



Percepção dos profissionais contábeis em relação a implementação do eSocial

Perception of accounting professionals regarding the implementation of eSocial

Percepción de los profesionales contables sobre la implementación de eSocial

Camila Portes dos Santos

Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Brasil.

portes.ca@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Murilo Felipe Lopes

Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Brasil.

murilo.aires96@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Antonio Nadson Mascarenhas Souza

Universidade Federal do Paraná (UFR), Brasil.

nadson.controladoria@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7880-7531>

Daiana Rafaela Pedersini

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil.

daianapedersini@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2897-0880>

Histórico do artigo:

Recepção: 1º semestre de 2022

Aprovação: 1º semestre 2022

Publicado: 2º semestre 2022

RESUMO

O advento do eSocial provocou mudanças na rotina dos profissionais responsáveis pelo envio das informações trabalhistas e previdenciárias. Diante disso, este estudo buscou identificar os reflexos percebidos pelos profissionais do departamento pessoal de escritórios de contabilidade, quanto da implementação do eSocial, em Campos Gerais. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas compostas por 10 questões, submetidas a validação prévia por profissionais da área. Foi adotada a metodologia qualitativa e descritiva, com dados extraídos de diálogo com 12 funcionários de escritórios da região dos Campos Gerais. Como principais resultados, foi identificado que a implementação do eSocial ocasionou mudanças na rotina dos profissionais, que encontraram como maior dificuldade a conscientização dos clientes, quanto as novas exigências e o cumprimento dos prazos, agora fiscalizados em 'tempo real'. Por outro lado, os entrevistados acreditam que no longo prazo o módulo irá simplificar as rotinas de trabalho. O estudo tem como contribuições a comparação da perspectiva de profissionais que atuam no campo e oferece evidências a respeito do relacionamento dos profissionais com a regulamentação do eSocial.

Palavras-chave: eSocial, percepção profissional, rotinas organizacionais.

ABSTRACT

The advent of eSocial caused changes in the routine of professionals responsible for sending labor and social security information. Therefore, this study sought to identify the effects perceived by professionals from the personnel department of accounting offices, regarding the implementation of eSocial, in Campos Gerais. To this end, semi-structured interviews consisting of 10 questions were carried out, which were previously validated by professionals in the field. A qualitative and descriptive methodology was adopted, with data extracted from a dialogue with 12 employees from offices in the Campos Gerais region. As main results, it was identified that the implementation of eSocial led to changes in the routine of professionals, who found it more difficult to raise customer awareness regarding the new requirements and compliance with deadlines, now monitored in 'real time'. On the other hand, respondents believe that in the long run the module will simplify work routines. The study contributes by comparing the perspective of professionals working in the field and provides evidence about the relationship of professionals with eSocial regulation.

Keywords: eSocial, professional perception, organizational routines.

RESUMEN

El advenimiento de eSocial provocó cambios en la rutina de los profesionales encargados de enviar información laboral y previsional. Por lo tanto, este estudio buscó identificar los efectos percibidos por los profesionales del departamento de personal de las oficinas de contabilidad, con respecto a la implementación de eSocial, en Campos Gerais. Para ello se realizaron entrevistas semiestructuradas compuestas por 10 preguntas, las cuales fueron previamente validadas por profesionales en la materia. Se adoptó una metodología cualitativa y descriptiva, con datos extraídos de un diálogo con 12 empleados de oficinas en la región de Campos Gerais. Como principales resultados, se identificó que la implementación de eSocial generó cambios en la rutina de los profesionales, a quienes les resultó más difícil sensibilizar a los clientes sobre los nuevos requisitos y el cumplimiento de los plazos, ahora monitoreados en 'tiempo real'. Por otro lado, los encuestados creen que a la larga el módulo simplificará las rutinas de trabajo. El estudio contribuye comparando la perspectiva de los profesionales que actúan en el campo y aporta evidencias sobre la relación de los profesionales con la regulación eSocial.

Palabras clave: eSocial, percepción profesional, rutinas organizacionales.

1 INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia, cada vez mais acelerada, tem modificado diversos aspectos da sociedade (ARAÚJO, 2016). As empresas estão crescendo, bem como o volume de operações inerentes à suas atividades (Bortoluzzi *et al.*, 2021). No âmbito contábil, o processo de escrituração já passou por diferentes modificações (MULLER, 2018), no intuito de incluir as inovações tecnológicas no processo de fiscalização, para facilitar a rotina de órgãos fiscalizadores e dos profissionais responsáveis pelo envio dessas informações. Diante disso, o governo brasileiro está constantemente trabalhando para utilizar as novas mudanças tecnológicas no Sistema Fiscal Tributário (CERQUEIRA, 2017).

Por meio da informatização e digitalização de informações, surgem novas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias (CAON; NASCIMENTO 2017), como é o caso do projeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Em vigor desde janeiro de 2007 por meio do Decreto nº 6.022/2007 o SPED, tem por objetivo principal a padronização e compartilhamento das informações contábeis, para tornar os processos mais rápidos e confiáveis. Atualmente, o sistema SPED é composto por 12 módulos, sendo 5 documentos fiscais e 7 escriturações. Tais módulos, se concentram nas áreas de tributos estaduais e federais, obrigações sociais e contábeis (PLANALTO, 2007).

O mais recente módulo implementado foi o eSocial. Sanceverino (2018) descreve que ele foi desenvolvido com o objetivo de facilitar a coleta de informações geradas pelas empresas e órgãos públicos em todo o território nacional, e ter um maior controle fiscal sobre elas. Em complemento, Zaleski, Gerigk e Ribeiro (2019) ressaltam que a o projeto do eSocial é uma ação

conjunta de vários órgãos e entidades do governo federal tais como: Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), e o Ministério do Planejamento que participa do projeto como órgão assessor.

A implementação desse módulo, vem ocorrendo em etapas, tanto para grupos de empresas, quanto para grupos de informações a serem transmitidas (OLIVEIRA, 2017). Esse processo, desencadeou uma série de mudanças necessárias, o que impacta nas rotinas de trabalho das empresas do âmbito contábil (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017). Tais mudanças nas rotinas organizacionais, não vem ocorrendo de maneira homogênea e recursos limitados têm sido destinados nas empresas para essa finalidade (VELLUCCI *et al.*, 2018). Soma-se a isso, a necessidade de atualização constante dos profissionais para atender as demandas impostas pelo Governo Federal às empresas, sob pena de responsabilização por erros involuntários no cumprimento das exigências fiscais (DA COSTA *et al.*, 2018).

Dessa forma, apesar de intuir mudanças que facilitarão o trabalho na transmissão das informações, em um primeiro momento tende a gerar um desconforto, dado que irá impactar na rotina dos profissionais Sanceverino (2019). Diante do cenário de constantes mudanças no cumprimento das obrigações com o fisco, surge a problemática da pesquisa: Qual a percepção dos profissionais, que atuam no Departamento Pessoal, a respeito dos desafios encontrados para a implementação do eSocial? A fim de responder a questão, o estudo busca identificar os reflexos percebidos pelos profissionais do departamento pessoal de escritórios de contabilidade, quanto da implementação do eSocial, na região dos Campos Gerais.

Uma vez que os estudos sobre o eSocial são escassos, por se tratar de uma obrigatoriedade ainda não implementada por completo, este estudo apresenta-se como relevante para as discussões da temática. De acordo com de Ataides, Costa, e Nagib (2019), no ambiente acadêmico, as pesquisas voltadas para a discussão do SPED no panorama do eSocial são poucas, fato relevante principalmente quanto se tratam de pesquisas em período pós decreto regulamentar. Por se tratar de um assunto relativamente pouco maduro, o artigo é relevante pois contribui para o exercício da profissão contábil, tratando com rigor científico a percepção dos profissionais, quanto ao exercício desta obrigação.

A necessidade de acompanhar a evolução do cenário empresarial, é destacada por Santos (2019). Segundo o autor, diante das novas exigências encontradas no cenário contábil, os profissionais e as empresas de contabilidade devem estar atentos as inovações, para atender de maneira eficiente às novas exigências. Essa questão já havia sido levantada por Schaeffer (2015), o qual aponta que toda nova exigência vem acompanhada por mudanças nos processos empresariais e conhecer os novos processos é fundamental para a implementação eficiente. Portanto, ao conhecer a percepção dos profissionais que, na prática, estão a frente do processo de transmissão de informações, lança *insights* sobre o relacionamento dos profissionais com as normas do eSocial. Ao relatar as inquietações destes profissionais, a pesquisa pode fomentar ações de melhoria para o cumprimento destas obrigações.

Adicionalmente, a importância prática da pesquisa é decorrente da relevância para o desenvolvimento profissional, uma vez que pode auxiliar de modo significativo o ambiente de trabalho, em razão de o assunto estar diretamente ligado às atividades que se desenvolvem dentro da empresa, contribuindo para a compreensão dos desafios enfrentados no dia a dia dos

profissionais. Já no âmbito acadêmico, contribuirá para o aprofundamento dos conhecimentos teóricos pertinentes ao eSocial e legislação trabalhista.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 eSOCIAL

O *eSocial*, é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. O sistema foi instituído pelo Decreto no 8.373, de 11 de dezembro de 2014. No texto do decreto, em seu artigo 2º, é evidenciado que o sistema funciona como uma ferramenta responsável por unificar a prestação de informações relacionadas à escrituração das obrigações que o empregador possui com relação a seus empregados.

O eSocial não se classifica somente em um processo simples nas organizações e sim na atualização dos sistemas de informações, na mudança cultural e operacional. Porém, se torna indispensável que a empresa se adeque a essa ferramenta para a obtenção dos resultados citados, priorizando a comunicação junto ao fisco (CAON; NASCIMENTO, 2017). Assim, sua implementação representa agilidade às rotinas organizacionais, evitando a redundância de informações (MULLER; DE GODOY FILHO; MARTINS, 2018).

Segundo Bianco (2014), aproximadamente 75% dos processos das áreas empresariais são impactados pelo eSocial, e não apenas a área de recursos humanos. Dessa forma, a adequação ao eSocial não é um projeto do Departamento Pessoal, nem consiste apenas de uma alteração de sistemas. Segundo o Manual de Orientação do eSocial (Brasil, 2016), os objetivos do eSocial consistem em (i) viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; (ii) simplificar o cumprimento de obrigações; e (iii) aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.

Silva Filho e Silva Filho (2016) lembram que o advento do eSocial não provoca nenhuma alteração nas leis trabalhistas, pois tem como propósito aumentar a eficiência de se cumprir as leis, evitando assim consequências do seu não cumprimento. Adicionalmente, o autor menciona que mesmo com a intenção de facilitar as obrigações trabalhistas, o eSocial traz grandes mudanças para as rotinas trabalhistas, uma vez que deve haver uma mudança cultural para a implantação do sistema.

Cerqueira (2017) diz que o projeto se dispõe da prestação específica das informações. Assim, procura-se diminuir as divergências atualmente encontradas junto aos dados transmitidos aos órgãos (RFB, MTE, CEF, INSS e Justiça do Trabalho), garantindo uma maior celeridade nos processos de informação. Nota-se que a pretensão deste projeto é diminuir as sonegações e fraudes nas informações trabalhistas e previdenciárias. Cerqueira (2017) ainda, discorre que, com a implantação desse projeto, o Governo Federal estima uma sucessão de benefícios, para União e para o contribuinte, apostando que esse mecanismo de avanço tecnológico de informatização facilitará o acesso às informações por parte de todas as entidades do governo.

A divulgação das normas do sistema, do mesmo modo como o manual de orientação do programa, permite aos empregados, empregadores e escritórios de contabilidade reunirem-se e adequarem-se às informações dos vínculos empregatícios de seus colaboradores além de inserir atualizações necessárias para o cumprimento das exigências do programa junto aos órgãos. Ou seja, a unificação da folha de pagamento bem como suas obrigações acessórias, assegura aos

empregados seus direitos trabalhistas e previdenciários, além de melhorar a qualidade e tempestividade das informações prestadas (CERQUEIRA, 2017).

Segundo Schaeffer (2015), o eSocial visa eliminar todos os informativos enviados individualmente pelas empresas aos entes do governo: GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), GPS (Guia da Previdência Social) e DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte). Segundo o Decreto 8.373/2014 no seu artigo 2º, a substituição da maneira que as informações são atualmente prestadas, será regulamentada por cada órgão a que estão sujeitos.

A implementação do eSocial foi definida pela Resolução CDES 2/2016. Esta teve algumas alterações, sendo uma delas, a CDES 5/2018 de 05/10/2018. Nesta alteração, o eSocial foi faseado em quatro grandes grupos, sendo o primeiro e segundo grupo composto da seguinte forma: 1º grupo compreende as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$78.000,00 e 2º grupo compreende as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$78.000,00 e que não sejam optantes pelo simples nacional (ONEDA; MARTINS, 2021). Contudo, a pandemia da Covid-19 afetou esse cronograma o qual foi alterado, para oferecer um prazo maior para que as empresas se adequassem ao programa.

Diante desse cenário de desafios e novas oportunidades que estão surgindo no mercado de trabalho, a competitividade está permitindo o surgimento de novas tendências para o profissional contábil. Com o objetivo de obter maior facilidade e eficiência nas rotinas das atividades de cada departamento, novos programas foram criados, impactando desse modo diretamente a contabilidade. Com a aplicabilidade da tecnologia, houve uma maior celeridade nas rotinas dos escritórios contábeis. Assim, surge a preocupação em acompanhar as mudanças das exigências organizacionais, para que seu papel seja atendido de maneira eficiente (SANTOS, 2019).

2.2 ESOCIAL E O PROFISSIONAL CONTÁBIL

Frente aos avanços tecnológicos (Conceição, Lima, & Martins, 2020), as mudanças ocasionadas para o envio das informações ao eSocial, acarretaram aos profissionais de departamento pessoal e recursos humanos desafios como reorganização das rotinas de trabalho e atualizações constantes, em decorrência das alterações no cronograma de implementação. Além disso, outro desafio encontrado por esses profissionais, foi o despreparo das empresas para atender as exigências do novo sistema (BORTOLUZZI *et al.*, 2021; SANCHES; MACHADO; PAIVA, 2019). Por estes motivos, o perfil do profissional contábil vem passando por transformações para se adequar ao novo paradigma de fornecimento de informações, devendo estar qualificado para exercer sua função gerencial, apresentando informações verídicas, claras e objetivas que serão fundamentais para a tomada de decisão da gestão empresarial (SANTOS, 2019).

No contexto do SPED, o gerenciamento das informações ocorre por meio dos sistemas que serão destinados a verificação do desempenho das funções e para a distribuição dos deveres que serão de responsabilidade do usuário interno com o escopo de alcançar as obrigações estabelecidas. Esse avanço tecnológico impacta diretamente o universo empresarial bem como na maneira de relacionamento das pessoas (DA SILVA, *et al.*, 2016). Segundo de Araújo (2016), a implantação do eSocial vem gerando incertezas nos profissionais que manuseiam diretamente com o programa, pois exige adaptações no que diz respeito ao repasse das informações que a nova obrigação acessória impõe no dia a dia das organizações. Para Leal *et al.* (2016), o programa tem

trazido benefícios para os profissionais, uma vez que tende a agilizar o processo de envio das informações, colaborando para potencializar as atividades cotidianas do profissional.

Por isso, os profissionais que não estão capacitados para enfrentar a implantação do programa tem a concepção de que essa fase é um grande desafio, pois devido às mudanças decorrentes da obrigação, as empresas terão que se organizar para aderir o eSocial. Da Silva *et al.* (2017) relata que decorrente das diversas mudanças ocasionadas, é essencial que o contador esteja sempre em busca de qualificação profissional para obter êxito no exercício da sua profissão, sendo capaz de harmonizar-se com as constantes evoluções que ocorrem no cenário contábil. Por outro lado, D'agotini (2019) destaca como uma desvantagem da implementação do eSocial como custos de aquisição e *software* e capacitação de pessoal.

No quadro 1, aborda-se os estudos correlatos, que trataram a temática do eSocial no âmbito nacional, e servem de base para essa pesquisa, bem como ressaltam a necessidade de se pesquisar sobre o tema.

Quadro 1 – Estudos correlatos

Autores	Objeto de Estudo	Objetivo Geral	Principais Resultados
da Costa; Cruz; dos Santos; Leone (2018)	Contadores Públicos	Identificar as mudanças ocasionadas, pela implantação do eSocial no ponto de vista de contadores públicos paraibanos.	Foi constatado que a principal dificuldade é sensibilizar os gestores e o principal grupo beneficiado com a implantação, que são os empregados.
Caon; Nascimento (2017)	Discentes de Ciências Contábeis de uma universidade de Santa Catarina	Identificar a percepção dos discentes de Ciências Contábeis, em relação ao eSocial.	A pesquisa feita por meio de pesquisa <i>survey</i> . Foi constatado que apesar do conhecimento sobre o eSocial, os entrevistados não tiveram nenhum tipo de treinamento.
Oliveira (2017)	Contadores	Analisar as perspectivas dos contadores em relação a implantação do eSocial.	Constatou que os entrevistados em sua grande maioria homens possuem conhecimento sobre a existência do eSocial disseram não estar preparado para a implantação e que o maior beneficiário em relação a implantação será o governo.
Zaleski; Gerigk; Ribeiro (2019)	Profissionais contábeis e da área de recursos humanos	Identificar as principais mudanças nas rotinas de trabalho e verificar as perspectivas dos profissionais em relações as mudanças causadas pelo eSocial	Foi verificado que não haveria melhora na valorização profissional, também não aumentara as vagas de emprego em empresas contábeis e acreditam na mudança significativa em relação ao serviço do departamento pessoal.
Andrade (2021)	Profissionais contábeis, principalmente atuantes na área de auditoria.	Evidenciar a percepção dos profissionais contábeis, em relação as novas tecnologias de aprimoramento digital na área contábil	Conhecimento de ferramentas para otimizar o tempo e o serviço.
Bortoluzzi <i>et al.</i> (2021)	Entidades públicas da Associação dos municípios do Oeste de Santa Catarina	Verificar a percepção dos entes públicos da AMOSC	A maioria dos entrevistados não possui resistência às mudanças do advento do eSocial, mas acham que não estão preparados para usar o eSocial.

Fonte: Elaborado pelos autores.

3 METODOLOGIA

O presente artigo se caracteriza como descritivo, com uma abordagem qualitativa (GRAY, 2016), e faz uso de dados primários. Para a coleta de dados, foram feitas entrevistas com funcionários do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade que atuam na região dos Campos Gerais – PR. As entrevistas foram realizadas no período de fevereiro e março de 2022. Inicialmente foram encaminhados convites formais, via e-mail, grupos de aplicativos de mensagens e outros grupos de redes sociais. Ao todo, foram realizadas 12 entrevistas com funcionários de diversos escritórios. O instrumento de pesquisa foi composto por perguntas semiestruturadas e o roteiro foi baseado nos trabalhos de Santos (2019), Sanches et al. (2019), D'Agostin (2021) e Oneda et al (2021). As questões foram divididas em blocos: rotinas antes implementação, adaptação e antes de ser aplicado. O roteiro da entrevista foi validado por dois especialistas que trabalham com departamento pessoal e detém conhecimento do assunto.

Em relação às questões éticas e de cunho formal, todos os entrevistados assinaram o termo de livre esclarecimento, onde autorizaram a gravação da entrevista, bem como foram inteirados de que todas as informações obtidas eram apenas para fins científicos e acadêmicos e que os dados e respostas fornecidas são utilizados de forma anônima. Respeitando o anonimato, os nomes dos entrevistados foram codificados em P₁, P₂, P₃, P₄, P₅, P₆, P₇, P₈, P₉, P₁₀, P₁₁ e P₁₂. Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e após foram validados pelos entrevistados para fazer ajustes ou acrescentar alguma questão. Os dados que caracterizam os entrevistados são apresentados na tabela 3, onde pode-se verificar a formação, tempo de experiência, data e duração das entrevistas.

Quadro 2 – Características básicas dos respondentes

Participantes	Tempo de empresa	Formação	Data	Duração
Participante 1	4 anos	Ciências Contábeis	17/02/2022	00:10:00
Participante 2	1 anos	Ciências Contábeis	23/02/2022	00:13:00
Participante 3	7 anos	Ciências Contábeis	26/02/2022	00:25:00
Participante 4	2 anos	Ciências Contábeis	26/02/2022	00:28:00
Participante 5	5 anos	Ciências Contábeis	01/03/2022	00:23:00
Participante 6	9 anos	Ciências Contábeis	01/03/2022	00:19:00
Participante 7	8 anos	Técnico em contabilidade	22/03/2022	00:21:00
Participante 8	6 anos	Técnico em departamento pessoal	22/03/2022	00:11:29
Participante 9	21 anos	Técnico em contabilidade	20/03/2022	00:29:00
Participante 10	14 anos	Ciências Contábeis	17/03/2022	00:24:00
Participante 11	4 anos	Ciências Contábeis	21/03/2022	00:17:00
Participante 12	13 anos	Ciências Contábeis	15/03/2022	00:26:00

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à formação, 75% dos entrevistados são formados em ciências contábeis, 16,67% técnicos em contabilidade e 8,33% em técnico em departamento pessoal. Apesar de não ser obrigatório formação para trabalhar com departamento, nota-se que todos os participantes possuem no mínimo formação técnica, revelando, uma evolução em relação a capacitação técnica de quem trabalha na área. Observa-se ainda, que a grande maioria dos entrevistados é composta por mulheres (75%) e que o tempo de trabalho na área dos participantes é em média 7,8 anos. As entrevistas foram agendadas previamente e o entrevistado teve tempo ilimitado para explicar e

responder cada questão de acordo com o seu ponto de vista. As perguntas que compõe o roteiro utilizado são exibidas no quadro 3.

Quadro 3 – Roteiro de entrevista.

Pergunta	Suporte Teórico
1 - Como que era a rotina antes do eSocial? Como era sua relação com os clientes, em relação do Departamento Pessoal?	Santos (2019)
2 - Existe algum empecilho que dificulta as mudanças de rotina necessário no RH?	Santos (2019)
3 - Com a implementação do eSocial, houve alguma simplificação das rotinas do DP?	Especialista
4 - O sistema contábil utilizado pelo escritório, facilita a parametrização do eSocial ou ainda há dificuldades com alguns parâmetros?	Sanches et al. (2019)
6 - Quais as mudanças que você teve que implementar até o momento para atender as exigências do eSocial?	Sanches et al. (2019)
7 - Dentre as etapas dessas fases de implementação do eSocial, qual delas você considera como a mais difícil de implementar?	Santos (2019)
8 - Qual foi o maior desafio para você diante do eSocial? O que que é mais desafiador hoje, por conta do eSocial, que o escritório que você trabalha está enfrentando?	D'Agostin (2021)
9 - Qual a maior dificuldade que você enfrenta para que os clientes se adaptem ao eSocial?	Oneda e Martins (2021)
10 - Em relação as próximas fases do eSocial, quais são suas expectativas?	D'Agostin (2021)
11 - Na sua percepção, alguma das exigências do eSocial poderia ser eliminada?	Especialista

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise dos dados ocorreu por um processo qualitativo, com o auxílio do *software iramuteq*. Os dados extraídos das entrevistas foram analisados de forma a identificar similaridades entre as percepções dos entrevistados. Os dados extraídos, foram segregados, de acordo com os postos-chave das entrevistas. Posteriormente, os achados foram comparados com estudos anteriores.

4 RESULTADOS

A partir da análise das entrevistas as percepções dos entrevistados foram codificadas da seguinte maneira: rotina e implementação, dificuldades e desafios, melhoria e expectativas, os quais serão discutidos individualmente.

4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Cerqueira (2017) expressa, que a pretensão do projeto do eSocial é diminuir as sonegações e fraudes nas informações trabalhistas e previdenciárias. Pode-se notar que as rotinas do departamento pessoal não seguiam um padrão. P₂ destaca que antes da implementação do eSocial, havia um descaso por parte das empresas em relação aos prazos, tanto na admissão quanto na rescisão de empregados. Com a aplicação das rotinas do eSocial, ocasionou um pouco mais de seriedade por parte dos empregadores. Já P₅ relata que a documentação para admissão dos funcionários não era enviada por completo, e era solicitado que a admissão fosse feita com data retroativa, muitas vezes sem o atestado de saúde ocupacional.

No entanto, para P₈, antes da implementação do eSocial, o tempo para cumprir as obrigações trabalhistas era maior. Hoje isso já não é possível devido ter de ser feito antes do início da vigência do contrário, deixando o prazo mais apertado. Apesar disso, o lado positivo, é que a documentação passou a ser enviada por completo e o número de erros e 'gambiarras' diminuiu

(P₁). Em linha disso, Velluci et al. (2018) aponta que as mudanças ocasionadas pelo eSocial, demandariam novas rotinas na administração de pessoa, em virtude da necessidade de adaptação ao sistema. Do mesmo modo, Sanceverino (2019) pontua que essas mudanças causam desconforto inicial e requerem capacitação profissional.

A maioria dos entrevistados relatou que as rotinas antes da implementação do eSocial, havia um certo descaso por parte das empresas. Como não havia um número suficiente de fiscalizadores para averiguar as ações da empresa com relação aos processos do departamento pessoal, o setor poderia se organizar da maneira que achasse mais conveniente durante o mês para a conclusão do processo admissional de funcionários. Foi destacado por P₉ que o departamento tinha flexibilidade para definir seus próprios prazos e programar as prioridades do mês. Poderia ainda, aguardar a chegada de todos os documentos, que como é reportado, não vinham ao mesmo tempo para o escritório para ser feito o registro.

Cumprir mencionar que, assim como apontado por Leal et al. (2016), toda adaptação exige dedicação daquele que irá incluir algo diferente no seu dia a dia. Algo que, não seria diferente na implementação do eSocial. É importante destacar também, a seriedade da cultura que existia nas empresas, uma vez que o funcionário iniciava suas atividades laborais antes do registro ser concluído. Isso poderia configurar fraude, pois se por acaso, algum funcionário sofresse algum acidente laboral, e não tivesse registrado na data, o cliente (no caso a empresa), poderia solicitar que fosse feito o registro com data retroativa ao que ocorreu o acidente, e se caso fosse necessário, poderia requerer o auxílio-doença ou ainda, ser afastado por aposentadoria causada por invalidez.

Ao serem questionados a respeito da simplificação das rotinas do departamento pessoal ante ao eSocial, houve relatos de que, por enquanto, as simplificações de rotinas praticamente não existem. Pelo contrário, afirmam que, houve aumento no volume de trabalho. Pois, segundo P₃, foram criadas as rotinas do eSocial, mas as obrigações acessórias ainda não foram totalmente substituídas, o que acabou aumentando a carga de trabalho. Entretanto, o entrevistado acredita que com a total implementação do eSocial, a tendência é que fique mais fácil.

Os entrevistados relataram que tiveram que buscar por aperfeiçoamento acerca do eSocial e das mudanças feitas no sistema contábil. Para P₂: “As mudanças para atender o eSocial, vão desde o TI por conta da atualização do sistema contábil que precisa ser alimentado com as informações, até do pessoal que precisa se informar mais sobre o que está fazendo [...]”.

4.2 DIFICULDADES E DESAFIOS

A nova rotina gerada pelo advento do eSocial, trouxe algumas dificuldades aos profissionais. De acordo com P₈, há clientes que solicitam serviços sem tempo hábil para tal. Corroborando com tal opinião P₇ menciona que, havia todo um costume dos clientes e é preciso ‘reeducá-los’, porque hoje já não é possível fazer as coisas como antes. Por outro lado, P₁₁ menciona que a resistência de alguns profissionais quanto à mudança, acaba deixando mais lenta a adaptação.

Pôde-se observar que os entrevistados descreveram sobre o problema de conscientização por parte dos clientes em encaminhar toda a documentação em tempo hábil para a admissão por exemplo, como descrevem P₅ e P₉, que o maior desafio é conscientizar os clientes sobre os prazos, e o envio da documentação completa. Pra P₁, acaba sendo uma função do escritório mudar “essa cultura, esse costume dos clientes, educá-los mesmo”, embora seja um desafio mudar uma cultura

enraizada (P₃). Para Andrade (2021), muitas vezes o empresário não entende a complexidade dos processos contábeis, e somente espera pelos números finais.

A opinião dos entrevistados condiz com os resultados de estudos anteriores. Ataides et al. (2019) verificou que a maior dificuldade dos profissionais analisados foi a conscientização dos gestores e empresários sobre a importância da nova obrigação. Resultados semelhantes foram apontados por D'agostini (2021), o autor comenta que a chegada desse projeto precisou de uma sensibilização nos empresários sobre a forma como prestavam as informações de seus funcionários.

Houve um consenso de que as fases iniciais, foram as mais complicadas, como mostra P₂: "...a fase inicial, que era o envio das tabelas as informações da empresa, informações de alíquota e recolhimento, não só por ser o início, porque ali teria impacto futuramente [...]. Do mesmo modo, P₁₀ menciona que foram os primeiros ajustes os mais difíceis, principalmente por se trabalhar em diversas empresas, com diferentes costumes.

Os achados encontrados, ratificam os resultados de Muller et al (2018) que identificaram dificuldades de implantação em termos de cumprimento de prazos. Tal dificuldades, na fase inicial, pode sugerir pois nem o próprio sistema do eSocial estava preparado para receber tais informações. O Autor conclui que os profissionais precisam investir em capacitação e tecnologias de informação. Sanches et al. (2019) e Bortoluzzi et al. (2021) constataram que os profissionais não se sentiam preparados para o advento do eSocial. Caon e Nascimento (2017) também chegou a resultados semelhantes.

De modo geral, percebe-se que embora o eSocial, possa ter sido implementado para reduzir duplicidades de informações e facilitar a prestação das informações trabalhistas, nesse momento ainda tem causado dificuldades em relação ao tempo. Conforme relatado por P₃, não é possível visualizar as supostas simplificações nas rotinas do departamento, fato este também apontado por P₉, que relata parecer que os profissionais do DP trabalham para o governo. Percebe-se também que a conscientização de que as coisas mudaram ainda é um desafio entre os profissionais.

Tais constatações, corroboram com os resultados obtidos na pesquisa de Conceição et al. (2020), que identificou como maior dificuldade o cumprimento de prazos. Para Da Silva et al. (2016) embora não tenha ocorrido alterações na legislação vigente, o eSocial não é um processo simples para as organizações, pois os processos operacionais precisam ser revistos, os sistemas de informação precisam ser atualizados e é preciso promover uma mudança de cultura no que tange ao atendimento das regras. O autor complementa, que um dos motivos que podem contribuir para estas dificuldades é a falta de clareza das informações sobre seu funcionamento e estrutura.

Além disso, Sanches et al. (2019) ressalta como pontos negativos o aumento dos gastos para adequação do escritório na correção de método internos e maior responsabilidade com os riscos de autuações. Já Silva Filho et al. (2016) considera que como o módulo ainda não está totalmente implementado, parte das dificuldades advém do fato de que ainda não se estende a todas as empresas.

4.3 MELHORIA

Em termos de melhoria, houve diferentes perspectivas sobre o uso do sistema contábil utilizado. Enquanto P₂ diz o que o sistema agiliza muito o tempo do envio ao eSocial, e que por ser um trabalho muito minucioso que não permite tantos erros, o sistema ajuda, P₈ menciona que apesar de parametrizar de maneira correta, quando o sistema atualiza faltam explicações sobre as

alterações, e isso dificulta um pouco. Ainda, P₅ observa que o suporte do sistema utilizado é bom e atende prontamente as solicitações, além de já disponibilizar de uma maneira que informa quando ocorre algum erro para verificação.

Como a transmissão das informações do eSocial é por intermédio dos sistemas contábeis, a escolha de um sistema de atenda às necessidades dos usuários é de fundamental importância, uma vez que os profissionais dependem dele para o envio. A empresa de P₁₁, possui sistema próprio, o que facilita nas melhorias necessárias. Embora os profissionais relatem que já houve uma melhoria considerável, P₁ destaca que sempre existem questões a serem melhoradas, como por exemplo, erros na parametrização que acabam ocasionando perda de tempo.

Diferentemente dos resultados aqui encontrados, em que os entrevistados vislumbraram melhorias apenas no aspecto dos sistemas contábeis, os profissionais entrevistados por Cerqueira (2017), ampliaram o escopo de melhorias. Dentre as sugestões, pode-se destacar: melhorar a praticidade da plataforma; melhorias no atendimento eletrônico; suporte online para dúvidas e problemas e a introdução das bases legais nos campos criados. Outro ponto relevante, destacado por Conceição et al. (2020), é que como o eSocial tem sido implementado de maneira gradativa, o impacto foi relativamente positivo, e alongo prazo tende a deixar os benefícios mais claros.

4.4 EXPECTATIVA

As expectativas apresentadas foram principalmente relacionadas à próxima fase de implementação do eSocial, a qual trata do envio dos eventos sobre saúde e segurança no trabalho. Conforme conta P₁₁, espera-se que essa fase acabe logo, pois é fase que está sendo mais complicada de implementar. De maneira semelhante, P₃, detalha que esta fase é complexa por envolver a parte da saúde. Em complemento, outros entrevistados esperam pela implementação completa do SPED, para que de fato o processo de envio das informações seja simplificado. Como pergunta final, os entrevistados foram questionados sobre sua percepção a respeito de algum processo que pudesse ser dispensado do eSocial. Em resposta, diferentes opiniões foram obtidas. De acordo com P₁, como o eSocial foi pensado de maneira conjunta, portanto, não considera que algo deveria ser eliminado. De modo complementar, P₈ menciona que há vantagens e desvantagens, dado que poder-se-ia eliminar uma exigência que seria necessária no futuro. Apenas o P₁₀, mencionou que, eventualmente, não fosse preciso fazer tantos processos para a emissão da guia de INSS.

De maneira geral, percebeu-se que os entrevistados consideram que as exigências são importantes (P₁₁), e que a eliminação de uma delas, poderia ser um equívoco. Conforme exposto por P₁₂, o processo de implementação tem sido trabalhoso e eliminar alguma obrigação não amenizaria o problema. Apesar disso, na opinião de P₂, alguns processos poderiam ser agrupados.

Muller et al. (2018) expõe que o mercado de trabalho precisa de profissionais que entendam da legislação trabalhista e previdenciária, aspectos importantes para o eSocial e suas especificidades. Santos (2019) constatou que o eSocial trará mais vantagens aos contribuintes e Zaleski et al. (2016) verificou que os profissionais acreditam que a implementação completa do eSocial irá desencadear a valorização dos profissionais e aprimorar as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial é uma obrigatoriedade do Governo Federal, considerada como a mais complexa do projeto do SPED. Seu principal objetivo é simplificar e unificar as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, as quais devem ser informadas pelo empregador em uma única base de dados, para posteriormente serem utilizadas por cada ente do governamental de acordo com sua competência. Diante disso, este estudo objetivou identificar os reflexos percebidos pelos profissionais do departamento pessoal de escritórios de contabilidade, quanto da implementação do eSocial, em Campos Gerais.

O eSocial não alterou as leis trabalhistas existentes, apenas a maneira de envio das informações. Porém ao ir a campo, coletar informações sobre as percepções dos profissionais que atuam na transmissão dessas informações, observou-se que muitas empresas adotavam medidas não condizentes com a forma legal. Com o advento do eSocial, muitos empregadores relutaram para se adequar às novas regras estabelecidas, o que foi considerado uma dificuldade comum. Contudo, a conscientização dos clientes a respeito das obrigações do eSocial e das mudanças necessárias para atender as exigências do programa, se faz necessária para permitir que o trabalho dos profissionais de departamento social seja feito com agilidade e qualidade. Ainda, pode-se observar que os profissionais acreditam que o eSocial é uma ferramenta importante, que ao ser totalmente implementada, trará mais benefícios e facilitará o trabalho de gestores e profissionais da área. Percebeu-se também, que o início do processo de implementação foi considerado o mais complicado, tendo em vista que se tratava de algo novo para todos os profissionais.

A partir dos dados apresentados nesse estudo, se contribui com a literatura por trazer evidências sobre a percepção dos profissionais de departamento pessoa, quanto ao processo de implementação do eSocial, algo pouco relatado na literatura científica. Por outro lado, o estudo contribui para o campo prático, pois compara diferentes perspectivas sobre a implementação do eSocial. Ao relatar as dificuldades encontradas pelos profissionais, pode-se promover a conscientização de clientes sobre a importância do envio adequado das informações, e nos gestores a respeito da importância de investimentos em treinamento e capacitação no uso das ferramentas que o eSocial oferece.

Cabe destacar as limitações inerentes à pesquisa. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, composta por perguntas abertas, houve dificuldade em conseguir um número maior de respondentes. Mesmo garantindo o anonimato das respostas, muitos se sentiam inseguros em falar sobre suas percepções. Com isso, sugere-se para pesquisas futuras a ampliação do número de participantes. Sugere-se também a aplicação de pesquisas semelhantes na área pública, tendo em vista que o vínculo empregatício nesse setor possui características distintas.

REFERÊNCIAS

- BIANCO, D. **Planejamento detalhado: essencial para adequação ao eSocial**, Disponível em: < <https://canaltech.com.br/gestao/Planejamento-detalhado-essencial-para-adequacao-ao-eSocial/#ixzz32T9HPzI1>>, 2014.
- BORTOLUZZI, Citania Aparecida Pilatti et al. Mudança cultural em entes públicos da esfera municipal do Oeste de Santa Catarina com a implementação do ESOCIAL. **ConTexto-Contabilidade em Texto**, 21(47), 2021.
- BRASIL, Cronograma de implementação do eSocial, 06 de jul de 2021 Receita Federal, 2022.

- BRASIL, eSocial, 01 de out de 2015 Ministério do Trabalho e previdência, 2015.
- 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**, 22(1), 3-27, 2017.
- CERQUEIRA, F. S. Esocial: sped trabalhista e suas mudanças no escritório de contabilidade do município de Governador Mangabeira-Ba. 2017.
- CONCEIÇÃO, F. O.; LIMA, L. F.; MARTINS, Z. B. Desafios das organizações contábeis acerca do ESOCIAL após sua implementação. **Revista de Contabilidade da UFBA**, 14(1), 3-19, 2020.
- D'AGOSTIN, G. P. **eSocial: as percepções dos profissionais de contabilidade da região de Criciúma/SC**. Trabalho de Conclusão de curso (Bacharel em Ciências Contábeis) Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2021.
- DA COSTA, S. L.; CRUZ, V. L.; DOS SANTOS, R. R.; LEONE, R. J. G. Implantação do eSocial nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, 8(1), 91-107, 2018.
- DA SILVA, C. M.; SILVA, A. C. L. V.; SILVA, D. M. I.; BARBOSA, C. A. M.; DA SILVA, N. Intuição sobre o nível de preparo das empresas mineiras para o cumprimento do eSocial. **RAGC**, 4(16), 2016.
- DE ANDRADE, R. M. Análise da percepção na era digital: um estudo aplicado em profissionais contábeis. **Revista UNIANDRADE**, 22(1), 7-21, 2021.
- DE ARAUJO A. R. N.; DA SILVA, T. F.; DA SILVA, F. F. O perfil dos profissionais de departamento pessoal frente a nova obrigação acessória do ESOCIAL em Cachoeiro de Itapemirim-ES. **Revista Científica da Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas de Cachoeiro de Itapemirim**, 3(2), 47-57, 2018.
- DE ARAÚJO, F. B. **A Percepção Dos Contabilistas De Campina Grande-PB Acerca Da EFD-Social**. Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação Em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual Da Paraíba, 2016.
- DE ATAÍDES, C. M.; COSTA, L. B.; NAGIB, L. R. C. O Nível de Conhecimento e Preparo ao eSocial dos Profissionais Contábeis de Um Município Mineiro. **RAGC**, 7(28), 2019.
- GRAY, D. E. **Pesquisa no mundo real**. Penso Editora, 2016.
- LEAL, J. M. D. R.; ROSENDO, L. L. D. S.; JÚNIOR, L. A. F.; SOARES, Y. M. A. Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, 1(1), 124-142, 2016.
- MULLER, A. C.; DE GODOY FILHO, A. R.; MARTINS, Z. B. Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis. **Research, Society and Development**, 8(2), e1882616-e1882616, 2019.

- DE OLIVEIRA, L. S.; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, 18(2), 41-53, 2017.
- ONEDA, R. S. N.; MARTINS, Z. B. A Percepção de Alunos de Ciências Contábeis Após a Obrigatoriedade do eSocial. **RAGC**, 9(39), 2021.
- PLANALTO. **Decreto N° 6.022, de 22 de janeiro de 2007**, Diário Oficial da União.
- SANCEVERINO, F. O impacto do eSocial no departamento pessoal de um órgão público. **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2019.
- SANCHES, L.; MACHADO, S.; & PAIVA, L. C. D. ESOCIAL e as vantagens do sistema frente às dificuldades do contador. 2019.
- SANTOS, A. S. Desafios na implementação do esocial: um estudo em um escritório de contabilidade de Cruz das Almas? BA. 2019.
- SCHAEFFER, Lisandra Francine. **eSocial: percepção dos empregadores, clientes de um escritório contábil, frente às rotinas trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso, 2016.
- SILVA FILHO, G. M.; SILVA FILHO, P. A. M. Nível de Conhecimento dos Contadores em Relação ao Sped: Um Estudo Exploratório por Meio da Teoria de Resposta ao Item. **Pensar Contábil**, 18(65), 2016.
- VELLUCCI, R. G.; COSTA, L. V.; CAPPELLOZZA, A.; DE MIRANDA KUBO, E. K. Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, 12(1), 67-81, 2018.
- ZALESKI, Q. P.; GERIGK, W.; RIBEIRO, F. eSOCIAL: perspectivas dos profissionais contábeis e da área de recursos humanos. **RAGC**, 7(29), 2019.