



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BRUNA RODRIGUES CUNHA

**DEPARTAMENTO PESSOAL: percepção dos profissionais de um
escritório de contabilidade localizado em Campina Grande – PB quanto a
utilização do e-Social**

CAMPINA GRANDE

2022

BRUNA RODRIGUES CUNHA

**DEPARTAMENTO PESSOAL: percepção dos profissionais de um
escritório de contabilidade localizado em Campina Grande – PB quanto a
utilização do e-Social**

Trabalho de Conclusão de Curso -
TCC apresentado ao Departamento
do Curso de Ciências Contábeis, da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de bacharel em Ciências
Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Manuel Soares da Silva

**Campina Grande
2022**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C972d Cunha, Bruna Rodrigues.

Departamento pessoal [manuscrito] : percepção dos profissionais de um escritório de contabilidade localizado em Campina Grande – PB quanto a utilização do e-Social / Bruna Rodrigues Cunha. - 2022.

24 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Prof. Me. Manuel Soares da Silva, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. eSocial. 2. Obrigações acessórias. 3. Departamento pessoal. 4. Profissional contábil. 5. Sistema de Público de Escrituração Digital - SPED. I. Título

21. ed. CDD 657

BRUNA RODRIGUES CUNHA

**DEPARTAMENTO PESSOAL: percepção dos profissionais de um
escritório de contabilidade localizado em Campina Grande – PB quanto a
utilização do e-Social**

Trabalho de Conclusão de Curso -
TCC apresentado ao Departamento
do Curso de Ciências Contábeis, da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de bacharel em Ciências
Contábeis.

Aprovada em: 18/11/2022.

BANCA EXAMINADORA

MANUEL SOARES DA SILVA:32499345420
Assinado de forma digital por
MANUEL SOARES DA
SILVA:32499345420
Dados: 2022.11.30 12:57:33 -03'00'

Prof. Me. Manuel Soares da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Me. Ádria Tayllo Alves Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

KARLA ROBERTA CASTRO PINHEIRO
ALVES:02726502423
Assinado de forma digital por KARLA
ROBERTA CASTRO PINHEIRO
ALVES:02726502423
Dados: 2022.11.30 08:48:58 -03'00'

Profa. Dr^a. Karla Roberta Castro Pinheiro Alves
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
2. REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	6
2.1 O Departamento Pessoal.....	6
2.2 Obrigações Acessórias.....	7
2.3 Sistema Público de Escrituração Digital – SPED	9
2.5. Obrigações Acessórias após o eSocial: CAGED, RAIS, GFIP/GRRF, GPS e DIRF	12
3. METODOLOGIA	13
3.1 Tipo de pesquisa	13
3.2 Unidade de estudo de caso.....	14
3.3 Coleta de dados.....	14
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	14
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS.....	19
APÊDICE – QUESTIONÁRIO.....	23

RESUMO

Com o surgimento do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, pelo Decreto nº 8373/14, os empregadores passaram a comunicar ao Governo todas as informações trabalhistas e previdenciárias. Tal obrigação surgiu de uma necessidade de unificar e digitalizar essas informações. Diante disto, o estudo busca analisar a percepção dos profissionais de um escritório de contabilidade situado em Campina Grande-PB em relação às mudanças ocorridas no departamento pessoal a partir do eSocial. O estudo é caracterizado como bibliográfico, estudo de caso e descritivo. Para alcançar os objetivos foi aplicado um questionário aos colaboradores do determinado escritório. Com os resultados apresentados conclui-se se que nas percepções dos profissionais o e-social promoveu modificações significativas e positivas, tais como a redução das inconformidades e divergências, redução das burocracias e maior facilidade na entrega das obrigações acessórias.

Palavras-chave: eSocial, Obrigações Acessórias, Departamento Pessoal

ABSTRACT

With the emergence of the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations – eSocial, by Decree No. 8373/14, employers began to communicate all labor and social security information to the Government. This obligation arose from a need to unify and digitize this information. In view of this, the study seeks to analyze the perception of professionals from an accounting office located in Campina Grande-PB in relation to the changes that occurred in the personnel department from the eSocial. The study is characterized as bibliographical, case study and descriptive. To achieve the objectives, a questionnaire was applied to the employees of the given office. With the results presented, it is concluded that in the professionals' perceptions, e-social promoted significant and positive changes, such as the reduction of nonconformities and divergences, reduction of bureaucracy and greater ease in the delivery of ancillary obligations.

Keywords: eSocial, Accessory Obligations, Personnel Department

1. INTRODUÇÃO

Acompanhando a evolução tecnológica a contabilidade tem se atualizado constantemente, levando as autoridades fiscais a se adaptarem e melhorarem seus sistemas de fiscalização, com isso surgiu também a necessidade de modernizar e simplificar as inúmeras obrigações acessórias existentes. Nesse contexto foi desenvolvido o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED e dentro desse projeto o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

O sistema eSocial foi desenvolvido pelo Governo federal com objetivo de unificar diversos órgãos e entidades do Estado em uma única plataforma *online* e digital, para assim facilitar a fiscalização, o controle e transparência nas informações trabalhistas e previdenciárias. Também visa promover a centralização das obrigações acessórias, evitando a redundância de informações prestadas.

O programa foi oficialmente lançado em 2014, através do Decreto nº 8373/14, porém o processo de implantação só foi iniciado após quatro anos. Desde então os profissionais de contabilidade, principalmente os de departamento pessoal, estão continuamente se adaptando as diversas mudanças promovidas pelo e-Social.

Assim, diante do que foi exposto, o presente trabalho apresenta a seguinte problemática: **Qual a percepção dos contadores de um escritório de contabilidade situado em Campina Grande – PB sobre as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal após o eSocial?**

Desse modo, esse estudo tem como objetivo principal analisar a percepção dos contadores de um determinado escritório de contabilidade situado em Campina Grande em relação às mudanças ocorridas no departamento pessoal a partir do e-Social. Os objetivos específicos são caracterizar o e-Social e as principais obrigações acessórias trabalhistas, listar quais as maiores mudanças ocorridas no departamento pessoal a partir do eSocial.

A transmissão eletrônica dos dados via eSocial busca simplificar a prestação das informações de forma a reduzir a burocracia para os profissionais de departamento pessoal (BRASIL, 2014). Portanto, a produção desse trabalho é justificada pela necessidade de reconhecer as inovações ocorridas a partir da implementação do eSocial. Assim como também busca contribuir com dados atualizados às pesquisas que já tratam do assunto, aja vista que a implementação do eSocial ainda não foi finalizada.

No desenvolvimento da pesquisa serão trabalhados os principais conceitos indispensáveis para o entendimento do tema. Iniciando o segundo capítulo, é feita uma apresentação do Departamento Pessoal, logo após o conceito de Obrigações Acessórias é elucidado e são demonstradas as principais obrigações presentes no departamento pessoal. Ainda no segundo tópico o SPED é introduzido, para em seguida o eSocial ser de fato conceituado, assim como as principais mudanças promovidas por ele. Na terceira seção a metodologia aplicada para alcançar os resultados é demonstrada. Na quarta seção é feita a análise dos dados obtidos através da pesquisa e para finalmente concluir serão dadas as considerações finais sobre o estudo.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 O Departamento Pessoal

Sendo responsável pelo controle dos registros trabalhistas desde o início do vínculo empregatício até o seu rompimento, o Departamento Pessoal é de extrema importância em todas as empresas. Azevedo, Haber e Martins (2018), conceituam esse departamento como “a unidade de execução vinculada ao departamento de recursos humanos incumbida da administração do cadastro e da folha de pagamento do pessoal”. Corporações de grande porte tendem a ter o seu próprio departamento responsável pelo pessoal, enquanto empresas menores transferem essa atividade para escritórios de contabilidade.

No Brasil o Departamento pessoal começou a se desenvolver durante a década de 1930 no governo de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho e desenvolvimento da legislação trabalhista, incluindo a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e a carteira de trabalho e previdência Social (CTSP). (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2018).

Moraes, et al. (2018) destaca a diferença entre Recursos Humanos e Departamento Pessoal. O Departamento de Recursos Humanos tem como papel principal a gestão de pessoas, e suas principais funções são recrutar, avaliar, treinar, organizar cargos e salários, entre outros. Enquanto que no Departamento Pessoal a dedicação seria a parte mais burocrática, focando no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.

O profissional que geralmente cumpre essas tarefas é o contador. Silva (2021) pontua que:

Apesar de possuir profissionais de outras áreas, normalmente, é o contabilista, o profissional responsável por executar as tarefas deste departamento, que precisa estar em Constante atualização em relação à legislação trabalhista e previdenciária.

O profissional contábil que atua no departamento pessoal deve ter conhecimento amplo da legislação tributária e previdenciária e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também deve sempre se manter atualizado às mudanças constantes que acontecem no setor, como por exemplo, a reforma trabalhista ocorrida em 2017 e a implantação do eSocial.

Nos escritórios de contabilidade as funções desse departamento são referentes à relação entre empregado e empregador, tais como admissão, demissão de empregado, controle de férias, Livro de Registro dos funcionários, cálculo de folha de pagamento mensal e 13º salário, atualização da carteira de trabalho, entre outros. A seguir será feita uma breve descrição das funções primordiais desse departamento.

a) Admissão: segundo Guimarães (2022), é o processo para formalizar a contratação de um colaborador que irá prestar serviços para a pessoa física ou jurídica. São necessários variados documentos como a CTPS e o atestado médico admissional, comprovante de residência e documentos pessoais, entre outros. A admissão é regulamentada pelo contrato de trabalho que pode ser por tempo determinado ou indeterminado..

b) Demissão: “Demissão de empregados significa rescisão do contrato de trabalho, ou seja, é um movimento para fora da empresa” (MORAES et al, 2018). De

maneira resumida, as rescisões podem ser por iniciativa do empregador ou do empregado, podendo existir também a rescisão por comum acordo.

c) Férias e demais afastamentos: o Art. 130 da CLT garante “Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias [...]”. Além do cálculo das férias e envio de documentação, também é competência do departamento pessoal registrar outros tipos de afastamentos, tais como licença maternidade, afastamento por problemas de saúde ou acidente de trabalho.

d) Folha de pagamento: mensalmente é elaborada a folha de pagamento, onde são contabilizados todos os proventos e descontos referentes à remuneração dos funcionários. Conforme esclarecem Azevedo et al (2018), os proventos englobam o salário, salário família, horas extras e adicionais como o de periculosidade, insalubridade, ajudas de custo, entre outros. Os descontos são referentes a previdência, imposto de renda, faltas e atrasos, vale transporte, etc. É com os valores informados na folha de pagamento que são geradas os impostos e contribuições como o INSS, IRRF e FGTS.

2.2 Obrigações Acessórias

As obrigações acessórias são um dever administrativo cuja finalidade é fornecer aos órgãos fiscalizadores informações que confirmem o pagamento das obrigações principais, possuem caráter declaratório e vão além do pagamento de tributos.

Como disposto no artigo 113, §2º, do CTN, “a obrigação acessória decorre da legislação tributária e tem por objeto as prestações, positivas ou negativas, nela previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos”. As obrigações desse tipo não são de interesse pecuniário, o interesse está na arrecadação e fiscalização tributária. Fica a cargo de o contribuinte executar os procedimentos de gestão dos tributos, calcular, recolher e transmitir as declarações. Ao Estado cabe analisar e fiscalizar os procedimentos realizados pelo contribuinte. (TAVARES; PEDRA, 2012).

No caso do Departamento Pessoal as principais obrigações acessórias são:

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

GPS – Guia da Previdência Social

GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

As seis obrigações acessórias listadas serão gradativamente substituída pelo eSocial. Nos próximos tópicos serão descritas cada uma das principais obrigações.

a) GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

Ficou instituído através da Lei nº 8036/97 que todas as pessoas físicas ou jurídicas que estão obrigadas a contribuir para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), devem recolher a sua contribuição da Guia de Recolhimento de FGTS (GRF). Conforme consta no Manual de Orientações de Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais, disponível no *site* da Caixa Econômica Federal:

A GRF gerada pelo SEFIP é o documento de arrecadação do FGTS e da Contribuição Social, esta última para o período em que foi devida, de uso obrigatório pelo empregador, observadas as exceções do empregador doméstico [...]

O recolhimento é feito pela GFIP, gerada pelo aplicativo SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, mediante esse programa as informações são consolidadas e transmitidas a Caixa Econômica Federal via internet pelo site Conectividade Social. Mesmo nos casos de competências sem fato gerador as empresas devem enviar para evidenciar a ausência de movimentação trabalhista.

b) GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS

Quando ocorre rescisão de funcionários a Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) deve ser declarada. Apesar de ser referente ao fundo de garantia, no caso dessa obrigação por se tratar de fins rescisórios é transmitida por outro aplicativo. Ainda de acordo com o manual da Caixa Econômica Federal:

A GRRF gerada pelo Aplicativo Cliente de igual nome é o documento de arrecadação do FGTS rescisório e da Contribuição Social, esta última para o período em que foi devida, de uso obrigatório pelo empregador, observadas as exceções do empregador doméstico [...]

É devida apenas nos casos de rescisão do contrato por parte do empregador, como a demissão sem justa causa ou por término de contrato de experiência. Assim como o FGTS mensal o de fins rescisórios também é transmitido a CEF pelo Conectividade Social e assinado via certificado digital do empregador.

c) RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS é um importante instrumento de coleta de dados para o governo. Várias informações relativas às atividades trabalhistas são declaradas através desta obrigação acessória, tais como quantidades de admissões e demissões, quantidade de empregos formais, qual setor da economia mais gerou postos de trabalhos, etc. No art 1º do Decreto nº 76.900, de 23/12/75 é expresso que essa é uma declaração que tem por finalidade “suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social”.

Devem ser informados dados cadastrais das entidades e dos seus funcionários, valores das remunerações mensais, data e motivo das rescisões e valores das verbas rescisórias. Com essas informações coletadas pela RAIS o governo consegue identificar quais os trabalhadores que terão direito ao Abono salarial, parte do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). A declaração é feita pelo programa GDRAIS e prazo de entrega é geralmente entre os meses de janeiro e março.

d) DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

A Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) é a obrigação acessória feita pela fonte pagadora. O objetivo é informar a Receita Federal do Brasil os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no País, o imposto sobre a renda e contribuições retidas na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários, o pagamento, crédito, entrega e emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior, os pagamentos a planos de assistência à saúde. (BRASIL, 2006)

Estabelecida pela Instrução Normativa SRF nº 670/2006 a DIRF é obrigatória a toda pessoa física ou jurídica que realizarem pagamentos e retenções de imposto de renda. A transmissão é feita utilizando o Programa Gerador de Declaração DIRF e validada via internet através do programa ReceitaNet. Pessoas jurídicas deverão utilizar certificado digital para assinar a declaração.

O prazo de entrega é até o último dia útil de fevereiro do ano vigente, caso não seja enviada no prazo está sujeita a Multa por Atraso na Entrega de Declaração – MAED.

e) CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Uma das obrigações acessórias mais antigas, o CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados foi criado por meio da lei nº 4923 de 1965:

Art. 1º - Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a portaria do MTE nº 1.129/2014 a declaração passou a ser por meio eletrônico, utilizando Aplicativo do CAGED Informatizado (ACI). O arquivo gerado pelo aplicativo é em seguida enviado ao MTE via internet. Os dados obtidos pelo CAGED servem de base para Cadastro Geral do Ministério do Trabalho, também são utilizados pelo Programa de Seguro-Desemprego e pelo governo, conforme consta no Manual de Orientação do CAGED:

É também com base nestas informações que o Governo Federal e a sociedade como um todo contam com estatísticas para elaboração de Políticas de Emprego e Salário, bem como pesquisas e estudos sobre mercado de trabalho. (CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS. Caged. 1965, p. 6)

A declaração era obrigatória para todo estabelecimento que tenha ocorrido movimentações no quadro de funcionários.

2.3 Sistema Público de Escrituração Digital – SPED

Em janeiro de 2007 foi instituído através do decreto nº 6.022 o Sistema Público de Escrituração Digital, o SPED. De acordo com Art 2º do decreto:

Art. 2º O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

Conforme pontua Aparecido (2021), ao criar o SPED o governo visava padronizar e tornar mais rápido o compartilhamento das informações, promovendo a integração dos fiscos e trazendo melhorias nos processos contábeis.

Ao todo o SPED comporta treze módulos: a Escrituração Fiscal Digital (EFD), e as subdivisões EFD Contribuições, EFD ICMS IPI e o EFD-Reinf que dispõe sobre as retenções fiscais; a Escrituração Contábil Digital (ECD) e a Escrituração Contábil Fiscal (ECF); Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Nota Fiscal de Serviços (NFS-e) referente a notas de prestação de serviço e a Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e). Também faz parte o Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e) e a e-Financeira, parte do módulo de operações financeiras; e o Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e), documentos fiscal relativo ao transporte de cargas. Na esfera trabalhista possui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdências e Trabalhistas (eSocial), tema deste trabalho. Importante ressaltar que

o módulo EFD-Reinf atua como complemento ao eSocial, no tocante aos rendimentos de Imposto de Renda e Contribuição Social.

Está disposto no Art. 3º do decreto nº 6.022 sobre os usuários do Sistema Público de Escrituração Digital, são eles:

- I - a Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda;
- II - as administrações tributárias dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante convênio celebrado com a Secretaria da Receita Federal; e
- III - os órgãos e as entidades da administração pública federal direta e indireta que tenham atribuição legal de regulação, normatização, controle e fiscalização dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas.

São esses usuários que estabelecem os prazos, obrigatoriedade e periodicidade dos documentos que devem ser declarados através do SPED.

2.4 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - ESOCIAL

Pelo Decreto Nº 8.373/14 o governo federal lançou o projeto eSocial, parte integrante do Sistema Público de Escrituração Digital, com o objetivo de unificar e padronizar as obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias. O Art. 2º do decreto deixa claro a função do eSocial assim como a sua composição:

- Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: -
- I escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
 - II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e
 - III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Portanto, é o eSocial quem agora estabelece a maneira que se deve declarar as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, mas não chega a ser uma nova obrigação em si. O Manual de Orientação do eSocial (2022, p.6), esclarece que “[...] ele não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las.”

Em material disponível no Portal eSocial no site do Gov.br é demonstrado que estão em conjunto com o Governo diversos órgão e entidades, são eles: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, juntamente com a Secretaria de Previdência, Secretaria de Trabalho e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil; Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Todos os órgãos citados estão vinculados ao Ministério da Economia.

Ainda segundo o Manual de orientações (2022, p.8), estão sujeitos à obrigatoriedade do eSocial:

- Todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa,

conforme a legislação pertinente, está obrigado a enviar informações decorrentes desse fato por meio do eSocial.

Os contribuintes que estiverem na condição de “sem movimento” também estão inclusos na obrigatoriedade, ainda que apenas na primeira competência de atividade da empresa. (BRASIL, 2022)

Os dados são enviados para ambiente eSocial na forma de eventos, trata-se de arquivos com informações trabalhistas e previdenciária das entidades declarantes. Possui nomenclatura própria do sistema, cada envio é identificado com um ‘S’ seguido de um código numérico de quatro dígitos. Eles são organizados em grupos de acordo com a periodicidade, tipo, reuso e volatilidade. Os grupos são: Eventos de tabelas, Eventos não periódicos e Eventos periódicos. Esses eventos são enviados de uma única vez e ficam arquivados, validados e disponíveis para consulta no sistema. Evitando assim que um mesmo arquivo seja enviado em duplicidade. (BRASIL, Manual de Orientação do Desenvolvedor. 2022.).

Os Eventos de Tabelas são os primeiros a serem enviados, contém dados básicos do declarante como identificação e classificação fiscal, são informações essenciais para a recepção dos demais eventos. Os outros dois grupos são classificados de acordo com a periodicidade. Não periódicos são aqueles eventos que “[...] dependem de acontecimentos na relação entre o declarante e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas [...]”. Em contrapartida, os periódicos são aqueles que possuem data definida para ser entregue, como a folha de pagamento para fins de cálculos de contribuições previdenciárias, por exemplo. (BRASIL, 2022, p. 25).

O processo de implantação do eSocial foi dividido em 2 etapas, a primeira etapa iniciou em 1º de janeiro de 2018 para as empresas do grupo 1, ou seja, aquelas que tiverem faturamento anual superior a R\$ 78 milhões. Na segunda etapa, a partir de julho de 2018, os demais empregadores e contribuintes foram incluídos na obrigatoriedade.

Em relação ao envio dos eventos o cronograma foi dividido em quatro fases com datas diferentes para cada grupo. Na Tabela 1 apresentam-se as datas definidas pelo cronograma.

Tabela 1 - Cronograma de Implantação do eSocial

	1º Fase Eventos de tabelas	2º Fase Eventos não periódicos	3º Fase Eventos periódicos	4º Fase Eventos de SST
Grupo 1	08/01/2018	01/03/2018	01/05/2018	13/10/2021
Grupo 2	16/07/2018	10/10/2018	10/01/2019	10/01/2022
Grupo 3	10/01/2019	20/04/2019	10/05/2021	10/01/2022
Grupo 3*	10/01/2019	20/04/2019	19/07/2021	10/01/2022
Grupo 4	12/07/2021	22/11/2021	22/08/2022	01/01/2023

Fonte: eSocial, 2022.

Grupo 1 - Empresas com faturamento superior a R\$78 milhões;

Grupo 2 - Empresas com faturamento inferior a R\$78 milhões, exceto as optantes pelo SIMPLES;

Grupo 3 - ME e EPP optantes pelo SIMPLES, MEI, entidades sem fins lucrativos e Pessoas físicas;

* Grupo 3 - Pessoas Físicas;

Grupo 4 - órgãos públicos e organizações internacionais.

Neste processo de implantação estão inclusas as mudanças nas obrigações do departamento social que ocorrem devido o eSocial, como por exemplo o fim da obrigatoriedade do livro de registro de funcionários e a substituição da CTPS física pela digital. Ao todo serão 15 obrigações unificadas (BRASIL, 2022):

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

Com todas essas mudanças vieram junto os prós e contras que os declarantes estão tendo que lidar. Carneiro (2021) considera como uma das maiores desvantagens o impacto na rotina de trabalho, os processos que costumam ocorrer diariamente sofreram mudanças significativas principalmente em relação aos prazos. As equipes do departamento pessoal e os sistemas usados precisam estar sempre se atualizando para se manterem capazes de enviar as informações necessárias.

Quanto às vantagens, Ricardo Júnior para o blog Jornal Contábil (2018) considera a desburocratização das declarações, o fortalecimento dos direitos trabalhistas e o fornecimento de dados em um único espaço, grandes benefícios para as empresas. Com os dados estando em um único ambiente ficou mais fácil de enviar as informações exigidas pelos diversos órgãos e entidades governamentais, assim como também ficou mais prático e rápido a fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas.

2.5. Obrigações Acessórias após o eSocial: CAGED, RAIS, GFIP/GRRF, GPS e DIRF

Neste tópico será apresentada as mudanças ocorridas após o eSocial nas principais obrigações acessórias relativas ao departamento pessoal.

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi uma das primeiras obrigações acessórias a serem substituídas pelo eSocial. Conforme ficou estabelecido pela Portaria SEPRNT N° 1.127 de 14/10/2019 todas as informações que eram declaradas pelo sistema CAGED passaram a ser enviadas via eSocial, são elas: data da admissão e CPF do trabalhador, salário de contratação, data e motivo da rescisão, transferências e reintegrações.

A mesma portaria que estabeleceu o fim do CAGED também decretou o prazo para substituição da RAIS, Relação Anual de Informações Sociais: “[...] a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, passa a ser cumprida por meio do eSocial a partir do ano base 2019, pelas empresas obrigadas à transmissão das seguintes informações de seus trabalhadores ao eSocial [...]”.

A empresas pertencentes aos Grupos 1 e 2 iniciaram a transição em 2020 ao não declararem a RAIS ano base 2019, conforme esclarece o Art. 2º da portaria

SEPRNT N° 1.127 de 14/10/2019. Para as demais empresas pertencentes ao Grupo 3 e 4, a RAIS será substituída em 2023, isso é, o ano Base 2022 já será declarado via e-Social.

No caso do FGTS - que mensalmente é declarado e recolhido via GFIP e quando rescisório via GRRF - também será feita a transição para uma versão digital onde utilizará como base as remunerações declaradas no eSocial. Ainda sem data de lançamento a nova versão digital promete mais agilidade e menos burocracia em todos os processos que envolvem o FGTS. (BRASIL, 2022). Através da resolução CGFGTS n° 926/2019 o conselho curador do fundo de garantia aprovou o desenvolvimento do Projeto FGTS digital, “[...] com vistas à prestação de serviços de melhor qualidade para os trabalhadores e empregadores e à diminuição das despesas operacionais incorridas pelo FGTS.”

Outra substituta da GFIP é a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos – DCTFWeb, sendo esta para fins previdenciários, isto é, substitui a Guia de Previdência Social – GPS. A partir de outubro de 2021 todas as pessoas jurídicas em geral ficaram obrigadas a declararem mensalmente a DCTFWeb. E assim como o FGTS digital terá como base as informações transmitidas via eSocial, a DCTFWeb também utiliza a mesma base, conforme estabelece a IN RFB n° 200/2021: “Art. 8º A DCTFWeb deverá ser elaborada com base nas informações prestadas na escrituração do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial) [...]”

A próxima obrigação acessória a entrar em desuso será a Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF. Segundo a IN RFB n° 2.096/2022: “§ 1º Fica dispensada a apresentação da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf), de que trata a Instrução Normativa RFB n° 1.990, de 2020, em relação aos fatos ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2024.” Ela será substituída pelo eSocial com complemento do módulo EFD-Reinf, Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

Quanto ao tipo de pesquisa, classifica-se como descritiva e bibliográfica. Segundo Evêncio (2019), a pesquisa é descritiva quando “[...] objetiva investigar e descrever determinado grupo e/ou fenômeno a partir da identificação de possíveis estabelecimentos de relações entre as variáveis levantadas no decorrer da pesquisa”. Sharda et al (2019), esclarece que na análise de dados descritiva não é possível tirar conclusões para além da amostra analisada:

“[...] ela é simplesmente uma boa maneira de caracterizar e descrever dados à disposição, sem tirar conclusões (nem fazer inferências ou extrapolações) quanto à população de hipóteses relacionadas que podemos ter em mente.”

Ainda segundo Sharda et al (2019), tal modelo de análise permite “entender, explicar e dar sentido aos nossos dados usando números agregados, tabelas de dados ou diagramas/gráfico.”

Acerca da pesquisa bibliográfica, De Sousa et al (2021) elucida que consiste em um levantamento ou revisão do material já publicado sobre a teoria que direciona

o trabalho científico. Portanto, a pesquisa bibliográfica possibilita a elaboração de toda a parte conceitual do objeto de estudo. (LIMA; MIOTO. 2007)

A abordagem metodológica aplicada é qualitativa, segundo Nascimento (2016):

É baseada na interpretação dos fenômenos observados e no significado que carregam, ou no significado atribuído pelo pesquisador, dada a realidade em que os fenômenos estão inseridos. Considera a realidade e a particularidade de cada sujeito objeto da pesquisa.

O procedimento adotado consiste em um Estudo de Caso. Conforme definido por Gil (2002) “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento [...]” Como explica Nascimento (2016):

Por ser singular, único, o estudo de caso permite ao estudioso pesquisar tema já estudado ou em estudo por outro pesquisador. Ora, se é um caso particular, carregará sempre aspectos peculiares que o diferenciará de outros, permitindo concepções diferenciadas do objeto estudado.

Através do estudo de caso é possível o pesquisador abordar um tema já estudado, incluindo na pesquisa aspectos singulares que o diferenciará das pesquisas anteriores.

3.2 Unidade de estudo de caso

O estudo de caso foi aplicado em um escritório de contabilidade localizado no município de Campina Grande – PB. O escritório possui 22 colaboradores que auxiliam clientes que operam em diferentes ramos empresariais e de diversas regiões do Brasil.

3.3 Coleta de dados

Buscando atingir os objetivos dessa pesquisa foi elaborado um questionário via google formulários contendo 10 perguntas sobre os conhecimentos e percepções acerca do eSocial. O foco do questionário foi compreender e analisar qual a percepção dos colaboradores acerca das mudanças promovidas pelo projeto eSocial.

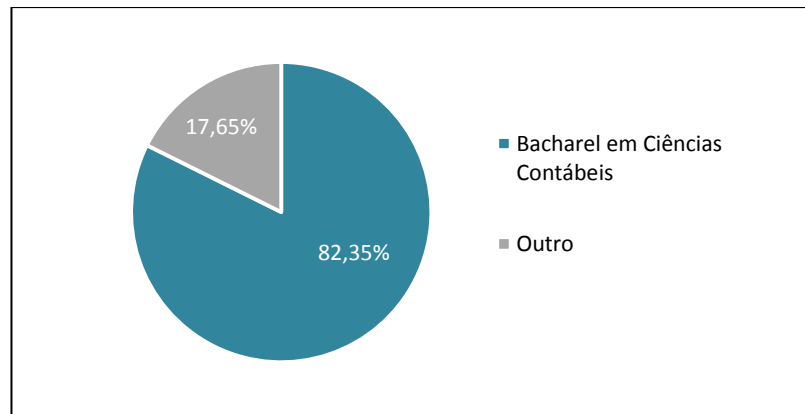
A aplicação do questionário foi realizada entre os 22 profissionais do escritório de contabilidade da cidade de Campina Grande-PB. A coleta foi feita durante os dias 03/10/2022 e 20/10/2022, se deu por encaminhamento via email e aplicativo whatsapp. Ao todo obteve 17 respostas. Para a tabulação dos dados foi utilizado programa informático *Microsoft Office Excel*.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir foram analisados os resultados da pesquisa, que conforme dito anteriormente tem por objetivo compreender qual a percepção dos profissionais de departamento pessoal de um escritório de contabilidade localizado em Campina Grande-PB acerca das mudanças promovidas pelo eSocial.

As questões iniciais buscam traçar o perfil profissional dos entrevistados, sendo a primeira referente à formação dos participantes.

Gráfico 1 – Formação profissional

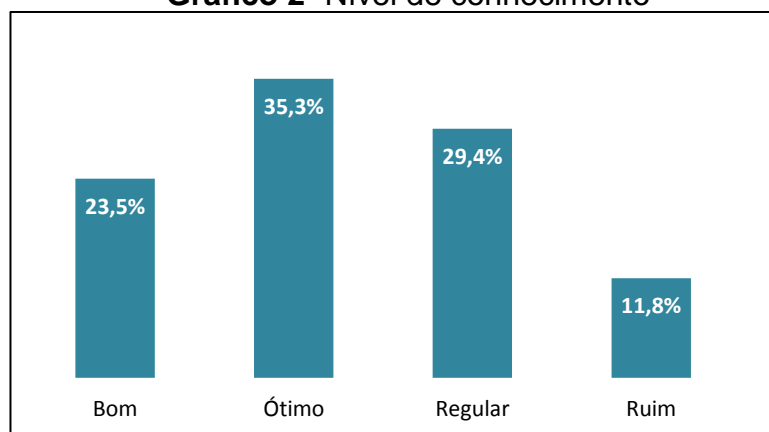


Fonte: elaborada pela autora (2022)

Como esclarece o Gráfico um, o maior número dos entrevistados são Bacharéis em Ciências Contábeis, apenas 17,65% possuem outra formação. De acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade o estado da Paraíba possui entre os profissionais de contabilidade com o registro ativo 75,46% com diploma de bacharel em contabilidade, técnicos de contabilidade correspondem a 24,54%. Portanto, o resultado obtido está em conformidade com os dados divulgados pelo conselho do estado, onde a maior parte dos profissionais são bacharéis.

A segunda questão pergunta objetivamente se os entrevistados conhecem o sistema. Dos respondentes apenas uma pessoa afirmou não conhecer o programa. Visto que o eSocial foi lançado em dezembro de 2014, já era esperado que a maioria o conhecesse.

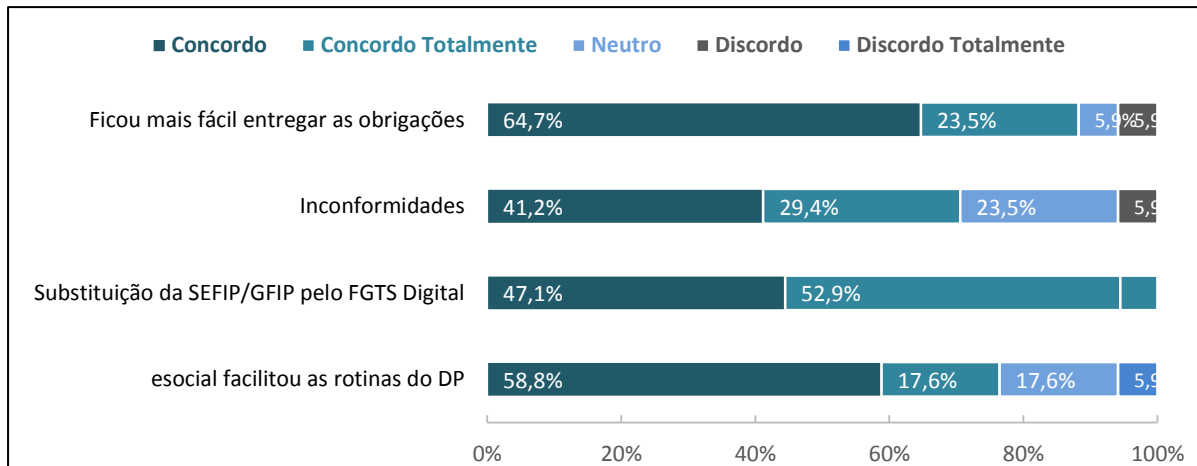
Gráfico 2- Nível de conhecimento



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Em relação ao nível de conhecimento, o gráfico dois demonstra que a maior parte declarou considerar ter um nível ótimo ou regular, outra parcela alegou ter um bom nível de conhecimento, enquanto que 11,80% considerou ter pouco conhecimento. Tal resultado demonstra que a população parte da amostra já está adaptada ao eSocial e em busca de conhecimentos efetivos sobre o programa

O objetivo geral da presente pesquisa é analisar a percepção dos profissionais acerca do eSocial, as próximas questões são alinhadas a tais objetivos. O terceiro Gráfico corresponde às questões seguintes.

Gráfico 3 – Percepção dos profissionais acerca do eSocial

Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Na perspectiva dos profissionais ficou mais fácil de entregar as obrigações após o eSocial? Como esclarece o gráfico três, a resposta é sim, visto de 64,70% assinalaram concordar e 23,50% concordaram totalmente. Apenas 5,90%, isto é, um participante discordou. Marques (2020) pontua que o eSocial busca simplificar o envio de informações, através da coleta e armazenamento de dados em um Ambiente Nacional Virtual. Portanto, compreende-se então, que o programa está cumprindo o seu objetivo de simplificar a entrega das informações trabalhistas e obrigações acessórias.

As informações trabalhistas e previdenciárias são responsabilidade de diversos órgãos do Estado, devido a isso não havia um padrão de transmissão e muito dados eram enviados em duplicidade e desnecessariamente. Com a escrituração digital é possível padronizar a transmissão e armazenamento de tais dados. Em vista disso, a pergunta seguinte indaga se a inconformidade na prestação das obrigações acessórias tem sido reduzida com o eSocial.

Analisando o gráfico três, constata-se que na percepção dos trabalhadores de departamento pessoal o programa é uma boa ferramenta para redução das inconformidades. A maior parte assinalou concordarem que o problema foi reduzido, enquanto que 23,50% se mantiveram neutros perante o questionamento e apenas um dos respondentes deu uma resposta negativa. Esse entendimento está de acordo com aquilo que foi proposto pelo decreto Nº 8.373/14, onde no Art. 2º sinaliza que ao criarem o eSocial, a finalidade era padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição dos dados referente às esferas trabalhistas, previdenciárias e também fiscais.

Com o propósito de obter mais transparência e agilidade nos processos, o FGTS Digital promete melhorar a vida dos empregadores e profissionais da contabilidade. A SEFIP será inutilizada e o FGTS terá como base o eSocial, assim como já é feito com o INSS. A questão argumenta se na visão dos profissionais essa nova forma de recolhimento será adequada.

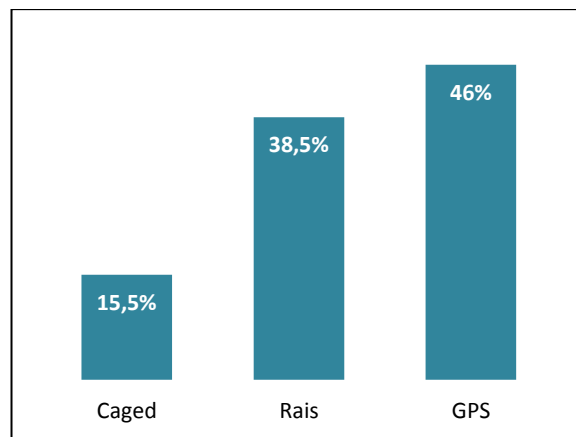
No gráfico três é possível observar que os profissionais estão com expectativas que as promessas do FGTS Digital sejam cumpridas, visto que a maioria deles considera que será uma mudança adequada. 52,90% concordaram totalmente e 47,10% concordaram com a substituição da SEFIP para fins de fundo de garantia

Acerca das rotinas de trabalho, o sétimo quesito questionou se o eSocial facilitou de alguma forma o trabalho no departamento pessoal. Através do gráfico

quatro é possível perceber que a maior parte afirmou concordar com tal percepção. O resultado obtido ressalta o entendimento de que os profissionais estão em conformidade com a modernização da escrituração das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

No que se refere às obrigações acessórias que foram e/ou serão substituída, a questão de número oito aborda a extinção da GPS, RAIS e CAGED, quais entre as três substituições foram consideradas mais positivas pelos participantes.

Gráfico 4 – obrigações substituídas

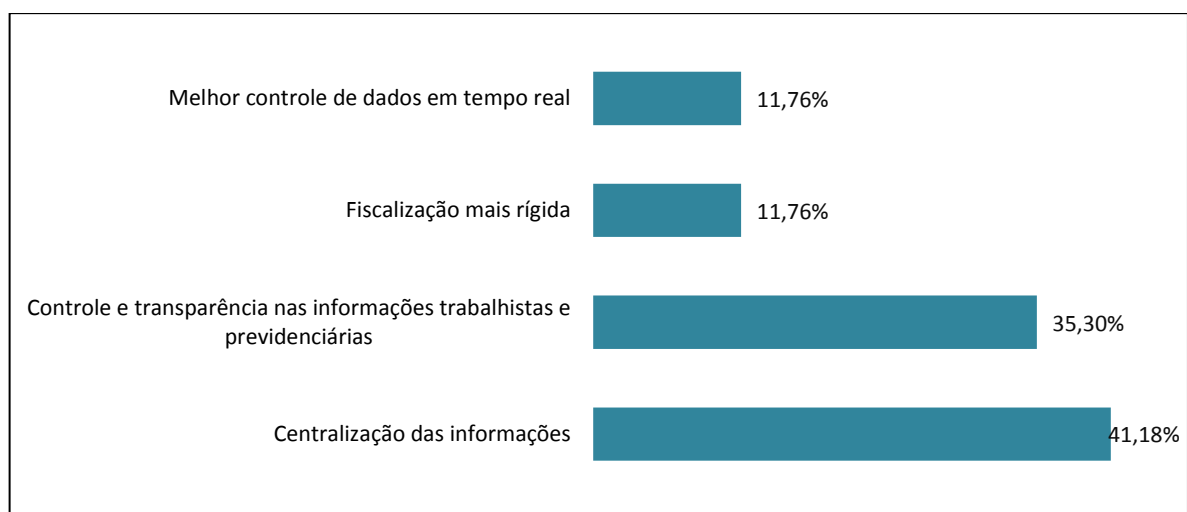


Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Conforme consta no gráfico acima, os participantes ficaram mais concentrados entre a GPS e RAIS, com 46% e 38,50% dos votos respectivamente. A CAGED foi a escolha de 15,50% dos participantes. Ao todo o eSocial irá substituir 15 obrigações acessórias, Vitor Torres ao Contabilizei.blog (2022) explica que essas mudanças irão beneficiar a empregadores, trabalhadores e órgãos fiscalizadores, pois as informações prestadas terão mais qualidade e agilidade.

Na mesma linha que a pergunta anterior, a questão nove procura identificar qual o principal ponto positivo presente no eSocial. Nota-se no gráfico abaixo que os entrevistados concentraram-se em sua maioria na última opção, a centralização das informações. Outra parte significativa elegeu o controle e transparência como ponto positivo.

Gráfico 5 - pontos positivos



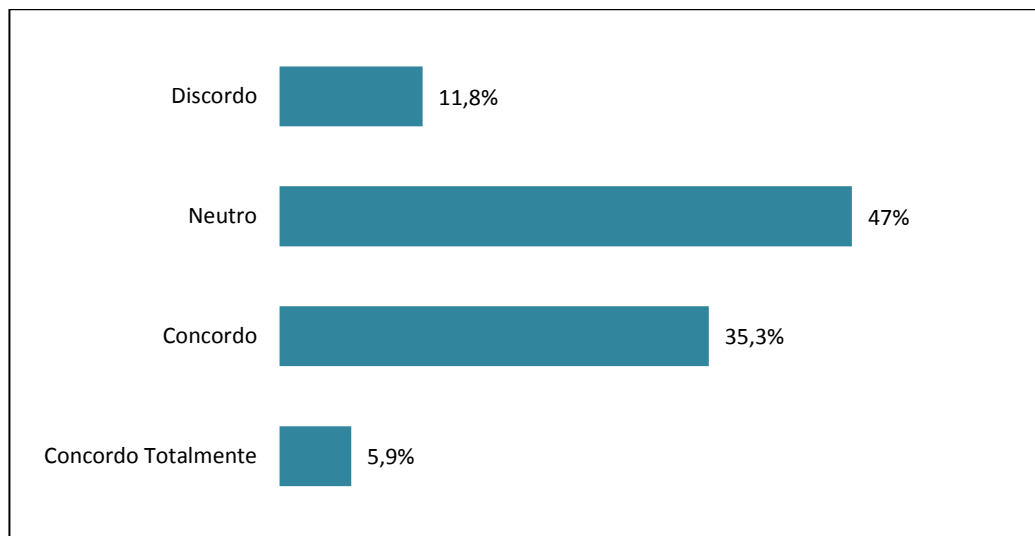
Fonte: elaborada pela autora, (2022).

As respostas alcançadas seguem a tendência apresentada nas perguntas anteriores, onde ficou claro o entendimento de que a centralização e substituição

das obrigações acessórias pelo eSocial simplificou a entrega das informações, assim como também reduziu as inconformidades.

Para finalizar a pesquisa, a última questão intenciona compreender as expectativas dos participantes no tocante a finalização do processo de implantação do programa. Tem sido um longo processo desde o ano de 2014, quando foi estabelecido a criação do eSocial. Desde então diversas mudanças vieram ocorrendo, as quais os profissionais de contabilidade tiveram que adaptar-se rapidamente. Levando em consideração que esse processo ainda não foi finalizado e nem há previsão para tal, a décima questão busca compreender se na opinião dos entrevistados a conclusão do projeto está próxima.

Gráfico 6 - conclusão do processo de implantação do eSocial



Fonte: elaborada pela autora, (2022).

No gráfico de número seis, constata-se que para grande parte dos respondentes tal questionamento ainda não é passível de ter uma resposta conclusiva, tendo em vista que 47% manteve uma postura neutra. Entretanto, uma parte considerável correspondente a 35,30% e 5,90%, afirmou concordar que a finalização está próxima, enquanto uma minoria de 11,80% está pessimista quanto à proximidade. Atentando para o fato de que, como dito anteriormente, não há previsão de conclusão, o resultado obtido é compreensível. O eSocial avançou muito ao longo dos anos, mas também ainda há muito o que ser modernizado, como por exemplo a substituição da GFIP pelo FGTS Digital.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial foi desenvolvido pelo governo federal com o propósito de unificar, padronizar e armazenar as informações referentes a obrigações trabalhistas, previdenciárias e também fiscais. O presente trabalho teve como princípio investigar qual a percepção dos profissionais de departamento pessoal acerca das mudanças promovidas pelo programa, para isso foi utilizado como amostra os colaboradores de um escritório de contabilidade localizado em Campina Grande, Paraíba.

Com os resultados apresentados conclui-se que os profissionais de departamento pessoal já estão adaptados as atualizações decorrentes do programa eSocial e que essa tecnologia tem conseguido melhorar o envio das informações, visto que os participantes da pesquisa afirmaram ter um bom nível de conhecimento

acerca do programa e assinalaram considerar que o eSocial facilitou a entrega das obrigações acessórias.

Em relação às obrigações acessórias que estão gradativamente sendo substituídas, a RAIS e a GPS apareceram como as que provocaram um impacto mais positivo. A extinção da SEFIP para fins de FGTS também representa uma atualização adequada.

No tocante as rotinas do departamento pessoal, ficou evidente a percepção de que as rotinas do setor foram facilitadas após a utilização do programa. Sobre os objetivos do eSocial, a centralização, controle e transparência das informações são considerados os maiores ganhos com o programa.

Podem-se apontar alguns pontos negativos em relação o programa, tais como a demora no processo de implantação do sistema e alterações dos prazos já estabelecidos, como foi o caso do FGTS Digital. Adaptar-se as mudanças constantes é um desafio para os profissionais que utilizam o eSocial diariamente nas suas rotinas de trabalho.

De forma geral o estudo alcançou o seu objetivo ao conseguir determinar as percepções e entendimentos dos profissionais do departamento pessoal, que precisam utilizar a ferramenta eSocial para cumprir as obrigações trabalhistas e previdenciárias. Foi possível compreender que na visão desses profissionais o novo sistema tem promovido mudanças positivas e que tem facilitado às rotinas de trabalho e entrega das obrigações.

Entretanto é importante salientar que a pesquisa elaborada apresenta limitações significativas devido a aplicação ter se dado em um único escritório. Sugere-se para pesquisas futuras, que para maiores esclarecimentos acerca do tema exposto, a aplicação seja em uma amostra maior e mais diversificada. Tendo em vista que o e-Social ainda permanece em processo de implantação, seria interessante que novas pesquisas explorassem as próximas modificações promovidas pelo programa.

REFERÊNCIAS

Aparecido, J. P. (2021). A implantação e os benefícios dos documentos eletrônicos Pós SPED : A contabilidade e a sua evolução. **Revista De Estudos Interdisciplinares Do Vale Do Araguaia - REIVA**, 4(01), 23. Recuperado de <http://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/157>

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As Diferenças Entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal**. Inesul-Faculdade Integrado Inesul, 2018

BRASIL. Caixa Econômica Federal. FGTS Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais. Brasília, 2014. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-informacoes-diversas/FGTS_Manual_de_Orientacoes_Recolhimentos.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2022.

BRASIL. Código Tributário Nacional - Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito

tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1966.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2007.

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, 2014.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1943.

BRASIL. Governo Federal. O que é RAIS? Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf> Acesso em: 18 de maio de 2022.

BRASIL. Governo Federal. Declarar Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF). Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/declarar-imposto-de-renda-retido-na-fonte> Acesso em: 17 de maio de 2022

BRASIL. Governo Federal. FGTS Digital – Conheça o sistema. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/empregador/fgtsdigital> Acesso em: 5 de setembro de 2022.

BRASIL. Instrução Normativa SRF nº 670, de 21 de agosto de 2006. Dispõe sobre a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2006.

BRASIL. Instrução Normativa RFB Nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a apresentação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) e da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2021.

BRASIL. Instrução Normativa RFB Nº 2.096, de 18 de julho de 2022. Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.043, de 12 de agosto de 2021, que institui a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2022.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1965.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1990.

BRASIL. Manual de Orientação do eSocial. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0->

consolidada-ate-a-no-s-1-0-11-2022-retificada-em-17-05-2022.pdf. Acesso em: 18 de maio de 2022.

BRASIL. Manual de Orientação do Desenvolvedor. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manualorientacaodesenvolvedoresocialv1-12.pdf> . Acesso em: 18 de maio de 2022

BRASIL. Ministério do Trabalho. Manual de Orientação do CAGED. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2018/04/Manual-de-Orienta%C3%A7%C3%A3o-CAGED-2017.pdf> . Acesso em: 18 de maio de 2022.

BRASIL. Portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT N° 1.127 de 14 de outubro de 2019. Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2019.

BRASIL. Resolução CGFGTS N° 926, de 28 de maio de 2019. Aprova o desenvolvimento do Projeto FGTS – Digital. <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/legislacao/empresas/resolucao-cgfgts-no-926-de-28-de-maio-de-2019> . Acesso em: 09 de outubro de 2022.

CARLOS GIL, Antonio. Como Elaborar Projeto de Pesquisa. **4ª edição. Editora Atlas. São Paulo**, 2002.

CARNEIRO, Mauricio. eSocial: o que é, como funciona e como cadastrar? *In: Gupy - Software de Recrutamento & Seleção e Admissão. Gupy Blog*. São Paulo, 01 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/esocial>. Acesso em: 21 de maio de 2022.

DA CUNHA TAVARES, Henrique; PEDRA, Adriano Sant’Ana. Obrigações tributárias acessórias na perspectiva do dever fundamental de contribuir com os gastos públicos: uma reflexão acerca dos critérios para sua instituição. **Direito tributário: questões atuais**, 2012.

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021

DOS SANTOS, Simone Rodrigues et al. Sistema Público de Escrituração Digital: um estudo sobre o cruzamento de dados decorrentes das obrigações acessórias impostas pela Receita Federal do Brasil. **GESTÃO CONTEMPORÂNEA: REVISTA DE NEGÓCIOS DO CESUCA**-ISSN 2446-5771, v. 1, n. 1, 2014.

EVÊNCIO, Kátia Maria de Moura et al. Dos Tipos de Conhecimento às Pesquisas Qualitativas em Educação/From Knowledge Types to Qualitative Education Research. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 13, n. 47, p. 440-452, 2019

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

GUIMARÃES, Bruna. Admissão: saiba o que é, data e documentos necessários. In: **Gupy Blog**. Brasil, 15 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/admissao-de-funcionarios>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

JÚNIOR, Ricardo. Prós e contras: Saiba quais são as vantagens e desvantagens do eSocial para as empresas. in: **Rede Jornal Contábil**. Araguari, Minas Gerais, 7 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pros-e-contras-saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-esocial-para-as-empresas/>. Acesso em: 21 de maio de 2022

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista katálysis**, v. 10, p. 37-45, 2007

MARQUES, Larissa Cichella. **eSocial: análise dos benefícios e dificuldades encontrados pelos profissionais contábeis na região da AMESC**. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharela no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.2020

MORAES, Andressa Araújo Rodrigues et al. Departamentos de Recursos Humanos e PESSOAL: diferenças e similaridades e a relação com a Contabilidade. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 7, n. 7, p. 44-66, 2018

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos. **Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática—como elaborar TCC**. Brasília: Thesaurus, 2016.

NOGUEIRA, Gisleise. DCTFWeb – Mudanças afetam optantes pelo Simples Nacional. In: **SPED BRASIL**. São Paulo, Brasil , 18 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.spedbrasil.com.br/dctfweb-mudancas/> Acesso em: 20 de outubro de 2022.

Sharda et al. (2019) Ramesh Sharda, Dursun Delen e Efraim Turban. **Business Intelligence e Análise de Dados para Gestão do Negócio-4**. Bookman Editora.

SILVA, Thaynara Cristina da. **As Principais Mudanças No Departamento Pessoal Decorrentes Da Pandemia Covid-19**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis na Faculdade de Inhumas FacMais. Inhumas, 2021.

TORRES, Vitor. eSocial: o que é, vantagens, quando usar e outras informações. In: **Contabilizei.blog**. Curitiba, Paraná. 11 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/esocial-o-que-e-quando-usar-vantagens-e-informacoes/> Acesso em: 22 de outubro de 2022.

APÊDICE – QUESTIONÁRIO

Olá, Prezado(a),

Me chamo Bruna Rodrigues Cunha, sou graduanda do curso de Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba. O convito a participar da minha pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado DEPARTAMENTO PESSOAL: CONTRIBUIÇÕES DO E-SOCIAL AS PRÁTICAS CONTÁBEIS, sob orientação do prof. Me. Gilberto Franco de Lima Júnior

Esclarecemos que a sua participação é voluntária e, portanto o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer informações ou colaborar com a Pesquisadora.

1 – Qual sua formação profissional?

- Técnico em Contabilidade
- Bacharel em Ciências Contábeis
- Mestre em Ciências Contábeis
- Outro

2 – Você conhece o e-Social?

- Sim
- Não

3 – Qual o seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim

4 – Na sua perspectiva ficou mais fácil entregar as obrigações acessórias após o eSocial?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

5 – Na sua percepção o eSocial reduz as inconformidades na prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

6 – Em sua opinião, a substituição da SEFIP/GFIP pelo FGTS Digital será adequada?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

7 – Na sua percepção o eSocial facilitou as rotinas do departamento pessoal?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente

8 – Na sua concepção, dessas obrigações já substituídas pelo eSocial, qual delas foi a que mais trouxe impactos positivos?

- CAGED
- RAIS
- GPS

9 – Para você qual o principal ponto positivo do eSocial?

- Fiscalização mais rígida
- Controle e transparência nas informações trabalhistas e previdenciárias
- Centralização das informações
- Melhor controle de dados em tempo real

10 – Você acredita que a implantação do eSocial já está próxima de ser concluída?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Neutro
- Discordo
- Discordo totalmente