, instabilidade do site, erros rubricas e problemas na tabela. Os dados foram destacados no gráfico 12, após a explicação do S-1299.

O evento S-1299 é o Fechamento dos Eventos Periódicos – utilizado para informar ao ambiente do eSocial o encerramento da transmissão dos eventos periódicos daquele movimento, em determinado período de apuração (MOS, 2022).

Gráfico 12 - Erros de retorno na 2a fase



Fonte: elaborada pela autora

Em se tratando dos erros da 2ª fase tem-se problemas referentes a seguir:

Caso sua resposta no questionário 12 seja positiva, descreva resumidamente:

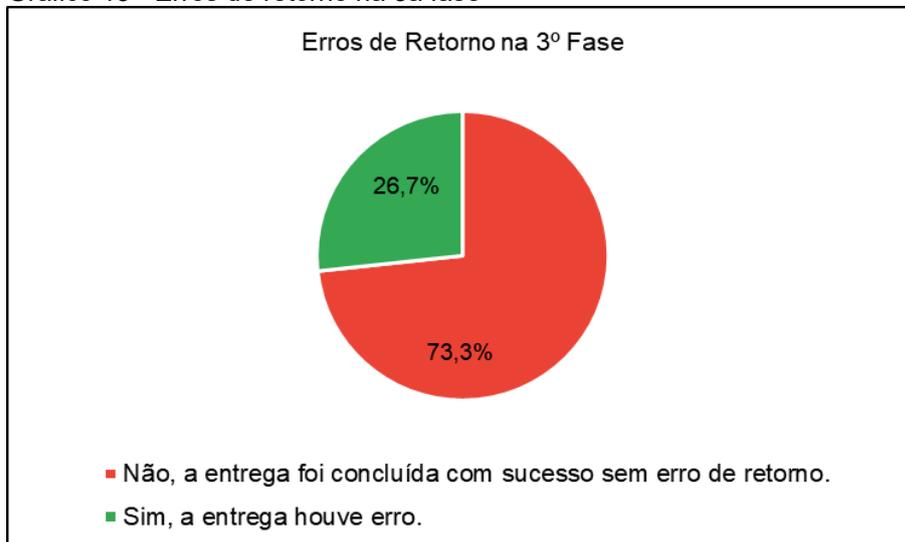
- Instabilidade do site erros rubrica
- CADASTRO
- Dados cadastrais, qualificação cadastral
- Tabela de rubricas em rescisões, cadastro incompleto de trabalhafores (horário, tipo de jornada)
- Sim. Principalmente os eventos S-1299

Erros de retorno na 3a fase

Referente aos erros de retorno da 3a fase, destacou-se que 73,3% concordam que a entrega nessa fase foi concluída sem erros, no entanto, os 26,7% afirmaram ter ocorrido erros referentes a instabilidade no site da receita, erros

esporádicos, eventos sem natureza cadastral, falta de envio de algumas tabelas de rubricas e tabelas com incidências erradas, vide gráfico 13.

Gráfico 13 - Erros de retorno na 3a fase



Fonte: elaborada pela autora

Em relação a 3º fase de implementação obteve-se que:

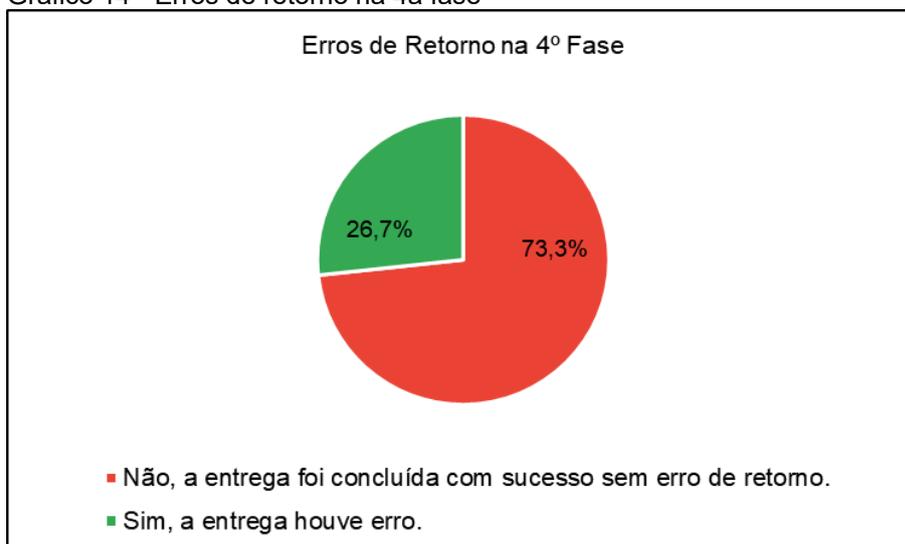
Caso sua resposta no questionário 13 seja positiva, descreva resumidamente:

- Rubricas e instabilidade do site receita
- INCONSISTENCIA DE VALORES
- Erros esporádicos, eventos sem natureza cadastral
- Falta de envio de algumas tabelas de rubricas, rubricas com incidências erradas.

Erros de retorno na 4a fase

Em relação ao envio das informações da 4a fase, composta por envios das informações sobre os dados de segurança e saúde no trabalho, 73,3% dos respondentes informaram que a entrega foi concluída sem erros e os 26,7% que apontaram erros, e informaram que os principais foram referentes aos eventos S-1299, já informado anteriormente, sendo responsável pelo fechamento dos Eventos Periódicos, ocorrendo muita instabilidade do site da receita, problemas com os dados cadastrais e com a qualificação cadastral, erros de rubricas, nas tabelas e em rescisões, veja o gráfico 14:

Gráfico 14 - Erros de retorno na 4a fase



Fonte: elaborada pela autora

Em se tratando da 4ª fase referente a erros de retorno:

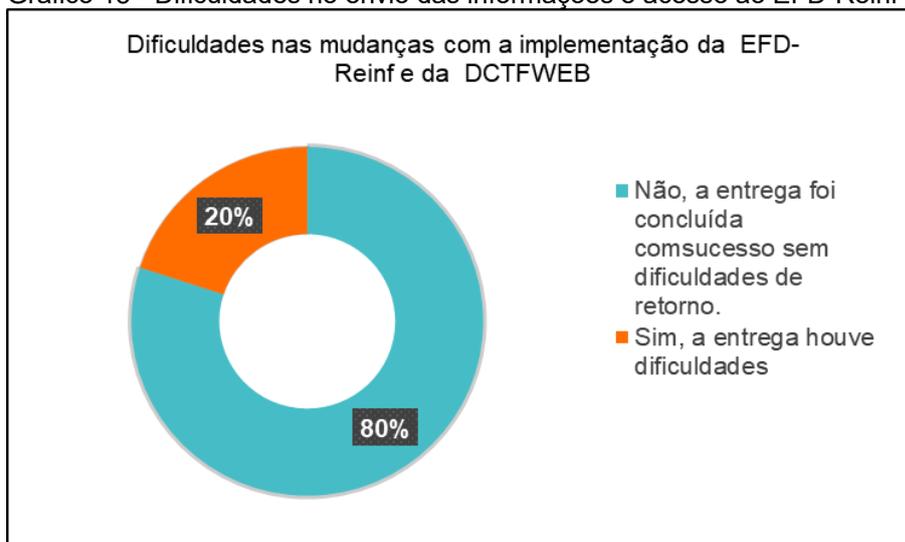
Caso sua resposta no questionário 14 seja positiva, descreva resumidamente:

- O ESC RITORIO NÃO FAZ. O CLIENTE TEM QUE CONTRATAR UMA EMPRESA DE SAUDE OCUPACIONAL
- Não e erro, responsabilidade dos envios foi passada para os clientes fazerem a contratação da clínica
- Não sei informar.. quem entrega é a empresa de Medicina do Trabalho.
- Matrícula

Dificuldades no envio das informações e acesso ao EFD-Reinf e da DCTF WEB

Pertinente às mudanças advindas da implementação do EFD-Reinf e DCTF Web, 80% dos respondentes informaram que não houveram erros de retorno, entretanto, 20% dos erros informado foram a respeito da conferência de valor, congestionamento no site, oscilação das exigências da receita e de regras, e alguns problemas relatados foram o atraso no envio das informações decorrentes dos transtornos do portal do Ecac. O gráfico 15 apresenta os dados:

Gráfico 15 - Dificuldades no envio das informações e acesso ao EFD-Reinf e da DCTF WEB



Fonte: elaborada pela autora

Considerando as dificuldades dos respondentes referente a implementação da EFD-REINF e da DCTFWEB:

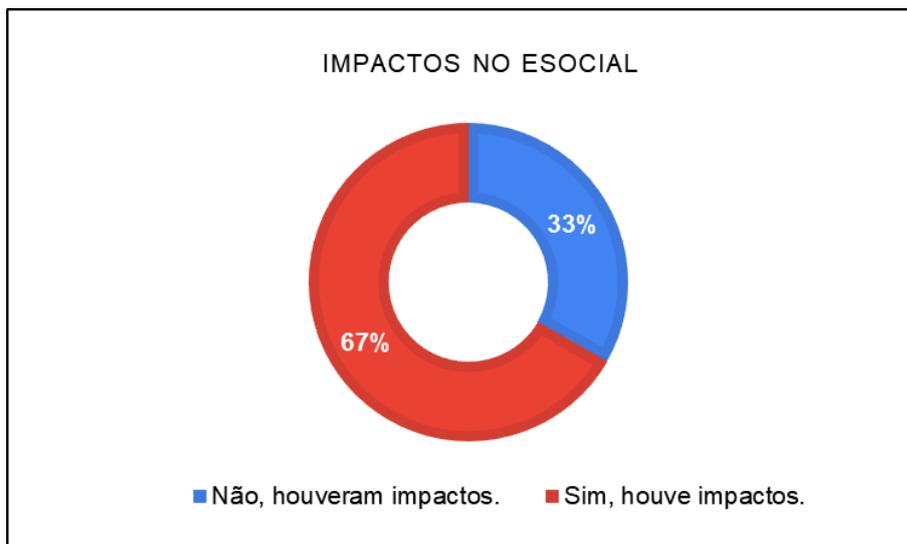
Caso sua resposta no questionário 15 seja positiva, descreva resumidamente:

- Mudava muito as exigências da receita e regras
- CONFERENCIA DE VALOR E CONGESTIONAMENTO NO SITE
- Portal ecac, atrasa o envio das informações

Impactos e Mudanças advindas com a Reforma Trabalhista, Medidas Emergenciais da Pandemia e Marcos Regulatório

No que tange às mudanças que foram advindas, temos que 66,7% dos indivíduos afirmaram que, houveram sim, impactos referentes às mudanças que foram advindas de medidas emergenciais na pandemia, marco regulatório e reforma trabalhista, logo percebe-se que a pandemia em si gerou grande transtorno, principalmente nos afastamentos eventuais devido às regras de isolamento, havia ainda a incidência de muitos atestados, diminuição do quadro de funcionários, modificação constante na legislação ou medida provisória, suspensão do contrato de trabalho sem perda da remuneração, sendo necessário estudo para envio dos contratos com reduções e as parcelas do FGTS, que neste caso, também foi necessário a criação e revisão de algumas tabelas de rubricas e incidências.

Gráfico 16 - Impactos e Mudanças Advindas com a Reforma Trabalhista, Medidas Emergenciais da Pandemia e Marcos Regulatório



Fonte: elaborada pela autora

No que se refere aos impactos, os respondentes evidenciaram as seguintes respostas:

Caso sua resposta no questionário 16 seja positiva, cite um impacto relevante:

- Todo dia tinha uma modificação na legislação ou medida provisória
- MUDANÇA DE JORNADA, SUSPENSÃO E REDUÇÃO DE JORNADA QUE O E-SOCIAL NÃO ESTAVA PREPARADO
- Suspensão do contrato de trabalho sem perda da remuneração
- Adaptação, interpretação e atualização dos funcionários para aplicação.
- Foi necessário estudo para envio dos contratos com reduções e as parcelas do FGTS
- Algumas tabelas de rubricas e incidências precisou ser revisadas ou criadas...
- A pandemia em si gerou grande transtorno, principalmente nos afastamentos eventuais devido regras de isolamento.
- Muitos atestados, diminuição do quadro de funcionários

Nesse sentido, em relação a amostra de respondentes, demonstra que a maioria são profissionais de 36 a 45 anos, do sexo feminino, com ensino superior completo, analista do departamento pessoal, com mais de 16 anos de atuação no mercado.

Os resultados obtidos em relação aos erros mais encontrados nas fases de implementação, foram a respeito da parametrização de rubricas, erros nos dados cadastrais e na qualificação cadastral, erro de lotação tributária, instabilidade no site da receita, erros nos eventos S-1299, erros também em se tratando do código GPS, estabelecimentos e lotações, erros nos envios de alguns outros eventos, em rescisões, na conferência de valores, ademais, foram encontrados alguns problemas como muitas mudanças e adequações necessárias devido a urgência e a oscilação das exigências da receita.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muito se discute em se tratando do eSocial, sobre problemas advindos durante e após a sua implementação, e esse estudo permitiu analisar as dificuldades dos profissionais do departamento pessoal, os problemas, impactos e mudanças.

De acordo com os resultados analisados, referente aos respondentes da pesquisa, após cada implantação ocorreu uma melhoria constante dos profissionais em se tratando de resoluções de problemas, e isso se dá devido a experiência de cada um com o sistema, uma vez que já são qualificados para tal função.

Entende-se, que o objetivo deste estudo foi alcançado e os profissionais atuantes com o eSocial na sua maioria conseguiram concluir as fases de implementação com sucesso e sem erros, ou seja, tiveram uma preparação para tal fato e estavam prontos para atuação no período esperado.

Desse modo, é perceptível que os maiores problemas encontrados durante a implementação são os erros de parametrização de rubricas, dados cadastrais e qualificação cadastral. Essa dificuldade vai ao encontro da afirmativa do MOS: a qualificação cadastral por sua vez é de grande importância, uma vez que esses dados são confrontados na base do eSocial, sendo validados na base do CPF e em base do Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, dessa forma, se houver divergência não será possível o envio das informações (MOS, 2022).

Em se tratando dos impactos, percebe-se durante a implementação que houve diversas mudanças na sociedade, pois, foi retratada durante uma pandemia mundial, os respondentes identificaram mudanças como: uma diminuição no quadro de funcionários, modificação constante na legislação e criação e revisão de novas tabelas de rubricas.

Em relação às mudanças advindas da implementação do eSocial, entende-se, que o sistema unificou a forma de declaração das obrigações trabalhista, que anteriormente se distribuía em diversos sistemas, como já mencionado, e após a implementação do eSocial passou a ser feito totalmente através dele de forma integrada, facilitando tanto no cumprimento das obrigações quanto no cruzamento de informações realizado para fiscalização.

O questionário utilizado foi adaptado do trabalho de conclusão de curso da discente Jennifer Amanda Torres Messeder da Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais – PUC Minas, ambos possuem objetivos similares, mas com diferentes usuários.

Os problemas encontrados nos dois estudos foram os mesmos, porém, sobre perspectivas diferentes, uma vez que a presente pesquisa analisa sobre a ótica do profissional do departamento de pessoal e o estudo de Messeder refere-se as empresas de contabilidade, sendo relatado erros a respeito da parametrização de rubricas, erros nos envios dos eventos, e citações onde o eSocial requer entendimento na prestação de informações devido as quantidades de retificação ser limitada.

O resultado da pesquisa não consegue identificado todos os erros e problemas dos profissionais que receberam o questionário, já que a amostra selecionada foi conquistada pelo envio do formulário em 2 grupos de WhatsApp, compostos por 201 participantes no total, desses participantes 15 responderam à pesquisa. Porém, com essa amostra se consegue um resultado relevante, apresentando semelhando com o estudo utilizado como base.

Esta pesquisa, no entanto, não consegue identificar todos os erros e problemas de todos os profissionais, tendo em vista a amostra selecionada que dos 2 grupos de WhatsApp que foram enviados, totalizando 201 participantes, 15 responderam à pesquisa, no entanto, se consegue um resultado significativo e relevante que muito se assemelha ao estudo que foi utilizado como base.

Sugere-se, portanto, a continuidade dos estudos, analisando como profissionais do departamento de pessoal se saíram após a completa implantação do eSocial e os benefícios trazidos para sociedade.

6. REFERÊNCIAS

ABRANTES, D. S. EFD-Social: **As empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?** 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

BRASIL. Decreto n. 10.854, de 10 de novembro de 2021. **Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista** [...]. Brasília, DF, Palacio do Planalto. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm. Acessado em: 20 de maio de 2022

BRASIL. Decreto Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014. Brasília, DF, Palacio do Planalto. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acessado em: 11/05/2022.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Brasília, DF, Palacio do Planalto. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acessado em: 02 maio de 2022.

CARVALHO, Zenaide. eSocial - **Guia Prático para Implantação nas Empresas e Escritórios Contábeis**. 2ª Ed. Santa Catarina: Editora Lura, 2017. p. 24

ESOCIAL. SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>. Acessado em: 05 de abril de 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MESSEDER, J. A. T. **E-SOCIAL**: um estudo de seus impactos na Contabilidade com sua implantação com ênfase na Reforma Trabalhista. 2019. 89 páginas. Monografia. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte/MG, 2019.

MOS **Manual de Orientações do eSocial** – Versão S-1.1 eSocial: outubro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf> Acesso em: 01 nov 2022.

NASCIMENTO, P. S. F. do. Os direitos sociais em prol do trabalhador brasileiro. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 27 set. 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.45281&seo=1>. Acesso em: 10 jun. 2022.

OLIVEIRA, A. Manual de prática trabalhista. 52. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Orth, Arlete Cherobini, and Thayane Aparecida Sousa. “**IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL E SEUS IMPACTOS.**” Revista GEDECON - Gestão E Desenvolvimento Em Contexto, vol. 8, não. 1, 1 de outubro de 2020, pp. 87–98, 10.33053/gedecon.v8i1.187. Acessado em 2 de outubro de 2022.

RECEITA FEDERAL. Instrução Normativa RFB Nº 2043, DE 12 DE AGOSTO DE 2021. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=119859#2284744>> Acesso em: 02 nov. 2022

SPED, Sistema público de escrituração digital. 2022. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acessado em: 01 de abril de 2022

SILVA, E. W. **E-SOCIAL ROTINAS TRABALHISTAS**, 2021. Disponível em: <https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=e806cae4c0&attid=0.2&permmsgid=msg-f:1733083841075983053&th>. Acessado em: 06 de maio de 2022

VELLUCCI, R. G.; VENELLI-COSTA, L.; CAPELLOZA, A.; KUBO, E. K. M. Os Desafios da Implantação do eSocial. Revista da Micro e Pequena Empresa, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49325/os-desafios-da-implantacao-do-essocial>. Acessado em: 05 de maio de 2022

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ADAPTADO

Trabalho Acadêmico de pesquisa sobre a implementação do eSocial

Este questionário tem como intuito a coleta de dados. As respostas contidas neste questionário serão utilizadas na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso com o tema, “E-SOCIAL COM VIÉS NA REFORMA TRABALHISTA: um estudo dos reflexos de sua implementação junto aos profissionais do Departamento de Pessoal”, desenvolvido por Gabriele Oliveira Aires, aluna do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares (UFJF/GV), orientanda do Professor Mestre Elias Wagner Silva. O estudo se propõe a identificar quais as dificuldades que os profissionais contábeis enfrentaram durante e após a implementação do eSocial no período de 2018 a 2022, quais as mudanças introduzidas por ele e, avaliar as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do departamento de pessoal com a implementação do eSocial.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa científica.

Fique tranquilo, pois não será necessário identificar a sua identidade e a de sua empresa. Os dados e todas as respostas fornecidas neste formulário serão tratadas de forma conjunta sem expor nenhum respondente e serão tratados com o máximo sigilo.

Desta forma, gentileza confirmar a sua participação, marcando a opção:

Sim

Não

1 - Idade:

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

Mais de 46 anos

2 - Gênero:

Masculino

Feminino

Outro

3 - Escolaridade:

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Técnico

Mestrado

Doutorado

4 - Qual sua área de atuação na empresa?

Analista Administrativo

Analista de Recursos Humanos.

Analista do Departamento de Pessoal.

Contador

Outro

5 - Quanto tempo de atuação você possui na área respondida na questão anterior?

0 a 5 anos

6 a 10 anos

10 a 15 anos

Mais de 16 anos

6 - Como é realizada a contabilidade da organização?

Interna

Externa

7 - Foram implementados grupos e fases para implantação do eSocial. Qual grupo sua empresa se enquadra?

Grupo 1

Grupo 2

Grupo 3

Grupo 4

8 - Quando a empresa implementou o eSocial?

2018

2019

2020

2021

2022

Não foi implementado

9 - Em qual nível de preparação a empresa esteve para receber essa obrigação?

Nível baixo: A empresa não capacitou os funcionários e o sistema não está adaptado ao programa eSocial.

Nível Médio: A empresa realizou capacitação dos funcionários com cursos e palestras, porém, não se mantém atualizado, o sistema está padronizado mas os funcionários ainda não dominam o acesso.

Nível alto: A empresa está totalmente preparada e os funcionários capacitados já acessam com domínio o programa eSocial.

10 - Em relação a interação interna na empresa ou dos clientes da contabilidade externa sobre a nova modalidade do eSocial, qual o nível de dificuldade de adaptação da qualificação do profissional na execução da implementação?

Nível Alto

Nível Médio

Nível Baixo

11 - Em relação ao envio das informações para o eSocial, houve erros de retorno na 1a fase das informações relativas às empresas, na entrega do cadastro do empregador e suas tabelas?

Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 11.1:

11.1 - Caso sua resposta no questionário 11 seja positiva, descreva resumidamente:

12 - Em relação ao envio das informações para o eSocial, houve erros de retorno na 2a fase da entrega do cadastro dos trabalhadores e eventos não periódicos?

Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 12.1:

12.1 - Caso sua resposta no questionário 12 seja positiva, descreva resumidamente:

13 - Em relação ao envio das informações para o eSocial, houve erros de retorno na 3a fase da entrega Eventos de Folha (Periódicos) e EFDREINF?

Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 13.1:

13.1 - Caso sua resposta no questionário 13 seja positiva, descreva resumidamente:

14 - Em relação ao envio das informações para o eSocial, houve erros de retorno na 4a fase referente aos dados de segurança e saúde no trabalho (SST)?

Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 14.1:

14.1 - Caso sua resposta no questionário 14 seja positiva, descreva resumidamente:

15 - Em relação às mudanças com a implementação da EFD-Reinf e da DCTFWEB, houve dificuldades no envio das informações e acesso?

Não, a entrega foi concluída com sucesso sem dificuldades de retorno.

Sim, a entrega houve dificuldades. Descreva o erro no questionário 15.1:

15.1 - Caso sua resposta no questionário 15 seja positiva, descreva resumidamente:

16 - Com as mudanças advindas com a Reforma Trabalhista, Medidas Emergenciais da Pandemia e o Marco Regulatório Infralegal, houve impacto no eSocial?

Não, houveram impactos.

Sim, houve impactos, cite uma no questionário abaixo 16.1.

16.1 - Caso sua resposta no questionário 16 seja positiva, cite um impacto relevante:

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GOOGLE

QUESTIONÁRIO ORIGINAL

Apresentação do questionário: Profissional da área de contabilidade, sou estudante do curso de Pós Graduação em Gestão Avançada em Departamento Pessoal da Puc Minas unidade Praça da Liberdade, e para conclusão do curso como requisito parcial para obtenção de título, é necessário apresentação. Peço ajuda nessa pesquisa sobre a implantação do eSocial e seus desafios. Fique tranquilo, pois a sua identidade e a de sua empresa será mantida em sigilo.

1. Sexo:

- Feminino
- Masculino

2. Qual a sua idade?

- Até 24 anos
- De 25 a 29 anos
- De 30 a 39
- De 40 a 49
- Mais de 50 anos

3. Qual a sua renda?

- De 1 a 5 Salários Mínimos
- De 6 a 10 Salários Mínimos
- De 11 a 15 Salários Mínimos
- De 16 a 20 Salários Mínimos
- Acima de 20 Salários Mínimos

4. Qual seu nível de qualificação acadêmica?

- Formação Acadêmica Básica
- Técnico
- Graduado
- Pós Graduado

5. Qual a sua atuação?

- Contador
- Gerente
- Analista de Recursos Humanos
- Auxiliares Administrativos

6. Foram implementados grupos e fases para implantação do eSocial. Qual

grupo sua empresa se enquadra?

- Grupo 1
- Grupo 2
- Grupo 3
- Grupo 4

7. Em qual nível de preparação a empresa esteve ou está para receber essa obrigação?

o Nível baixo: A empresa não capacitou os funcionários e o sistema não está adaptado ao programa eSocial.

o Nível Médio: A empresa capacitou os funcionários com cursos e palestras, porém, não se mantém atualizado, o sistema está padronizado mais os funcionários ainda não dominam o acesso.

o Nível alto: A empresa está totalmente preparada e os funcionários capacitados já acessam com domínio o programa eSocial.

8. Em relação a interação dos clientes sobre esta nova modalidade qual o nível de dificuldade de adaptação de qualificação cadastral, de prazos, etc.?

o () Nível baixo: Eles não têm conhecimento da importância da nova obrigação e por isso ainda não se adaptaram.

o () Nível Médio: Eles têm conhecimento da importância da nova obrigação e por isso adaptaram em partes, existem partes engessadas em relação aos processos que precisam melhorar.

o () Nível alto: Eles têm pleno conhecimento da importância da nova obrigação e por isso ajudam com todo o processos das rotinas trabalhistas, isso ajuda muito!

9. Existiu erros de retorno na 1a fase da entrega do cadastro do empregador e suas tabelas?

o Ainda não chegamos nessa fase.

o Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

o Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 9.1:

9.1 Caso sua resposta no questionário 9 seja positiva, descreva resumidamente:

10. Existiu erros de retorno na 2a fase da entrega do cadastro dos trabalhadores e eventos não periódicos?

o Ainda não chegamos nessa fase.

o Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

o Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 10.1:

10.1 Caso sua resposta no questionário 10 seja positiva, descreva resumidamente:

11.Existiu erros de retorno na 3a fase da entrega Eventos de Folha (Periódicos) e EFDREINF?

o Ainda não chegamos nessa fase.

o Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

o Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 11.1:

11.1 Caso sua resposta no questionário 11 seja positiva, descreva resumidamente:

12.Existiu erros de retorno na 4a fase da entrega DCTFWEB e o Fim da GPS?

o Ainda não chegamos nessa fase.

o Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

o Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 12.1:

12.1 Caso sua resposta no questionário 12 seja positiva, descreva resumidamente:

13. Existiu erros de retorno na 5a fase Fim da GEFIP e Novo FGTS?

o Ainda não chegamos nessa fase.

o Não, a entrega foi concluída com sucesso sem erro de retorno.

o Sim, a entrega houve erro. Descreva o erro no questionário 13.1:

13.1 Caso sua resposta no questionário 13 seja positiva, descreva resumidamente:

14.Na sua rotina na empresa onde você presta serviço, houve muitas mudanças em relação a Reforma Trabalhista?

a) () Não, houve mudanças.

b) () Sim, houve mudanças, cite uma no questionário abaixo 14.1.

14.1 Caso sua resposta no questionário 14 seja positiva, cite uma mudança:
