



# PERCEPÇÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL COM A IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL

**GABRIELE ZAVARIZE MIRANDA**

**superfarana@hotmail.com**

**FAVENI**

**MÔNICA DE OLIVEIRA COSTA**

**coodenacaocont@faveni.edu.br**

**FAVENI**

**FARANA DE OLIVEIRA MARIANO**

**faranamariano@yahoo.com.br**

**FAVENI**

**SABRINA PEREIRA ULIANA PIANZOLA**

**coordenacaoadm@faveni.edu.br**

**FAVENI**

**ALEX SANTIAGO LEITE**

**santiagoassessoriacontabil@gmail.com**

**FAVENI**

**Resumo:** O processo de escrituração passou por várias adequações nos últimos anos o que levou ao seu aprimoramento através da qualidade das informações disponíveis e centralização de documentos. O que antes era feito manualmente e depois passado para a máquina, passou a ser digital com a elaboração e implantação do Sistema Público de Escrituração Digital. O eSOCIAL é um projeto integrante desse sistema e foi criado para unificar as informações pertinentes as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. O projeto visa à integração dos entes envolvidos nessa relação, ao qual irão utilizar as informações divulgadas nesse ambiente virtual, reduzindo a redundância de informações. O objetivo da pesquisa é investigar os desafios e benefícios gerados com a implantação do novo sistema eSOCIAL sobre o olhar do setor de departamento pessoal nos municípios de Afonso Claudio, Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova do Imigrante. A parte metodológica configura-se como uma pesquisa descritiva; à técnica utilizada é a bibliográfica, e a amostra da pesquisa deu-se por acessibilidade, sendo a pesquisa realizada em 32 contabilidades, sendo 30 respondentes do questionário, dada que a seleção da amostra foi feita por conveniência do pesquisador; o instrumento utilizado para coleta dos dados foi um questionário padronizado; após a coleta os dados foram analisados de forma qualitativa, através de tabelas e gráficos. O resultado da pesquisa demonstrou que a percepção desses profissionais foi positiva, uma vez que os respondentes mostraram-se entendidos acerca da unificação de informações e a capacidade de cumprimento dos prazos estipulados no cronograma de implantação do eSOCIAL, e mesmo nas adversidades encontradas no cotidiano buscam informações e o aperfeiçoamento.

**Palavras Chave: eSOCIAL - Departamento Pessoal - Escrituração Digital - -**

## 1. INTRODUÇÃO

Diante das mudanças tecnológicas e sociais a contabilidade sofreu alterações para assim permanecer atendendo o mercado dentro as organizações. Segundo Iudícibus (2010) a Contabilidade que seu surgimento a mais de 2000 anos atrás, é uma Ciência Social que acompanha evoluções da sociedade, e como consequência dessas mudanças modificam suas transações e operações dentro das empresas, e os usuários que com ela se relacionam, foram se tornando mais complexos, e procura acolheras demandas.

No início a então contabilidade estava voltada apenas a atender as relações de trocas e vendas dentro dos comércios, que necessitavam de um controle para saber como estava a situação do patrimônio. Mas com o passar dos anos, a contabilidade foi se tornando mais importante e sendo aplicada em mais áreas, como a de controlar os salários, horas trabalhadas, e tudo que regia os trabalhadores. E para atender a essas e outras necessidades Silva (2016), cita que a Contabilidade se dividiu em setores: fiscal, tributário, contábil, legal, pessoal.

Visto isso, tem-se então o setor de Departamento Pessoal, que antes exercia funções mais simples, como de regularizar os horários, admissões e demissões dos trabalhadores, hoje com o aumento de obrigações no setor os colaboradores do departamento pessoal administram a relação entre empregador e empregado, admissão, folhas de pagamento, atualização dos cadastros dos funcionários, envio das declarações e informações trabalhistas para o governo, e desligamento. Resumindo, função desse setor é colocar em prática as leis trabalhistas conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), convenções e acordos se alteram com frequência. Assim é um setor que deve permanecer constantemente atualizado, para que as informações prestadas estejam corretas de acordo com as leis, por isso a necessidade de sempre buscar capacitação e treinamentos.

Os colaboradores do departamento pessoal tiveram seu trabalho reconhecido a partir do dia 1º de maio de 1943 onde foi criado o Decreto-Lei nº 5.452 CLT que exigia das organizações as práticas das leis, onde defendia e defende os direitos dos trabalhadores. E com o passar dos anos a CLT sofreu inúmeras alterações para atender as necessidades que os funcionários estão expostos, aumentando as obrigações das empresas frente ao governo significativamente.

Assim o Governo Federal Brasileiro criou em 2014 o Decreto nº 8373/2014, que instituiu Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSOCIAL, que é um sistema online de registro das informações das empresas e dos funcionários. Surge com objetivo de consolidar o envio de várias informações da área trabalhista em uma única entrega, obrigatório para todas empresas, com pretensão de deixar a relação entre empregados e empregadores mais transparente, e isso se tornou um desafio para o departamento pessoal.

As informações e instruções necessárias para o envio das informações ainda é escassa, e isso gera inúmeras dúvidas, o que já levou a prorrogação do prazo para o envio das informações por várias vezes. Surge assim o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos colaboradores do departamento pessoal com a implantação do novo sistema eSOCIAL dentro das contabilidades?

Com a presente pesquisa será possível analisar como os profissionais estão se desenvolvendo no processo da implantação do eSOCIAL dentro da contabilidade no setor pessoal e todos os processos envolvidos. E se também o que foi proposto pelo governo de agilizar e unificar o envio das informações está sendo cumprido, e mais, como o governo usará essas informações em benefício dos trabalhadores e empresa, para que não haja somente

interesse de fiscalização, e sim benefícios para ambas as partes, empresas, governo e o departamento pessoal.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CONTABILIDADE E A ESCRITURAÇÃO DIGITAL

A contabilidade que conhecemos hoje é baseada no sistema de escrituração e em informações, sua origem remota do período do Renascimento Italiano, no século XV ao qual se teve início o método das partidas dobradas (débito e crédito), criado pelo Frei e matemático Luca Pacioli. No entanto tais procedimentos eram rudimentares e muito foi aperfeiçoado para chegar à ciência que hoje chamamos de Contabilidade. Na verdade tal ciência foi desenvolvida a partir da integração de diversos acontecimentos históricos das mais variadas civilizações (IUDÍCIBUS; MARTINS; CARVALHO, 2005).

Seguramente a contabilidade é uma ciência social, pois tem o objetivo de atender as necessidades de seus *stakeholders* (partes envolvidas), aplicando os conceitos, princípios e normas básicas que a fundamentam e a legislação tributária vigente. Já o objeto dessa ciência é o patrimônio da entidade, ou seja, apurar as variações patrimoniais até obter o resultado econômico do exercício (IUDÍCIBUS, 2010).

Segundo Iudícibus (2010), a contabilidade estuda e pratica as funções de controle, orientação e registro dos atos e fatos ocorridos, a esse registro chamamos de escrituração. Os relatórios contábeis, como por exemplo, o balanço patrimonial, a demonstração de resultado do exercício, demonstração de fluxo de caixa, são produtos desse processo de escrituração, que viabiliza a análise dos dados da empresa e auxilia na tomada de decisão dos gestores.

Com o decorrer do tempo o processo de escrituração passou por variadas adaptações o que levou ao seu aprimoramento através da qualidade das informações disponíveis e centralização de documentos. O que antes era feito manualmente e depois passado para a máquina, passou a ser digital com a elaboração e implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007 (LEAL *et al.*, 2016).

Os objetivos desse sistema são promover maior integração dos contribuintes com o fisco por meio do compartilhamento de informações; padronizar as obrigações acessórias, além de prevenir as fraudes tributárias. Dentre os projetos que compõem o SPED estão a nota fiscal eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSOCIAL) (CAON; NASCIMENTO, 2017).

Por conseguinte percebe-se que com a implantação desse sistema ocorreu uma modernização no setor de contabilidade, permitindo divulgar as informações de forma rápida, precisa e em tempo real, além de aperfeiçoar o trabalho e o envio das obrigações (LEAL *et al.*, 2016). Diante de todas essas exigências e responsabilidades a Contabilidade é dividida em setores: Fiscal, Tributário, Contábil, Legal, Pessoal, que são encarregados de cumprir as suas devidas obrigações (SILVA, 2016).

### 2.2 DEPARTAMENTO PESSOAL

Segundo Carvalho (2000) o Departamento Pessoal dentro da contabilidade é conhecido como um setor que coloca em prática as obrigações e tarefas existentes nas leis, decretos, normas brasileiras e previdenciárias, com os registros, anotações, e controle das relações entre a empresa, empregador e empregado, desde a admissão até o seu desligamento.

Com o aumento das obrigações o departamento pessoal se tornou parte integrante e imprescindível dentro das empresas para que haja um bom funcionamento das atividades administrativas. Diante de tal importância e rotina cada vez mais complexa, algumas competências são requisitos para o profissional que trabalha no Departamento Pessoal, tais como habilidade, estudo, dedicação e, eficiência no relacionamento interpessoal e conhecimento amplo da Legislação Brasileira Trabalhista (OLIVEIRA, 2010).

Joceli (2012) cita que é possível perceber tamanha a importância do Departamento Pessoal quando identifica que é dele que vem a maior parte das soluções, as dúvidas diárias dentro das organizações, e também todo o controle dos documentos ligados a funcionários e empresas, garantindo tranquilidade a empregadores e empregados no cumprimento de seus direitos e obrigações.

É competência do Departamento Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidam exclusivamente de números e de papel. Este departamento é o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2018, p. 9).

Corbari *et al.* (2000) cita que o profissional cuidará do vínculo empregatício, salário, remuneração para cálculos de folha de pagamento, férias, 13º salário, jornada de trabalho, faltas, horas-extras incluindo a jornada de trabalho, estando sempre atualizado na área, tornando-se para a empresa uma fonte de informações e economia, pois evita com a prática das leis e das possíveis multas.

Ainda de acordo com a autora é citado que diante de tantas tarefas e do porte das empresas o Departamento Pessoal pode ser dividido em setores, em conformidade com o tamanho da contabilidade, sendo eles: o setor admissional, o de compensação e o de desligamento. Sendo o primeiro responsável por cuidar de todo o processo de integração da pessoa contratada pela empresa, dentro dos critérios administrativos e jurídicos. Já o setor de compensação tem por atribuição de cuidar do processo da jornada de trabalho, elaboração da folha de pagamento, controle de benefícios, concessão de férias, pagamento de 13º salário, cálculos de tributos e contribuições. E por último, o setor de desligamento é responsável pelo processo de desligamento e quitação do contrato de trabalho, cuidando da relação entre a empresa frente aos órgãos (Ministério e Justiça do Trabalho) e zelar pela rotina de toda a fiscalização, tendo início a partir do desligamento do empregado e terminando na efetiva quitação do contrato de trabalho (CORBARI *et al.*, 2000).

### 2.3 eSOCIAL

Instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSOCIAL) foi criado com o objetivo de unificar as informações pertinentes as obrigações geradas entre empregador e empregado. Em consoante a essa ideia o projeto visa à integração dos órgãos envolvidos nessa relação, ao qual irão utilizar as informações divulgadas nesse ambiente virtual (BRASIL, 2018). Como explicitado no Manual de Orientação do eSOCIAL (2018), esse processo não se refere a uma nova obrigação acessória a ser cumprida pelos empregadores, mas sim uma nova forma de cumprir as obrigações já existentes.

Essa divulgação eletrônica de informações visa à desburocratização, ou seja, a simplificação no envio de dados sobre as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, dessa forma não é mais necessário à entrega das declarações a cada ente competente separadamente (PORTAL DO eSOCIAL, 2018).

O eSOCIAL é administrado por um comitê formado por representantes da Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria Nacional do Seguro Social – INSS e do Conselho Curador do FGTS por meio do seu representante a Caixa Econômica Federal (BRASIL, 2018).

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;

II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário (BRASIL, 2014, p. 1).

Todas as informações referentes a folha de pagamento serão transmitidas mensalmente e deverão estar de acordo com o registro de eventos trabalhistas, e demais informações referente a toda a prestação do serviço entre empregado e empregador. Com objetivo de simplificar todas a informações d empregador, com a escrituração digital irá diminuir obrigações e trará maior segurança aos órgãos competentes, uma vez que irá reduzir as inconsistências.

Por meio da implantação do eSOCIAL as empresas podem se comunicar com o Governo de maneira menos complexa, através da unificação de 15 obrigações, as quais estão listadas na Tabela 1, facilitando o envio das informações, além de assegurar os direito dos trabalhadores em consonância com a Legislação (OLIVERIA, 2014 *apud* CAUS; NASCIMENTO, 2015).

TABELA 01: Sistemas de informação do Governo Federal que serão substituídos pelo eSOCIAL nas Empresas.

SIGLA	SIGNIFICADO
<b>GFIP</b>	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
<b>CAGED</b>	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
<b>RAIS</b>	Relação Anual de Informações Sociais
<b>LRE</b>	Livro de Registro de Empregados
<b>CAT</b>	Comunicação de Acidente de Trabalho
<b>CD</b>	Comunicação de Dispensa
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho e Previdência Social
<b>PPT</b>	Perfil Profissiográfico Previdenciário
<b>DIRF</b>	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
<b>DCTF</b>	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
<b>QHT</b>	Quadro de Horário de Trabalho
<b>MANAD</b>	Manual Normativo de Arquivos Digitais
<b>Folha de pagamento</b>	-
<b>GRF</b>	Guia de Recolhimento do FGTS
<b>GPS</b>	Guia da Previdência Social

Fonte: Adaptado *site* eSOCIAL (2018).

Para toda mudança é preciso adaptação e determinação, com a implantação do eSOCIAL não é diferente. O sistema foi criado para promover benefícios e diminuir burocracias existentes, como o processo passa a ser online o trabalho será otimizado e mais prático. Todavia com a implantação desse sistema as informações agora estarão concentradas em um só local, com isso será necessário maior padronização e organização dos dados para que nenhuma informação fique equivocada. Além disso, grandes empresas terão gastos extras com treinamento dos departamentos envolvidos e adaptação dos sistemas já existentes o que pode gerar insatisfação por parte de colaboradores resistentes a mudanças ou conservadores (LEAL, 2018).

### 3 METODOLOGIA

O objetivo do presente trabalho é investigar os desafios e os benefícios gerados com a implantação do novo sistema eSOCIAL sobre o olhar do setor de departamento pessoal nos municípios de Afonso Claudio, Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova do Imigrante. Para isso foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, que de acordo com Gil (2016) estuda as características de um determinado grupo. Neste tipo de pesquisa Andrade (2005) cita que os fatos serão registrados, analisados, classificados, interpretados, e não poderão ser alterados pelo pesquisador.

Quanto à técnica utilizada é definida como bibliográfica, uma vez que faz uso de materiais e informações já analisados, disponíveis na internet, tais com artigos acadêmicos, teses, livros e o *site* do eSOCIAL, reunindo, os conhecimentos sobre o tema pesquisado e explicando problemas através dos referenciais analisados (LAKATOS E MARCONI, 2001).

A amostra da pesquisa deu-se por acessibilidade sendo estabelecida por Malhotra (2001) que neste tipo de pesquisa a amostragem dos elementos sejam selecionados pelo pesquisador e não de modo aleatório, ou seja, a seleção da amostra é feita por conveniência, baseada no julgar pessoal do mesmo, representando uma facilidade operacional e baixo custo de amostragem. Assim não será possível fazer afirmações rigorosas sobre a população, pois será selecionado um grupo, neste caso, apenas as contabilidades dos municípios de Afonso Claudio, Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova, não podendo o resultado se estender por mais regiões, ficando concentrado entre os quatro municípios.

O instrumento utilizado para coleta dos dados foi questionário padronizado. Este tipo de questionário é definido por Marconi e Lakatos (1996) como “uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”, para assim saber qual foi a percepção do colaborador sobre a implantação do sistema, este questionário será enviado via e-mail como forma de evitar a interferência do pesquisador.

Os dados foram analisados de forma quali-quantitativa, Araújo e Oliveira (1997) citam que esse tipo de pesquisa se dedica desde a compreensão dos significados dos fatos, entendendo a situação, e após analisados serão mensurados e aplicados em análises estatísticas, ajudando contextualizar e a explicar os fatos. Assim, no presente trabalho depois de aplicar o questionário e reunir as informações e interpretá-las, as mesmas serão expostas em tabelas e gráficos, contendo a pesquisa qualitativa e quantitativa em conjunto, representando a combinação entre as duas modalidades, para saber se o que foi proposto pelo sistema eSocial está agradando a seus usuários.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fim de identificar a percepção dos profissionais do setor de Departamento Pessoal acerca do eSocial, foi elaborado um questionário padronizado, contendo 12 questões (sendo 11 objetivas e uma discursiva), através da ferramenta de formulários do *Google* e enviado via *e-mail* para os escritórios de contabilidade de Afonso Claudio, Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova do Imigrante.

A coleta dos dados foi realizada no período de 25 de Abril de 2019 a 21 de Maio de 2019, com um total de 30 respondentes, todos do setor de Departamento Pessoal dos municípios mencionados. Vale ressaltar que 32 que foi entrado em contato para responder o questionário apenas 30 responderam.

As Tabelas 2, 3 e 4, detalham as características pessoais dos respondentes. Observa-se que a maioria é do gênero feminino, a idade predominante é entre 25 a 35 anos, o grau de escolaridade com maior frequência é o Superior, o que configura um resultado bem amplo nesse quesito.

TABELA 2: Distribuição dos respondentes por idade.

Idade	Nº de respondentes	Percentual
18 a 25 anos	11	36%
25 a 35 anos	14	47%
35 a 45 anos	3	10%
Acima de 45 anos	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

TABELA 3: Distribuição dos respondentes por gênero.

Gênero	Nº de respondentes	Percentual
Feminino	18	60%
Masculino	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

TABELA 4: Distribuição dos respondentes por grau de escolaridade.

Grau de escolaridade	Nº de respondentes	Percentual
Ensino Médio	9	30%
Superior	17	57%
Pós-graduação	4	13%
Mestrado	0	0 %
Doutorado	0	0 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O gráfico 1 demonstra a experiência do profissional na área, sendo uma das vertentes principais para o seu desenvolvimento na área. A atuação dos respondentes varia entre 2 meses e 40 anos, tendo destaque de 18 profissionais com até 5 anos de atuação, o que não interfere no resultado o tempo de atuação na área, pois o eSOCIAL é um sistema novo, e independente da experiência está sendo novidade e um grande desafio para todos.

GRÁFICO 1: Tempo de atuação no setor de Departamento Pessoal.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

As perguntas do questionário foram elaboradas de modo a atender ao objetivo da pesquisa, que é investigar os desafios e os benefícios gerados com a implantação do novo sistema eSOCIAL sobre o olhar do setor de departamento pessoal nos municípios de Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova do Imigrante.

Por meio da implantação do eSOCIAL as empresas podem se comunicar com o Governo de maneira menos complexa, através da unificação de 15 obrigações (PORTAL DO eSOCIAL, 2018). Nesse sentido, a Tabela 5 demonstra a percepção dos respondentes acerca do sistema do eSOCIAL ser uma base única de informações e se essa base acarreta agilidade e precisão na transmissão dos dados.

Mediante análise dos dados obtidos com a Tabela 5, pode-se observar que 57% concordam que o eSOCIAL promove essa agilidade e precisão e apenas 3% dos respondentes permaneceu neutro nessa questão. Esse resultado corrobora com o Art. 2º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, acerca da finalidade desse projeto. Além disso, essa unificação de informações agrega vantagens aos declarantes, diminuindo a redundância de informações (VASSOLER, 2015), haja vista que com o Portal do eSocial elas se encontram disponíveis para que cada órgão competente as utilizem, mediante acesso limitado a cada ente, como disposto no Art. 8º, § 2º, do Decreto nº 8.373, de 2014, promovendo assim a centralização das informações.

TABELA 5: Percepção dos profissionais sobre a unificação das informações no eSocial.

O eSocial, instituído pelo decreto nº 8.373 de 11/12/2013, declara que esse sistema funciona como uma ferramenta responsável por unificar a prestação de informações relacionadas a escrituração das obrigações que o empregador possui com relação a seu empregado. Você como usuário concorda que será uma base única de informações e que proporcionará maior agilidade e precisão na transmissão dos dados?	Nº de respondentes	Percentual
Concordo em parte	17	57%
Concordo totalmente	11	37%
Discordo em parte	1	3%
Discordo totalmente	0	0%
Neutro	1	3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto a Tabela 6, observa-se que a maioria dos respondentes concordam que o eSOCIAL irá facilitar e fortalecer o controle e a fiscalização das informações prestadas, haja vista que 54% dos respondentes concordam em parte, e 43% concorda totalmente. Nessa questão apenas 3% permaneceu neutro. Esse resultado concorda com o disposto no Portal do eSOCIAL (2018), o objetivo principal desse projeto é a desburocratização das informações prestadas, ou seja, reduzir o excesso de informações e formalidades acerca das rotinas e declarações que ainda acontecem, promovendo maior transparência dos dados a serem divulgados neste ambiente federal.

TABELA 6: Percepção dos profissionais sobre controle e fiscalização das informações prestadas no eSocial.

Um dos objetivos com a implantação do eSocial é facilitar e fortalecer o controle e a fiscalização das informações prestadas, você concorda?	Nº de respondentes	Percentual
Concordo em parte	16	54%
Concordo totalmente	13	43%
Discordo em parte	0	0%
Discordo totalmente	0	0%
Neutro	1	3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 7 elucida a percepção dos respondentes sobre esse desafio, ou seja, se o profissional está cumprindo com os prazos corretamente. A partir da observação da tabela, nota-se que as respostas foram bem distribuídas, apenas 13% concorda totalmente, o que significa que estão conseguindo cumprir com os prazos impostos, e 3% discorda totalmente, ou seja, não está conseguindo cumprir com os prazos.

O eSOCIAL exige um alto grau de padronização e revisão dos cadastro dos trabalhadores (PORTAL DO eSOCIAL, 2018). O envio das informações referente à sua periodicidade é uma tarefa cansativa e repetitiva devido à quantidade de dados e informações que compõem os documentos a serem enviados. (MANN; HOFFMAM, 2015). Consoante a isso os profissionais devem estar sempre atentos às mudanças e exigências, e os treinamentos apresentam um papel primordial para isso.

TABELA 7: Cumprimento das obrigações quanto ao prazo.

A respeito da alteração da base de dados da gestão das organizações, exigindo do empregador uma intensa padronização e revisão dos cadastros dos trabalhadores, como horários, documentos pessoais, atestados e também os documentos das empresas, como PCMSO, PPRA e outros. Esses desafios estão sendo cumpridos e atingidos por você dentro ou fora do prazo?	Nº de respondentes	Percentual
Concordo em parte	13	44%
Concordo totalmente	4	13%
Discordo em parte	6	20%
Discordo totalmente	1	3%
Neutro	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação às capacitações (treinamentos e cursos) realizados pelos profissionais do setor de Departamento Pessoal, verifica-se na Tabela 08, que 67% concorda em parte que eles estão sanando as dúvidas e atendendo as necessidades, 10% concorda totalmente e apenas 3% permaneceu neutro. Dada a complexidade desse projeto, o eSOCIAL, as empresas devem manter seus profissionais sempre atualizados a fim de evitar erros e consequências negativas, não só para os escritórios contábeis que zelam pela escrituração, mas também para as próprias

empresas. Vassoler (2015) ressalta a importância do treinamento para os profissionais do setor de Departamento Pessoal, conferindo a eles conhecimento e habilidades, de forma a instruí-los evitando impactos futuros e sanando as dúvidas dos mesmos.

TABELA 8: Educação continuada dos profissionais do Departamento Pessoal.

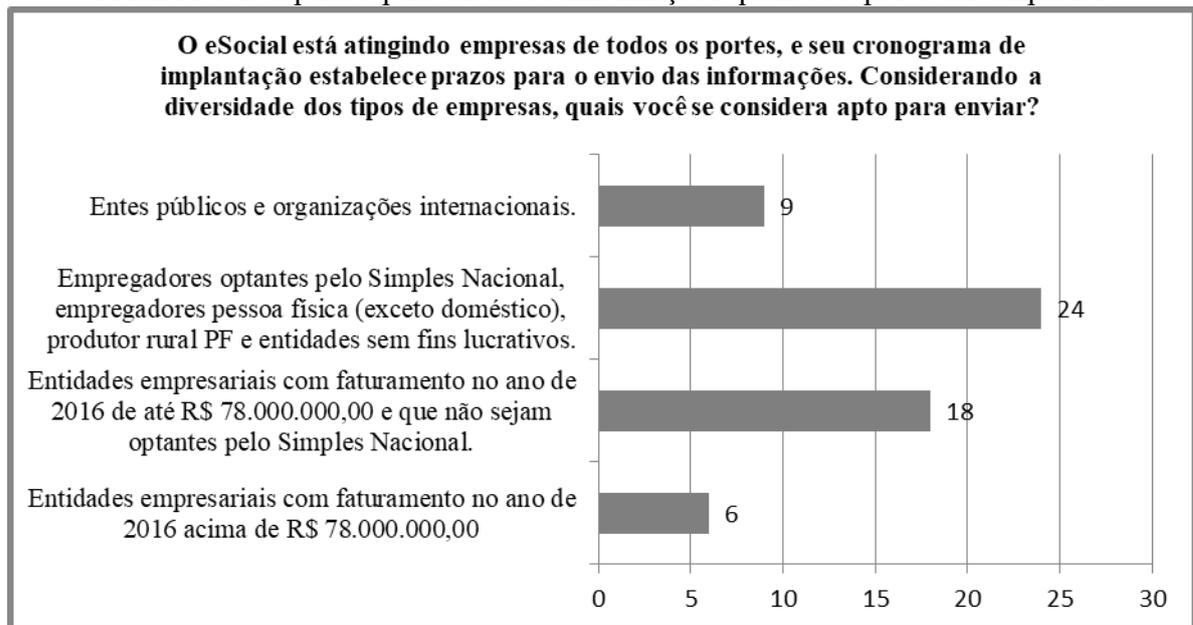
Os treinamentos e cursos que você tem feito, está atendendo as suas dúvidas e necessidades?	Nº de respondentes	Percentual
Concordo em parte	20	67%
Concordo totalmente	3	10%
Discordo em parte	4	13%
Discordo totalmente	0	0%
Neutro	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 2 diz respeito a competência dos profissionais quanto ao envio das informações de acordo com o porte das empresas e o cronograma de implantação do eSOCIAL, isto é, em qual(is) tipo(s) de empresa(s) eles se sentem mais aptos para enviar as informações. Esse cronograma encontra-se disponível no Manual de Orientação do eSocial, disponível no Portal do eSocial.

Nessa pergunta do questionário o respondente poderia marcar mais de uma opção, o que justifica o número de respostas acima de 30. Nota-se que a maior concentração de respostas foi quanto a “empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos”, com 24 respostas; seguidos de “entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional”, com 18 respostas; “entes públicos e organizações internacionais”, com 9 respostas; e por último ”entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00”, com apenas 6 respostas.

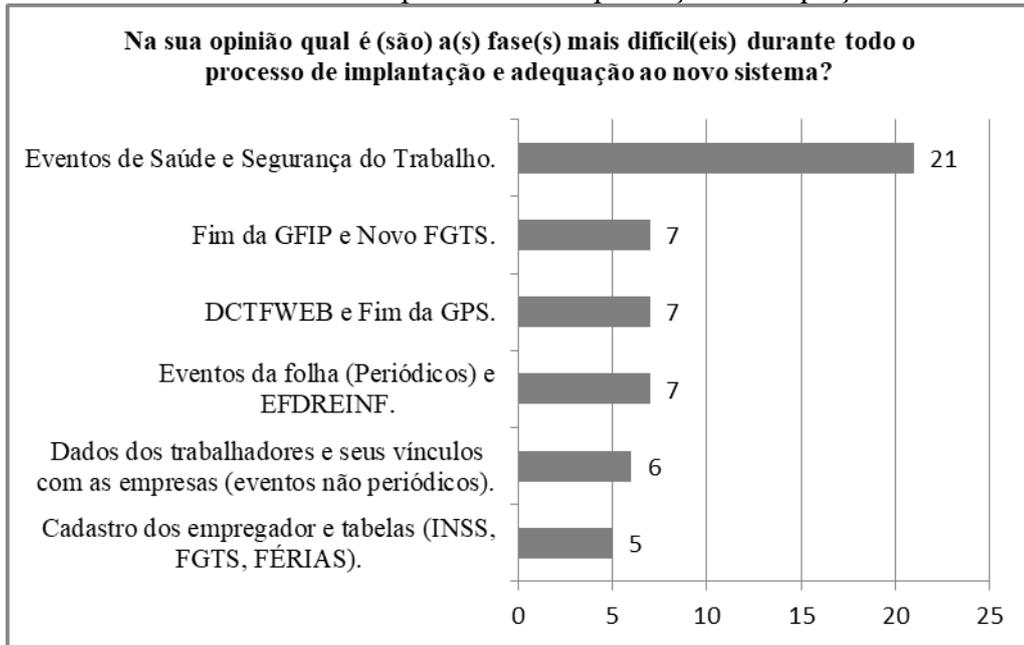
GRÁFICO 2: Aptidão para envio de informações quanto ao porte das empresas.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 3 traz os resultados as dificuldades no processo de implantação e adequação ao eSocial. Foram estipulados alguns itens e os respondentes deveriam marcar qual(ais) eles têm mais resistência para adequação ao sistema. O resultado mais expressivo foi em “eventos de saúde e segurança do trabalho”, com 21 respostas, e uma possível explicativa para essa quantidade de respostas é o fato de na região ainda ter pouca empresa especializada em oferecer esse serviço; e o item com o menor número de marcações foi “cadastro do empregador e tabelas (INSS, FGTS, FÉRIAS)”, com 5 respostas.

**GRÁFICO 3: Dificuldades no processo de implantação e adequação ao eSocial.**



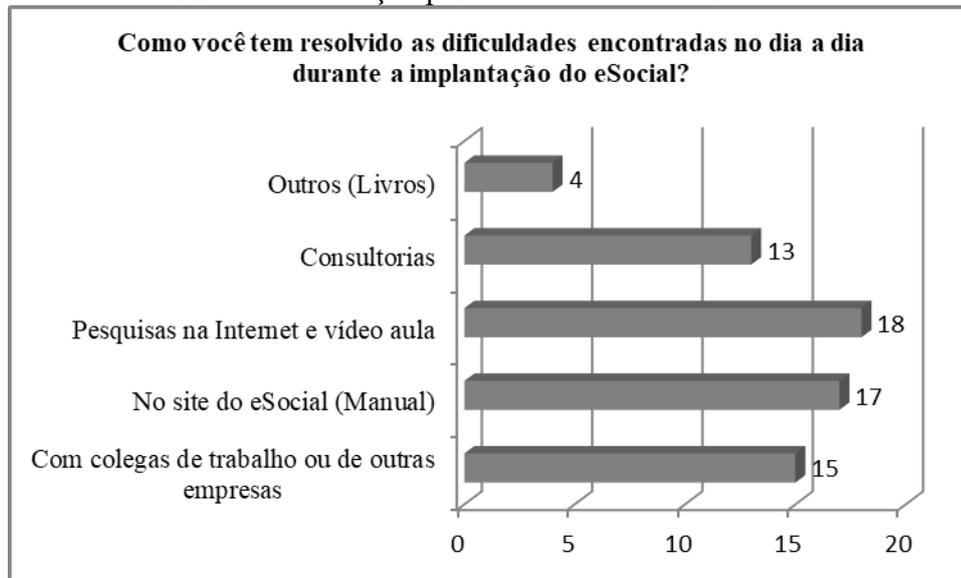
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Seguindo com a análise, no Gráfico 4 temos os resultados para a seguinte pergunta: Como você tem resolvido as dificuldades encontradas no dia a dia durante a implantação do eSocial? Nessa questão o respondente também teve a liberdade de marcar mais de uma opção, a ideia aqui é pesquisar como os profissionais do Departamento Pessoal procuram soluções para problemas cotidianos com o eSOCIAL.

Nos resultados temos “pesquisas na internet e vídeo aula”, com 18 repostas; seguido por “no site do eSocial (Manual)”, com 17 respostas; “com colegas de trabalho ou de outras empresas”, com 15 respostas; “consultorias” com 13; e por último o respondente tinha a opção de escrever outro tipo de resolução praticada por ele, nessa questão obteve-se duas respostas, ambas foram por “livros”.

O Portal do eSocial disponibiliza, além do Manual, tutoriais em vídeos para seus usuários, como por exemplo, os vídeos da “Árvore do Conhecimento” que versam sobre o funcionamento do eSocial, qualificação cadastral, envio dos eventos, dentre tantos outros temas pertinentes ao projeto. No entanto os vídeos são curtos, tendo em média 2 minutos de duração, tratando os assuntos muito superficialmente, ou seja, não se aprofundam muito na situação por ele elucidada.

GRÁFICO 4: Solução para as dificuldades encontradas.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Por fim, a última pergunta do questionário, demonstrada na Tabela 12, foi sobre a percepção dos profissionais sobre as melhorias geradas com o eSOCIAL, a maioria dos respondentes concorda que as mudanças promovidas por este novo projeto irão melhorar o trabalho do profissional do Departamento Pessoal, apenas uma pessoa discordou totalmente nesse quesito.

De um modo geral com a pesquisa desenvolvida, nota-se um resultado satisfatório com a implantação desse novo sistema. Os respondentes concordam em sua maioria que o apresentado inicialmente no decreto e no manual está sendo a realidade. Isso não quer dizer que não haja ainda mudanças a serem executadas.

TABELA 12: Percepção dos profissionais acerca das melhorias provenientes do eSocial.

Você concorda que todas essas mudanças irão melhorar o trabalho do profissional do Departamento pessoal?	Nº de respondentes	Percentual
Concordo em parte	13	43%
Concordo totalmente	12	40%
Discordo em parte	2	7%
Discordo totalmente	1	3%
Neutro	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSOCIAL foi criado com o objetivo de unificar as informações pertinentes as obrigações geradas entre empregador e empregado. O projeto visa à integração dos entes envolvidos nessa relação, ao qual irão utilizar as informações divulgadas nesse ambiente virtual. Cabe ressaltar, que esse processo não se refere a uma nova obrigação acessória a ser cumprida pelos empregadores, mas sim uma nova forma de cumprir as obrigações já existentes, através da unificação das mesmas (PORTAL DO eSOCIAL, 2018).

O presente trabalho tem como objetivo investigar a percepção dos colaboradores do setor de departamento pessoal com a implantação do eSOCIAL nos municípios de Afonso Claudio, Brejetuba, Conceição do Castelo e Venda Nova do Imigrante. Frente a isso se pode



afirmar que a unificação das informações configura um impacto positivo para os profissionais, uma vez que irá diminuir a redundância das informações.

Outro ponto positivo analisado foi acerca do projeto ser uma base única de informações e que proporcionará maior agilidade e precisão na transmissão dos dados, a maioria dos respondentes do questionário aplicado concorda com a afirmação. Observa-se também que 97% concorda que o eSOCIAL irá facilitar e fortalecer o controle e a fiscalização das informações prestadas.

Quanto capacidade de cumprimento dos prazos das obrigações do eSOCIAL, a pesquisa apresentou um resultado bem disperso em comparação com o anterior. Nesse quesito 57% estão conseguindo cumprir (totalmente ou parcialmente), 23% discorda (totalmente ou parcialmente) e 20% permaneceram neutros.

O eSOCIAL exige um alto grau de padronização e revisão dos cadastro dos trabalhadores (PORTAL DO eSOCIAL, 2018). O envio das informações referente à sua periodicidade é uma tarefa cansativa e repetitiva devido à quantidade de dados e informações que compõem os documentos a serem enviados (MANN; HOFFMAM, 2015). Em relação às dificuldades no processo de implantação e adequação ao eSOCIAL o resultado mais expressivo foi quanto aos eventos de saúde e segurança do trabalho, com 21 respostas. Dessa forma os profissionais devem estar sempre atentos e atualizados, buscando conhecimento. Os treinamentos configuram um papel primordial para isso. Em relação a esse quesito, 77% dos respondentes concordam que as capacitações realizadas estão sanando as dúvidas e atendendo as suas necessidades. Dado o alto grau de exigência desse projeto os profissionais devem se manter atualizados a fim de evitar erros e inadimplências.

Em relação ao envio das informações para o eSOCIAL de acordo com o porte das empresas e o cronograma de implantação, a que configurou mais inconveniente para os respondentes, uma vez que teve o menor número de marcações no questionários, foi “entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00”, com apenas 6 respostas. Frente a essas dificuldades, foi perguntado também como eles buscam sanar dúvidas no dia a dia, as respostas mais expressivas foram com pesquisas na internet e vídeo aulas, e com colegas de trabalho ou de outras empresas.

Diante dessa nova realidade informacional, o resultado da pesquisa demonstrou que a percepção dos profissionais do Departamento Pessoal dos municípios estudados foi positiva, uma vez que os respondentes mostraram-se entendidos com essa nova forma de unificação de informações, e quanto a capacidade de cumprimento dos prazos estipulados no cronograma de implantação do eSOCIAL, e mesmo nas adversidades encontradas no cotidiano buscam informações e o aperfeiçoamento, sejam com treinamentos ou sanando dúvidas com outros profissionais do mesmo segmento de atuação.

Como o projeto ainda encontra-se em fase de implantação sugere-se para pesquisas futuras que seja feito um estudo para comprovar a eficácia e a efetividade do mesmo, após todo processo de implantação ser finalizado e executado.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M.M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: atlas, 2002.

ARAÚJO, A. O.; OLIVEIRA, M. C.; **Tipos de pesquisa**. São Paulo, 1997.



AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal.** Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_14\\_1311018575.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf)>. Acesso em: 16 set 2018.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 2014, s. 1, p. 4.

BRASIL. **Manual de orientação do eSOCIAL** – versão 2.4. Maio de 2018. Disponível em: <<http://portal.eSOCIAL.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-eSOCIAL-vs-2-4.pdf>>. Acesso em: 07 out 2018.

CAON, A.; NASCIMENTO, S. Percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (eSOCIAL). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**. Rio de Janeiro, v. 22, n.1, p. 3 - p. 27, jan/abr., 2017. Disponível em: <<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/UERJ/article/viewArticle/2842>>. Acesso em 05 out 2018.

CARVALHO, P. C. **Recursos Humanos**. São Paulo: Alínea, 2000.

CORBARI, E.; et al. **Contabilidade societária**. 1ª ed. Curitiba: Intersaberes, 2012.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

IUDÍCIBUS, S.; et al. **Contabilidade Introdutória**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; CARVALHO, N. Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. **Revista Contabilidade e Finanças**. São Paulo, v.16, n.38, mai/ago. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1519-70772005000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1519-70772005000200002&script=sci_arttext)>. Acesso em: 05 out 2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEAL, J. M. D. R.; et al. Implementação do eSOCIAL: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**. Paraíba, v. 01, n. 01, maio/out. 2016. Disponível em:<<http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036>>. Acesso em: 06 out 2018.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANN, H. de S. K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do eSocial sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-PR. In: Congresso Internacional de Administração, 2015, Ponta Grossa. **Anais eletrônicos...** Ponta Grossa: ADM, 2015. Disponível em: <[www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1837&q=1](http://www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1837&q=1)>. Acesso em 25 mai 2019.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

**Portal do eSOCIAL**. Disponível em:<<http://portal.eSOCIAL.gov.br/institucional/conhecacao>>. Acesso em: 12 set 2018.

SILVA, D. D. Precificação de honorários contábeis. **Monografia para especialização**. 20p. Curitiba. Universidade Federal do Paraná, 2016. < Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/53182/R%20-%20E%20-%20DANILA%20DEDINO%20DA%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 01 out 2018.

TEIXEIRA, J. **Rotinas trabalhistas: uma abordagem geral com base nos escritórios contábeis de Criciúma-SC**. Trabalho de Conclusão de Curso. 91p. Criciúma. UNES, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/1739>>. Acesso em: 12 set 2018.

VASSOLER, H. D. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial**. Trabalho de Conclusão de Curso. 51p. Criciúma, UNES, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>>. Acesso em: 24 mai 2019.