

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LARISSA CICHELLA MARQUES

**ESOCIAL: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DIFICULDADES ENCONTRADOS
PELOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NA REGIÃO DA AMESC**

CRICIÚMA

2020

LARISSA CICHELLA MARQUES

**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.

Orientador (a): Prof. (a). Esp. Vanessa Mendes Da Agostin Resende

CRICIÚMA

2020

LARISSA CICHELLA MARQUES

**ESOCIAL: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DIFICULDADES ENCONTRADOS
PELOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NA REGIÃO DA AMESC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharela, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 30 de Julho de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Vanessa Mendes Da Agostin Resende - Especialista - (UNESC) - Orientadora

Prof. Luan Philippi Machado - Mestre - (UNESC)

Prof. João Vânio Mendonça Cardoso - Mestre - (UNESC)

**Dedico esta conquista aos meus pais
Laudenir e Rosângela que são meus
exemplos de vida, o qual nunca mediram
esforços para que eu realizasse este sonho.**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por me conceder saúde, coragem e o discernimento para a realização do meu propósito de concluir uma graduação.

Agradeço aos meus pais Laudenir e Rosângela que todos os dias me apoiam e me incentivam a nunca desistir dos meus sonhos, eles que são minha inspiração e sempre estão do meu lado mostrando um caminho digno a ser seguido na vida pessoal e profissional.

Ao meu irmão Murilo que nos momentos de angústia, está do meu lado fazendo brincadeiras para me alegrar.

Aos meus avós Adilson e Maria que sempre fazem de tudo para me ver feliz, e também me mostram o caminho certo a ser tomado na vida.

Ao meu namorado Muriel por toda paciência e compreensão nos momentos de ausência e por me transmitir tranquilidade todas as vezes que preciso.

A minha orientadora Vanessa por ser uma pessoa íntegra e prestar toda sua dedicação, paciência e atenção. Ela, que nos meus momentos de ansiedade me passou muita tranquilidade e não mediu esforços para direcionar os caminhos corretos a serem seguidos na realização deste trabalho.

A todos os meus professores pelos ensinamentos, companheirismo e pelos esforços prestados ao longo da graduação os quais irão contribuir muito na minha vida profissional.

Por fim, agradeço a todos aqueles que contribuíram de forma direta ou indireta para a realização deste trabalho. Deixo aqui minha sincera gratidão a todos.

“Para realizar grandes conquistas, devemos não apenas agir, mas também sonhar; não apenas planejar, mas também acreditar.”

Anatole France



ESOCIAL: ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E DIFICULDADES ENCONTRADOS PELOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NA REGIÃO DA AMESC

Larissa Cichella Marques¹

Vanessa Mendes Da Agostin Resende²

RESUMO: O eSocial é um novo sistema instituído pelo Governo Federal e tem como objetivo unificar a prestação das informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais. Sobre tudo ele visa substituir grande parte das obrigações existentes, corroborando simplificar no tramite dos dados substanciais e na forma em que os quais serão repassados aos órgãos regulamentadores. Diante desta nova obrigação, o estudo tem o objetivo de averiguar os reflexos causados pelo eSocial conforme a perspectiva dos profissionais contábeis na região da AMESC. Com isto, na abordagem do trabalho utilizou-se a metodologia qualitativa, quanto aos objetivos trata-se de pesquisa descritiva e em relação aos procedimentos, define-se como um estudo do tipo levantamento de dados. Para a coleta dos dados foi elaborado um questionário por meio do *Google Forms* com vinte perguntas fechadas, sendo este enviado de forma colaborativa pelo Sindcont de Araranguá para cento e vinte profissionais contábeis. Na totalidade foram obtidas vinte e seis respostas, e diante delas foi possível constatar que apesar das adaptações necessárias, o eSocial dispõe de muitos benefícios. Com a substituição das obrigações, o Governo visa facilitar às rotinas trabalhistas, fazendo com que as empresas enviem às informações por meio de uma plataforma exclusiva, reduzindo o tempo de execução destinado a realização das mesmas, de forma separada.

PALAVRAS – CHAVE: SPED. Sistema Contábil. Contabilidade Tributária.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

O Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007, assim modificado pelo Decreto nº 7.979 de 08 de abril de 2013 instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) o qual é uma espécie de instrumento que comporta a recepção das informações fiscais e contábeis das instituições, e também permite as atividades de validação, armazenamento e a autenticação dos livros e documentos pertinentes à escrituração contábil (BRASIL, 2019).

O SPED tem por objetivo integrar os órgãos fiscalizadores de modo com que padronize e compartilhe as informações fiscais e contábeis respeitando suas restrições conexas. Também procura fundamentar e reger todas as obrigações acessórias cabíveis aos contribuintes, e então tornar mais ágil todas as indagações referente à infração tributária, trazendo um controle eficaz e capacitado no cruzamento de dados e avaliação das informações (BRASIL, 2019).

Defronte ao avanço contínuo dos processos tecnológicos surge o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



(eSocial), instituído pelo Decreto nº 8.373 de 11 de Dezembro de 2014, o qual busca facilitar a comunicação entre os contribuintes e o fisco, referente ao envio das informações relacionado aos colaboradores das empresas, por meio de uma plataforma unificada e padronizada. O eSocial procura favorecer a fiscalização e o tramite de informações a serem repassadas ao Governo e também de garantir os direitos previdenciários e trabalhistas dos indivíduos em geral (BRASIL, 2019).

E por se tratar de uma obrigação acessória que busca favorecer ambas as partes, as empresas ainda sofrem ao tentarem se adequar as suas constantes mudanças, trazendo inúmeras dificuldades aos indivíduos que tem por obrigação aderirem ao novo projeto gerido pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, Instituto Nacional do Seguro Social, Caixa Econômica Federal e Ministério do Trabalho. Devido a isto muitas empresas tiveram que recorrer a cursos preparatórios para a navegação no programa, ou então adotarem sistemas de qualidade, e se reorganizarem diante de seus clientes para cumprirem com essa obrigação, e não sofrer os danos de fiscalização, penalização ou resultados financeiros.

A implantação do eSocial certamente vem gerando um imenso impacto para os empregadores, na questão do cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias. Os prazos de entregas surgem como principal problema para tal, pois com este novo modelo de envio em tempo real, não será permitido à retroatividade de dados. Um exemplo a ser citado seria a admissão de um novo funcionário conforme a CLT, que passou a ter a exigência do envio aos órgãos competentes de forma imediata. Com surgimento do sistema se fez necessário obter todos os documentos para realizar a implantação dos dados, sendo estes enviados imediatamente para a plataforma.

Apesar das adequações necessárias exigidas, o eSocial trouxe muitos benefícios, como o de simplificar o tramite das informações entre as partes, corroborando em substituir de forma significativa as obrigações a serem prestadas separadamente aos diversos órgãos.

Diante deste contexto tem-se o seguinte questionamento: Quais os reflexos causados pelo programa eSocial para os profissionais contábeis na região da Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense - AMESC? A partir deste questionamento, tem-se como objetivo geral de averiguar os reflexos causados pelo eSocial conforme a perspectiva dos profissionais contábeis na região da AMESC. E para atingir o objetivo geral são elencados os seguintes objetivos específicos: (1) apresentar os propósitos determinados pelo eSocial; (2) diagnosticar o nível de conhecimento e a concepção dos usuários do programa no seu cotidiano; (3) conhecer os benefícios e dificuldades originados pelo eSocial.

Por se tratar de um contexto atual este artigo se justifica, pela importância do estudo sobre o eSocial o qual trouxe mudanças e possui o intuito de facilitar o cotidiano dos profissionais atuantes na área contábil. Sendo que do ponto de vista prático as empresas ainda sofrem com as adaptações e modificações constantes que o programa vem apresentando, entretanto sabe-se que simplificará o envio das informações ao fisco. Já para o meio social este estudo se mostrará relevante por se tratar de um programa a qual permite melhor transparência das verbas previdenciárias e trabalhistas para a classe empregada.

O presente trabalho se inicia pela seção denominada de introdução, a qual visa fazer uma breve descrição e contextualizar sobre o tema proposto. A segunda seção é formada pela fundamentação teórica onde apresentará todo o embasamento teórico do estudo e a terceira trata-se dos procedimentos



metodológicos. Assim, na quarta seção será demonstrada toda a análise dos resultados obtidos e na quinta seção, as considerações finais pertinentes à pesquisa desenvolvida.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção busca demonstrar a questão da tecnologia inserida no cunho contábil, assim como o programa SPED, e também os aspectos legais e pertinentes ao eSocial e os impactos positivos e negativos causados nas rotinas trabalhistas ao longo da sua implementação.

2.1 A CONTABILIDADE DIGITAL

A tecnologia se trata de uma junção elaborada a qual detém de conhecimentos empíricos, científicos e objetivos que visam à resolução de problemas da sociedade em geral (MATTOS, 2008).

Conforme Abrantes (2003) a teoria da informação vem se desenvolvendo constantemente para a humanidade, sendo assim os indivíduos se utilizam dela para manipular os processos de comunicação e uso da informação, os quais culminam a inovação para satisfação das necessidades. Pode ser disciplinada por buscar o estudo do armazenamento, processamento e transmissão das informações pertinentes as atividades de tomadas de decisões e conservação de dados, o que de fato possui extrema importância no cunho contábil.

Procurando evoluir os procedimentos e a maneira da prestação dos serviços públicos surge o governo eletrônico, o qual pode ser definido como um governo amplo e competente que satisfaça o meio social, padecendo do uso tecnológico e da telecomunicação na expansão e clareza de gestão, propondo a participação dos indivíduos para a fiscalização dos progressos realizados pelo poder público (CHAHIN *et al.* 2004).

De acordo com Sanchez e Araújo (2003) o governo eletrônico se desencadeia da junção de atividades que órgãos competentes desenvolvem a partir da Tecnologia de Informação e Comunicação, para crescer e aperfeiçoar-se na prestação de informações e serviços. E de uma forma direta visam englobar valores em seu trabalho, demonstrando transparência, representatividade, participação e todo o controle necessário entre instituições governamentais e a sociedade.

E diante da evolução da Contabilidade para adaptar-se aos seus processos dinâmicos na geração de informações, a tecnologia busca proporcionar um amparo nos seus procedimentos, trazendo a eficácia na confirmação de resultados, e desenvolvendo softwares inteligentes e capazes de contribuir com melhorias e qualidade de trabalho (BORGES; MIRANDA, 2009).

2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

O Sistema Público de Escrituração Digital tem influência direta com o Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e consiste em ser uma solução inteligente e informatizada da relação entre o Fisco e o contribuinte. De um modo amplo, é uma ferramenta sistemática que facilita no cumprimento das obrigações acessórias (BRASIL, 2019).



Para averiguar a validação do envio de informações se faz necessário à obtenção do Certificado Digital, sendo esta uma assinatura por meio virtual da instituição o qual garante a transação entre as partes, evitando assim omissões ou erros dos dados (AZEVEDO; MARIANO, 2009).

Conforme Young (2009) a assinatura eletrônica padece de requisitos de credibilidade, como a Confidencialidade, Integridade, Autenticação, e o Não Repúdio, sendo estes os elementos essenciais que permitem a proteção das informações com os procedimentos que corroborem desta certificação.

Os certificados digitais podem ser obtidos por meio de uma entidade credenciada pelo Instituto de Chaves Públicas do Brasil (ICP-Brasil). Entre as principais entidades que possuem a permissão de emissão estão: a Caixa Econômica Federal (CEF), a Receita Federal do Brasil (RFB) e Centralização de Serviços de Bancos S.A. (Serasa) (SILVA FILHO; LEITE FILHO; PEREIRA, 2015).

Na concepção de Brasil (2019) o SPED se iniciou sendo fundamentado por três amplos pilares, como a Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), as quais se integram nos três âmbitos governamentais de fiscalização municipal, estadual e federal.

E diante do contexto atual, Brasil (2019) retrata que por ser um grande projeto do Governo Federal o SPED é dinâmico e objetivo com as ferramentas o qual detém, desta forma sendo composto pelos seguintes módulos: Conhecimento de Transporte (CT-e); Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Contábil Fiscal (ECF); Escrituração Fiscal Digital (EFD Contribuições); Escrituração Fiscal Digital (EFD-ICMS IPI); Escrituração Fiscal Digital (EFD-Reinf); e-Financeira; Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e); Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e); Nota Fiscal Eletrônica (NF-e); Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais (eSocial). Assim, de forma ampla os designados módulos procuram propiciar e inovar com os propósitos de relação ao padrão contábil e fiscal.

2.3 ESOCIAL

Na busca por simplificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias o Governo Federal implantou um sistema capaz de coletar dados e obter acesso às informações espalhadas por diversas instituições de uma maneira única e eficaz, as mesmas ficaram armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual podendo ser fiscalizadas de forma imediata por meio dos órgãos superiores. Entretanto, não se torna uma nova obrigação acessória, mas um novo método passível de atender todos os requisitos necessários pertencentes às obrigações (OLIVEIRA, 2014).

E por se tratar de uma ferramenta destinada a centralizar dados monitorados pelo departamento de pessoal, surge a questão da folha de pagamento a qual deverá ser escriturada e estruturada digitalmente. Contudo identifica-se o sistema como um meio complexo por ser interligado a outros membros como a Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Segurado Social (INSS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Receita Federal do Brasil (RFB) que procuram integrar o envio das obrigações acessórias relativas do setor de recursos humanos para os diversos interessados e permitidos de obterem tais informações (RIBEIRO, 2015).



Pacheco Filho e Kruger (2015) destacam que o Comitê Gestor do eSocial tem como principais premissas de fornecer a classe empregada à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários; tornar sucinta a realização das obrigações acessórias para os empregadores e por fim trazer qualidade nos dados relativos à seguridade social e relações de trabalho, as quais são geridas pelo Governo.

Na visão de Garcia (2016) o eSocial não tem como finalidade processar a modificação das obrigações acessórias existentes no País, sendo assim essa alteração se dá pela forma as quais serão repassadas aos órgãos dominantes das questões trabalhistas, previdenciárias e fiscais. E para isto, todos os dados serão enviados na plataforma por meio dos eventos específicos a cada situação.

2.3.1 Eventos eSocial

As informações a serem repassados ao eSocial, serão por meio de grupos de eventos, designados por leiautes e regras características pra executar validação. A verificação é realizada a partir do envio dos dados e no caso de ocorrer preenchimentos equivocados perante legislação, o indivíduo poderá fazer ajustes das informações presente nos eventos e reenviar. Estes eventos podem ser classificados em iniciais, de tabelas, não periódicos e periódicos (BRASIL, 2019).

2.3.1.1 Eventos Iniciais

O evento inicial é o primeiro a ser transmitido, nele identifica-se o empregador e/ou órgão público informando os dados básicos, classificação fiscal, natureza jurídica e estrutura administrativa. É nele que se realiza o cadastramento inicial dos vínculos empregatícios ativos, sendo este representado pelo S-1000 Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público. Vale ressaltar que os dados pertinentes ao mesmo, serão aproveitados para eventos periódicos e não periódicos, no propósito de impedir a redundância de informações (MANUAL ESOCIAL, 2018).

2.3.1.2 Eventos de Tabelas

Estes complementam a base de dados relativa aos eventos iniciais, tendo como responsabilidade uma série de informações importantes que validam eventos periódicos e não periódicos. Por se repetirem em mais de um evento e em diversas partes do leiaute, eles buscam aperfeiçoar na geração e armazenamento dos arquivos. Desta forma, enfatiza-se que é de suma importância mantê-los atualizados devido as informações contidas serem determinantes e impactarem diretamente na composição dos demais eventos do eSocial. Vale lembrar que os eventos de tabelas podem ser retratados entre os registros S-1005 a S-1080 (MANUAL ESOCIAL, 2018).

2.3.1.3 Eventos Não Periódicos

Estes eventos podem ocorrer de forma ocasional, pois necessitam dos acontecimentos entre empregador e empregado na execução dos direitos trabalhistas, previdenciários e fiscais, como exemplo: admissões, alterações salariais, acidentes de trabalhos e desligamentos. O cadastramento inicial com os



vínculos ativos e informações atualizadas servirão para embasar na constituição do Registro de Eventos Trabalhistas – RET, o qual será aplicado na aprovação dos eventos de folha e demais eventos. Evidencia-se assim que os mesmos podem ser encontrados entre S-2190 a S-5013 (MANUAL ESOCIAL, 2018).

2.3.1.4 Eventos Periódicos

Estes possuem prazos fixados para envio. Os mesmos compõem os lançamentos pertinentes à folha de pagamento e a apuração de contribuições previdenciárias geradas. De forma simplificada os eventos periódicos são todos os lançamentos representativos que englobam a folha, e deverão ser transmitidos até o dia 07 do mês seguinte ao fato gerador. Podem ser designados entre os eventos S-1200 a S-1300 (MANUAL ESOCIAL, 2018).

2.3.2 Mudanças advindas com o eSocial

O Portal eSocial (2019) diz que a transmissão de forma eletrônica dos eventos possui o intuito de simplificar e reduzir a parte burocrática, substituindo toda forma de preenchimento e entrega dos formulários separadamente. As informações repassadas pela entidade serão comportadas em plataforma exclusiva controlada pelo Governo e que de forma primordial fará com que este banco de dados encontre alternativas de aperfeiçoar a prestação de informações a ser realizada pela empresa.

Além de manter um padrão perspicaz de informações o programa eSocial pretende substituir cerca de 80% das obrigações acessórias existentes. O que de certa forma caberá eliminar a redundância das informações prestadas por empregadores para diferentes órgãos governamentais (OLIVEIRA, 2014).

É importante ressaltar que o eSocial dispõe de algumas ferramentas para complementar na sua execução. Para tal o Portal eSocial (2017) cita que a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) é um módulo do SPED que serve para integrar-se ao novo programa. Ela tem o intuito de escriturar os rendimentos pagos, retenções de Imposto de Renda e Contribuição Social do contribuinte. Em conjunto com o eSocial a EFD-Reinf tem a função de substituir as outras obrigações como a GFIP, DIRF, RAIS e CAGED.

A Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais e de Outras Entidades ou Fundos (DCTFWEB) substituiu a GFIP e o SEFIP. A mesma serve para o colaborador demonstrar seus débitos de contribuições destinadas a terceiros e a previdência. Tem a função de editar, transmitir e gerar os documentos de arrecadação, portanto ela só é realizada diante das informações apresentadas pelo eSocial e na EFD-Reinf (RECEITA FEDERAL, 2018).

Com as diversas ferramentas tentando elevar o nível de praticidade, o Portal eSocial (2019) cita que com este programa os empregadores passarão a comunicar ao Governo de uma forma unificada, substituindo 15 obrigações, as quais poderão ser vistas no Quadro 01:



Quadro 01 – 15 Obrigações a serem substituídas

(continua)

Obrigações	Antes do eSocial	Após o eSocial
GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social	A GFIP é gerada através do SEFIP, um aplicativo o qual deve ser baixado no site da Caixa e atualizado mensalmente, o mesmo dispõe de informações pertinentes a vínculos empregatícios e remunerações do colaborador, também informa valores de FGTS e INSS (RECEITA FEDERAL, 2020).	Esta obrigação foi substituída pela DCTFWeb e nela estão obrigadas as empresas do grupo 1 e parte das empresas do grupo 2 sendo as com faturamento acima R\$ 4.8 milhões em 2017. Diante disto as informações devem ser enviadas para o eSocial através dos eventos S-1000 e S-5011 por exemplo (MANUAL ESOCIAL, 2018).
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT	O CAGED deve ser entregue por meio eletrônico (internet) pelo ACI – Aplicativo do CAGED informatizado. Ele é um registro permanente instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego utilizado para controlar as admissões e demissões de funcionários no país. O programa de Seguro-Desemprego utiliza o mesmo para conferir os dados relevantes a vínculos de trabalho e concessão dos benefícios. Deve ser feito mensalmente caso decorra de admissões, demissões e transferências na empresa (BRASIL, 2019).	A partir de janeiro do ano de 2020 o CAGED foi substituído pelo eSocial para as empresas pertencentes aos grupos 1, 2 e 3 e as informações referentes a ele devem ser informadas pelos eventos S-2200 e S-2299 por exemplo (MANUAL ESOCIAL, 2018).
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais	A RAIS deve ser feita através do programa, o qual fica disponível para download em seu site. É um instrumento para coleta de dados e tem como premissa o controle das atividades trabalhistas no país, fornecimento dos dados para a execução das estatísticas, assim dispendo de informações para as entidades governamentais. Vale ressaltar que ela é feita de forma anual (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2019).	A partir do ano base 2019 a RAIS foi substituída pelo eSocial para empresas dos grupos 1 e 2 e os dados relevantes a ela serão enviados pelos eventos S-1200, S-2200, S-2230 e S-2299 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
LRE - Livro de Registro de Empregados	O LRE deve ser preenchido pela empresa a partir do momento em que admite um funcionário, sendo assim, ele deve conter todas as informações atualizadas ligadas ao vínculo empregatício (PORTAL ESOCIAL, 2019).	O mesmo foi substituído pelo eSocial para os que optarem pelo registro eletrônico e serve para todos já obrigados, sendo assim, as informações referentes a ele deverão ser passadas através dos eventos S-2200, S-2205 e S-2206 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho	A CAT é um documento informativo que evidencia e comunica o acidente de trabalho ou doença ocupacional dos colaboradores de uma empresa ao INSS (BRASIL, 2019).	Ainda não foi substituída pelo eSocial, porém as informações pertinentes a ela devem ser transmitidas através do evento S-2210 (MANUAL ESOCIAL, 2018).



Quadro 01 – 15 Obrigações a serem substituídas

(continuação)

Obrigações	Antes do eSocial	Após o eSocial
CD - Comunicação de Dispensa	Serve para comunicar de forma antecipada e obrigatória à referida dispensa do funcionário de uma empresa, sendo por iniciativa de ambas as partes, que almejem rescindir sem justa causa o contrato de trabalho (MANUAL ESOCIAL, 2018).	Para fins de eSocial os eventos a serem enviados e que correspondem a extinção dos vínculos são o S-2250 (aviso prévio) e S-2299 (desligamento) (MANUAL ESOCIAL, 2018).
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social	É um documento de cunho obrigatório para todos os indivíduos que ingressarem em qualquer tipo de serviço. Serve como uma ferramenta essencial para a anotação de dados da vida funcional do trabalhador, os quais garantem os benefícios previdenciários, FGTS e seguro-desemprego (BRASIL, 2019).	Atualmente ela passou a ser digital sendo alimentada pelos dados comportados no eSocial. Diante disto os dados referentes a ela devem ser enviados pelos eventos S-2200, S-2205, S-2206 e S-2299 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário	É um formulário que serve como comprovação para empregados que durante o período de execução de suas atividades em uma determina empresa se expos a serviços de riscos ambientais e agentes nocivos. Ainda serve como uma forma de comprovação para requerimento de aposentadoria especial. Diante disto a empresa deve emitir este documento regulamentado conforme as demonstrações ambientais (BRASIL, 2014).	O PPP ainda não foi substituído pelo eSocial, entretanto os dados recorrentes a ele devem ser enviados dentre os eventos S-1060, S-2200, S-2210, S-2220, S-2240, S-2299 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte	A DIRF deve ser apresentada através do programa RECEITANET o qual se encontra no site da Receita Federal. É uma declaração feita de forma anual pela fonte pagadora e tem o intuito de demonstrar para a Receita Federal os rendimentos, pagamentos, valores de impostos e de deduções (RECEITA FEDERAL, 2020).	Esta obrigação ainda não foi substituída pelo programa, porém as informações constantes serão remetidas pelo evento S-1210 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais	A DCTF sendo ela uma obrigação acessória é elaborada por meio de um programa gerador disponível no site da Receita Federal. É uma declaração mensal e serve para afirmar as informações pertinentes a diversos tributos e contribuições, assim a Receita Federal utiliza-se para realizar o lançamento de créditos tributários e a forma de quitação utilizada (RECEITA FEDERAL, 2020).	As informações que se referem à DCTF devem ser transmitidas através do evento S-1299 do eSocial e servirão para alimentar a DCTFWeb (MANUAL ESOCIAL, 2018).



Quadro 01 – 15 Obrigações a serem substituídas

(conclusão)

Obrigações	Antes do eSocial	Após o eSocial
QHT - Quadro de Horário de Trabalho	Serve para alocar e detalhar os horários de inícios, intervalos e términos de uma jornada de trabalho (MANUAL ESOCIAL, 2018).	As informações pertinentes ao QHT devem ser enviadas nos eventos S-1050, S-2200 e S-2206 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
MANAD - Manual Normativo de Arquivos Digitais	Neste manual são encontradas todas as informações necessárias para geração do arquivo digital, o qual deve ser apresentado quando solicitado para a fiscalização da Secretária da Receita da Previdência. Isso ocorre a partir do momento que a pessoa jurídica recebe a intimação pelo Auditor Fiscal da Previdência Social (MANUAL MANAD, 2006).	De tal forma o eSocial comportará os arquivos digitais passíveis de fiscalização, e assim será necessário apenas acessar ao sistema o qual disponibilizará em tempo real todas as informações fundamentais das obrigações já substituídas (MANUAL ESOCIAL, 2018).
Folha de pagamento	A folha de pagamento deve ser feita mensalmente para todos os empregados, cabe à empresa efetivar o pagamento até o 7º dia útil de cada mês. A mesma demonstra os valores dos vencimentos, descontos e qualquer outro tipo de bônus (MANUAL ESOCIAL, 2018).	O eSocial é um meio essencial e uma nova forma de demonstrar as informações referente a folha de pagamento, as quais devem ser passadas no evento S-1200 por exemplo (MANUAL ESOCIAL, 2018).
GRF - Guia de Recolhimento do FGTS	A GRF é gerada a partir do aplicativo SEFIP. Ela disponibiliza de informações referentes aos colaboradores e suas remunerações, assim contribuindo para fazer o recolhimento do FGTS. Esta guia tem periodicidade mensal (RECEITA FEDERAL, 2020).	Os dados referentes à GRF mensal (GRFGTS) devem ser transmitidos através dos eventos S-1200 e S-2299 (MANUAL ESOCIAL, 2018).
GPS - Guia da Previdência Social	Esta guia serve para a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias podendo ser utilizada por pessoas físicas, autônomos, empresas. Fazendo recolhimento mensal, correto e constante os indivíduos garantem os benefícios sociais disponíveis e também a aposentadoria (RECEITA FEDERAL, 2015).	Para as empresas obrigadas a DCTFWeb as quais realizavam o quitação dos débitos de INSS através da GPS, passaram a recolher mediante a uma DARF gerada pela declaração da DCTFWeb (RECEITA FEDERAL, 2020).

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme verificado no Quadro 01, o programa eSocial está demandando de alternativas para centralizar as informações em uma única plataforma e diminuir a burocracia, tornando o processo signficante e facilitando os meios de envio. É importante enfatizar que algumas das obrigações citadas acima já foram substituídas por inteiro ou em partes, e as que ainda não foram já possuem eventos designados que comportam dados referentes a elas. Em síntese, o intuito do Governo é melhorar a qualidade das informações prestadas e também favorecer aos indivíduos possibilitando enviar as obrigações em um único local.



O eSocial assim como todo programa se provem de vantagens e desvantagens. A Equipe Técnica IOB (2015) destaca algumas vantagens para empregados, empresa e o Governo, as quais poderão ser vistas no Quadro 02:

Quadro 02 – Vantagens do eSocial

Empregado	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir os direitos trabalhistas e previdenciários; - Obter acesso às informações relativas ao Contrato de Trabalho; - Conhecimento dos recolhimentos de contribuições pertinentes à previdência; - Ciência dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Uma forma simplificada para cumprimento das obrigações sendo em uma única plataforma; - Redução dos custos com a diminuição do uso de papéis; - Obtenção do controle e qualidade sobre os serviços e as informações prestadas; - Acesso imediato e simplificado das informações trabalhistas e fiscais.
Governo	<ul style="list-style-type: none"> - Expansão na arrecadação de tributos; - Facilidade no processo de fiscalização das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias; - Redução na sonegação de impostos; - Realização de forma efetiva o cruzamento de dados das empresas.

Fonte: Adaptado de Equipe Técnica IOB (2015).

De acordo com o Quadro 02, o eSocial proporciona diversas vantagens, porém o Fisco se torna o mais beneficiado por obter um controle imediato das informações podendo realizar um cruzamento de dados seguro que possibilite identificar certas irregularidades.

Entretanto o eSocial não desencadeia somente de aspectos benéficos, onde para a Equipe Nibo (2014) grande parte das desvantagens se encontra nas empresas, como: gastos com atualização dos seus sistemas de RH, folhas de pagamento, entre outros; despesas com cursos preparatórios para quem exerce as funções no setor pessoal; necessidade de revisar os processos internos pertencentes as empresas.

Já Nascimento (2013) destaca que com a criação do eSocial deverá surgir algumas desvantagens como a realização de investimentos em novas tecnologias, reestruturação do meio organizacional, e gastos com treinamentos para se adequar a nova obrigação e submeter-se aos leiautes segmentados pelo Governo.

Conforme verificado o eSocial trará vantagens e desvantagens, entretanto as empresas possuem o dever de se adaptarem a estas mudanças, averiguando os prazos de entregas e evitando o envio de informações errôneas, fazendo com que suas desvantagens sejam extintas e por consequência tragam sustentação e benefícios as instituições. Para isto o cronograma surge com o objetivo de facilitar o cotidiano das empresas, pois vai demonstrar de forma detalhada as datas e eventos pertencentes a cada grupo.

E diante disto, o Brasil (2019), exhibe o cronograma definido em 23 de dezembro de 2019 para a transmissão de eventos, conforme comprovado na figura a seguir, havendo possíveis mudanças:

Figura 01 – Cronograma eSocial



Fonte: Brasil, 2019.

Segundo identificado na figura 01, os reflexos sofridos pelas alterações desencadeiam uma série de precauções a serem tomadas pelas empresas responsáveis no envio dos eventos, o qual de certa forma deverá cumprir com prazos estipulados, evitando problemas futuros com penalidades fiscais. Porém ele também serve como mediador na compactação das informações trabalhistas prestadas ao Governo.



2.4 ROTINAS TRABALHISTAS

O desenvolvimento de um bom negócio se inicia através de planejamentos estratégicos que facilitem em uma gestão eficaz. Para isso é necessário desenvolver rotinas trabalhistas a fim de conhecer e aplicar no cotidiano de uma empresa. Aparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho as empresas dispõem de setores capacitados para estas funções, como o de Recursos Humanos e o de Departamento de Pessoal.

De uma forma ampla Borges e Marques (2008) definem que o gestor do setor de recursos humanos é responsável por recrutar e selecionar pessoas consideradas capacitadas, além disto, ele detém a autonomia sobre remuneração, benefícios, desenvolvimento, condição e qualidade no trabalho.

A administração de recursos humanos propõe aproximar e manter o desenvolvimento contínuo das pessoas em uma empresa, buscando obter uma boa relação entre as partes. É necessário criar um contexto estratégico determinante para que o funcionário possa progredir na execução de suas tarefas evidenciando sua satisfação e adicionando valores ao seu trabalho. Garantindo isto, a empresa certamente alcançará os resultados almejados (CHIAVENATO, 2015).

Já o departamento de pessoal busca atender as necessidades dos aspectos burocráticos interligados a legislação trabalhista e previdenciária relacionada aos colaboradores. De uma forma perspicaz é o setor especializado nas ações estratégicas e gerenciais que corroboram no controle das informações pessoais, profissionais e disciplinares, sendo desde a admissão até a demissão de um funcionário (FIDELIS, 2016).

As rotinas do departamento de pessoal devem estar sempre atreladas às legislações trabalhistas, com destaque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E para que seja formalizada a admissão de um funcionário é necessário coletar toda a documentação para realizar este processo. Feita a admissão o setor passa a obter total responsabilidade sobre os aspectos trabalhistas (BRASIL, 1943).

Após a inclusão do indivíduo, o setor determinante passará a fiscalizar todas as ações do mesmo, a iniciar-se com o controle ponto que corrobora no registro das entradas e saídas na jornada de trabalho dos colaboradores de uma empresa e ainda serve para verificar a quantidade de horas extras, as faltas, atestados, atrasos e afastamentos em geral. Apurado todos os dados durante o mês origina-se a confecção da folha de pagamento, sendo este um procedimento minucioso que requer atenção, pois é primordial verificar todas as movimentações mensais recorrentes aos proventos como: salário, horas extras, adicionais em geral, salário-família e outros, e os descontos como: contribuição previdenciária social e sindical, imposto de renda, faltas e atrasos, adiantamentos, vale-transporte, planos de saúde e entre outros que possam surgir. O responsável também deve estar atento aos períodos para concessão das férias e aos afastamentos por licença-maternidade, por invalidez ou por doença, e quando solicitado carece proceder toda a documentação para o desligamento do funcionário. Vale ressaltar que a qualquer movimentação envolvendo aos critérios trabalhistas o departamento de pessoal deve estar presente e exercer sua função de forma qualificada evitando qualquer tipo de interferências processuais (BRASIL, 1943).

Além de exercer estas funções o setor também fica responsável pelo envio das declarações com o intuito de atender os órgãos regulamentadores dessas rotinas como a Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social,



Ministério do Trabalho e Emprego. Na realização dos processos é indispensável obter a certificação digital que garante a proteção na transação destes procedimentos. Dentre as principais obrigações a serem enviadas pelo departamento de pessoal estão o FGTS, SEFIP/GFIP, CAGED, DIRF, RAIS e as outras declarações quando necessário. Após a implantação do programa eSocial algumas delas já foram substituídas em partes ou por completo, porém enfatiza-se que todos os dados pertencentes devem ser alocados com frequência na plataforma disposta pelo Governo, para que o mesmo obtenha em tempo real todas as informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias (SILVA, 2018).

Com o surgimento da pandemia Covid-19, o governo adotou a Lei nº 14.020/2020, com o intuito de solucionar substancialmente os problemas das empresas e dos empregados. A mesma permitiu a realização de acordos preventivos na redução de jornada e suspensão de contrato de trabalho. Entretanto, esta Lei acarretou diretamente na rotina dos profissionais que executaram esses procedimentos (BRASIL, 2020).

2.5 ESTUDOS CORRELATOS

Diante dos estudos empíricos já realizados os quais relatam sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais (eSocial), pode-se observar a percepção através de estudos que dimensionam de outros objetivos, conforme Quadro 03.

Quadro 03 – Estudos Correlatos

Autores	Objeto do estudo	Objetivo geral
Gedayane Schefer Paulino (2017)	Impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado-SC	Consiste em demonstrar os impactos relevantes no controle interno das empresas e apresentar os possíveis problemas de implantação do eSocial.
Karina Silveira Custódio (2017)	eSocial: Problemas e dificuldades enfrentados pelos escritórios de contabilidade.	Averiguar as dificuldades que os escritórios de contabilidade estão desencadeando para adequar seus clientes ao eSocial e apresentar os impactos gerados no cotidiano organizacional das empresas.
Vinicius Webber de Souza (2018)	Uma percepção ao processo de implantação do eSocial em empresas do setor metal mecânico localizadas no município de Nova Veneza/SC.	Tem a finalidade de identificar a visão das empresas do setor metal mecânico, diante do eSocial, com um enfoque nas adequações adotadas e nas dificuldades apresentadas com a implantação.
Priscila de Souza Ranakovski (2019)	Os primeiros impactos do eSocial nas empresas da cidade de Criciúma e região.	Identificar a percepção dos profissionais do setor pessoal no processo de implantação, suas dificuldades primordiais e também relatar sobre os reflexos do eSocial perante aos usuários internos da informação.

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.



Conforme observado, os estudos demonstrados possuem enfoque em relatar sobre as dificuldades de implantação e adaptação do programa, porém vale ressaltar que o mesmo não desencadeou apenas problemas. Com as modificações constantes, observa-se que este estudo tem o objetivo de analisar não somente dificuldades, mas também os benefícios gerados por ele. O ponto essencial do eSocial busca facilitar o trabalho dos responsáveis pelo setor, fazendo com que os dados a serem enviados sejam por uma única plataforma. Sendo assim, o programa visa englobar as demais obrigações, as quais futuramente deverão ser enviadas e apresentadas em um único local.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo será segmentado pelo enquadramento metodológico e os procedimentos de coleta e análise de dados a serem utilizadas no desenvolvimento do estudo relacionado.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A abordagem do problema no presente estudo é determinada como qualitativa, que conforme Richardson (1999) é um método que busca investigar cientificamente, tendo como direção o caráter individual do objeto estudado, fazendo com que facilite a definição de hipótese independente de sua complexidade. Também proporciona realizar uma análise das variáveis propostas, tornando compreensível e classificando os processos desejados. Diante disto, as informações obtidas através dos profissionais contábeis na região da AMESC serão avaliadas de forma qualitativa, onde evidenciará os reflexos causados pelo eSocial.

Quanto aos objetivos trata-se de uma pesquisa descritiva que de acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2006) este tipo de pesquisa procura trazer de forma explícita qualquer característica imponente designada aos meios de análise. Sendo assim, pretende-se detectar os reflexos oferecidos pelo eSocial no que tangem aos aspectos de adaptação do programa e também seus benefícios.

Em relação aos procedimentos, caracteriza-se como um estudo do tipo levantamento de dados, que pode ser definido por Gil (1996) como uma pesquisa tendo como objetivo a interrogação de forma direta aos indivíduos, que poderá ser infiltrada a um grupo de pessoas ou entidades relacionadas à problematização do estudo, ensejando a análise dos dados coletados. Para isto, será utilizado um questionário com perguntas objetivas como meio de coleta das informações, para posteriormente serem ponderadas.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

No que tange a coleta e análise de dados, foi elaborado um questionário por meio do *Google Forms* contendo vinte perguntas fechadas, sendo cinco referente ao perfil do entrevistado, treze sobre os conhecimentos e perspectivas dos profissionais contábeis sobre o programa eSocial e duas englobando as mudanças nas rotinas trabalhistas durante a pandemia do Covid-19.

A aplicação deste questionário foi destinada a cento e vinte profissionais contábeis, incluindo assim pessoas físicas ou jurídicas vinculadas ao Sindicato dos Contabilistas do Vale do Araranguá que integra a região da AMESC, entretanto



ressalta-se que nem todos são associados. Para tal, o encaminhamento do mesmo foi feito via e-mail no dia 27 de abril de 2020 para o Sindcont, o qual de forma cooperativa fez o direcionamento por e-mail e pelo aplicativo WhatsApp aos seus contatos. O prazo de coleta findou-se em 27 de maio de 2020 e com isso obteve-se o retorno de vinte e seis respostas no total. Após a coleta das informações foi realizada uma análise minuciosa elencando os resultados detectados, ora abordados de forma qualitativa. Os resultados obtidos serão explanados através de gráficos, tabelas e de forma descritiva.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

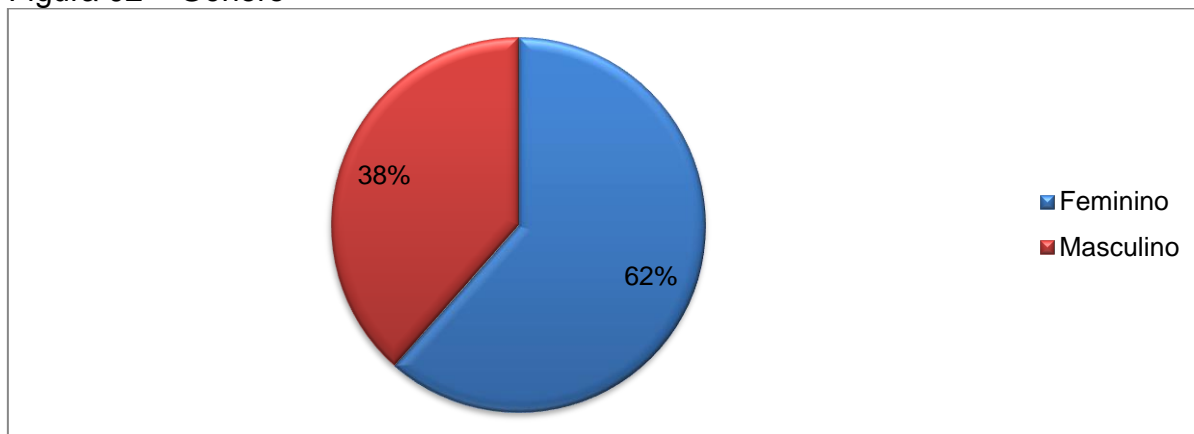
Conforme elucidado anteriormente, o presente estudo busca conhecer a percepção dos profissionais contábeis, perante o programa eSocial como um todo. Sendo assim, nesta seção serão apresentados e analisados os dados obtidos na pesquisa, a qual foi direcionada no propósito de identificar o perfil dos entrevistados e suas expectativas em razão do eSocial.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS

Para alcançar resultados promissores e almejados, se faz necessário obter os conhecimentos gerais sobre a representação dos indivíduos e suas definições perante o assunto ensejado.

De tal forma, o primeiro questionamento realizado dispõe a identificar o gênero dos respondentes segmentado por: Feminino ou Masculino.

Figura 02 – Gênero



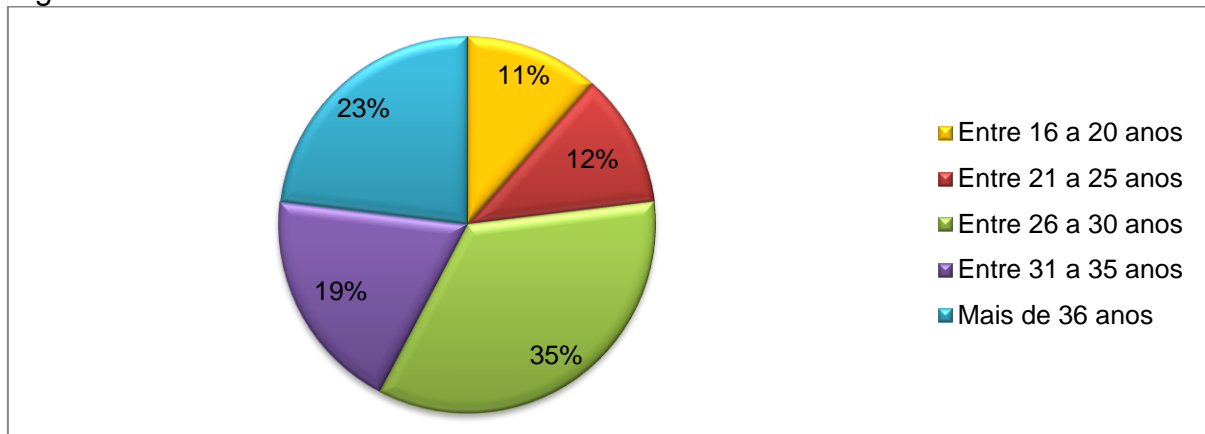
Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Analisando a figura 02, constata-se que a maior parte dos entrevistados pertence ao sexo feminino totalizando 16 participantes, representados por 62% e por consequência o sexo masculino que foi retratado por 10 pessoas, correspondendo a 38%. De acordo com o Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina - CRCSC o cenário atual demonstra que o percentual de mulheres engajadas na contabilidade vem sendo crescente e muito significativo, o que de fato em números simbolizavam 42,79% no ano de 2018 em SC, refletindo positivamente através desta pesquisa.



O segundo questionamento tem o intuito de verificar a faixa etária dos respondentes.

Figura 03 – Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme ilustrado na figura 03, percebe-se que dos entrevistados 35% estão na faixa etária dos 26 aos 30 anos, 19% corresponde entre 31 a 35 anos, 23% as pessoas acima de 36 anos, enquanto que dos 16 aos 20 anos representam 11% e de 21 a 25 anos 12%. Segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, em 2019 a taxa de ocupação no Brasil predominava dos 26 aos 39 anos o qual somente na região sul condizia a 36,1%, onde se encontra compatível com a pesquisa realizada.

O terceiro questionamento busca identificar a formação profissional dos entrevistados.

Tabela 01 – Formação Profissional

Técnico em Contabilidade	3
Bacharel em Ciências Contábeis	16
Especialista	10
Mestre/Doutor	0
Número de Respostas	29

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Pode-se observar que a maioria dos respondentes são Bacharéis em Ciências Contábeis representados por 16 respostas, os especialistas por 10, os técnicos em contabilidade por 3, e nenhum dos respondentes é mestre ou doutor. Porém vale destacar que nesta questão foram obtidas 29 respostas, isso aconteceu devido a um respondente mencionar ser técnico e bacharel, outros 2 indicarem serem bacharéis e especialistas. Conforme CRCSC na primeira edição do ano de 2019, o estado de Santa Catarina foi primeiro colocado nas aprovações dos exames de suficiência atingindo 42,54%. Isso demonstra o comprometimento das pessoas em obter um curso superior para complementar sua formação profissional e também se especializar em diversas áreas, tornado mais sucinto o seu ingresso no mercado de trabalho.

Posteriormente os respondentes enfatizaram em que área desempenham suas atividades.



Tabela 02 – Área de atuação

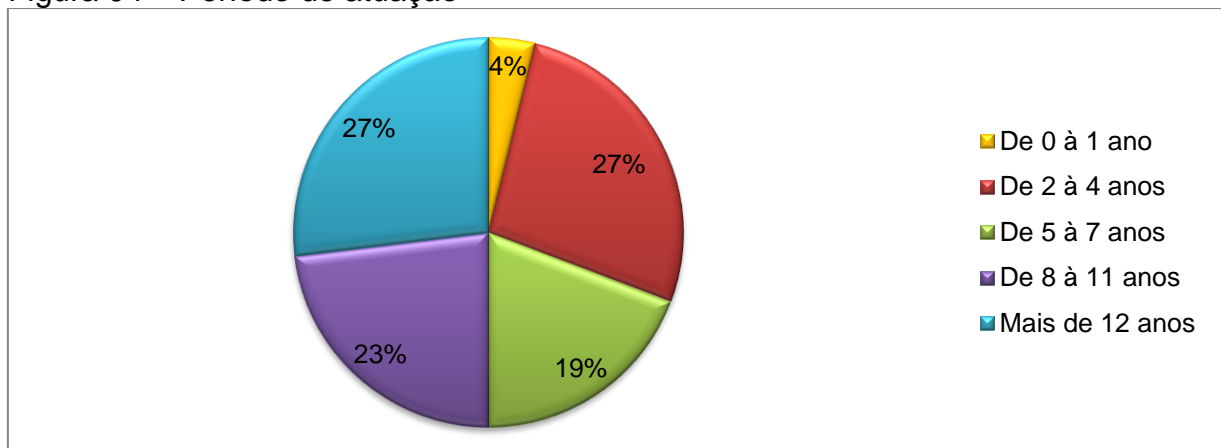
Escrita Fiscal	8
Contábil	7
Gerencial	5
RH/Departamento de Pessoal	18
Número de Respostas	38

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Diante da análise desta tabela percebe-se que área de Recursos Humanos/Departamento de Pessoal foi o destaque da pesquisa com 18 respostas. Portanto enfatiza-se que neste questionamento os respondentes que desempenham suas atividades em diversas áreas, optaram por mais de uma resposta. Sendo assim, os resultados obtidos foram condizentes com as expectativas da pesquisa, pois, o setor de Recursos Humanos/Departamento de Pessoal foi o que mais sofreu alterações com a implantação do programa eSocial, modificando assim suas rotinas trabalhistas e provocando adaptações necessárias para o cumprimento desta obrigação.

Para complementar a resposta anterior foi interrogado o período de atuação nas respectivas áreas.

Figura 04 – Período de atuação



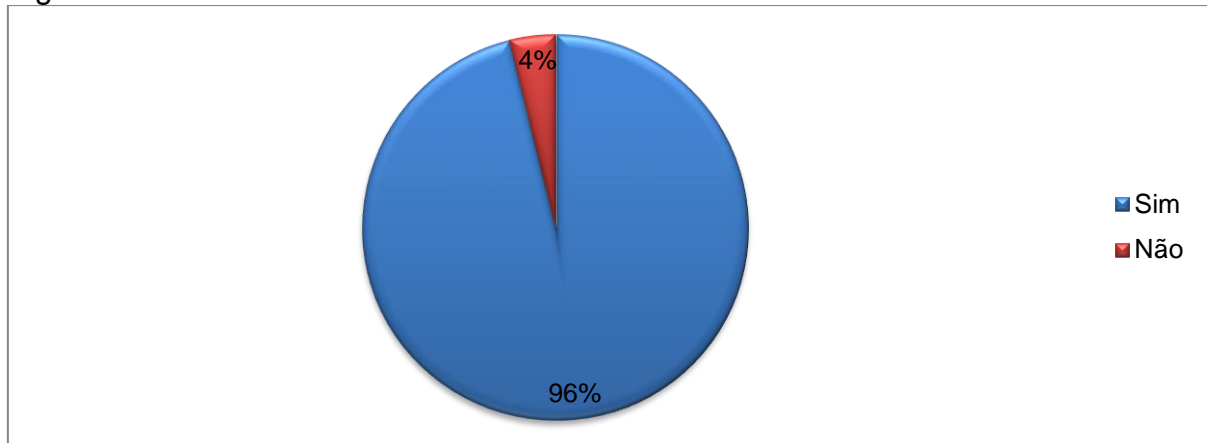
Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Para isto verificou-se que duas das opções obtiveram o mesmo resultado, sendo do período de 2 a 4 anos e do período com mais de 12 anos de atuação, ambos representados por 27%. De tal forma, podemos analisar que a maior parte dos respondentes possuem amplas experiências nas áreas que desenvolvem o seu trabalho, mostrando sua capacidade para resolver adversidades e conciliar com as constantes mudanças decorrentes nas suas rotinas.

Como um dos propósitos deste estudo o próximo questionamento tem o objetivo de identificar se os entrevistados detêm de conhecimentos sobre o programa eSocial.



Figura 05 – Conhecimento sobre o eSocial



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Constatou-se na figura 05, que grande parte dos respondentes possuem conhecimentos sobre o programa, onde 25 deles responderam positivamente, representando 96% e apenas um respondeu de forma negativa correspondendo a 4%. Sendo assim, observa-se que as pessoas procuram se inteirar sobre esse projeto promissor, cumprindo com as suas exigências na realização dos procedimentos. Ainda, supõe-se que resposta negativa pode-se dar pelo fato de o respondente possuir conhecimento parcial e não total do assunto.

O sétimo questionamento tem a intenção de verificar os meios em que eles se utilizaram para obter os conhecimentos sobre o eSocial.

Tabela 03 – Meios utilizados para obter conhecimentos

Internet	16
Televisão	3
Jornais	1
Revistas/Livros	4
Cursos/Treinamentos	23
Número de Respostas	47

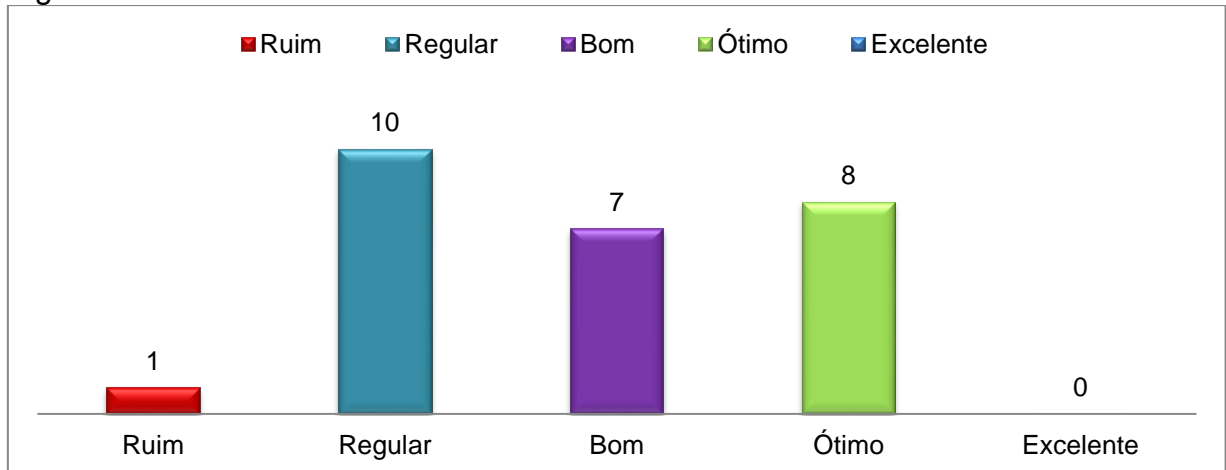
Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Diante do explanado na tabela 03, verificou-se que os meios mais utilizados foram através de cursos e treinamentos refletindo em 23 respostas, seguidos pela internet com 16. Porém, salienta-se que neste questionamento os entrevistados poderiam escolher mais de uma opção, e de forma geral foram obtidas 47 respostas. Visto como um dos meios mais relevantes para a obtenção de conhecimentos, os cursos e treinamentos são disponibilizados em diversos locais, sendo através dos Sindicatos dos Contabilistas ou pelo próprio Portal do eSocial. O Portal do eSocial, elaborado pelo governo, dispõe de manuais e informações fundamentais para que os usuários possam realizar o envio dos dados trabalhistas e previdenciários por meio do site, com assinatura digital.

O oitavo questionamento busca abordar como os entrevistados avaliam seu nível de conhecimento em razão do programa.



Figura 06 – Nível de conhecimento

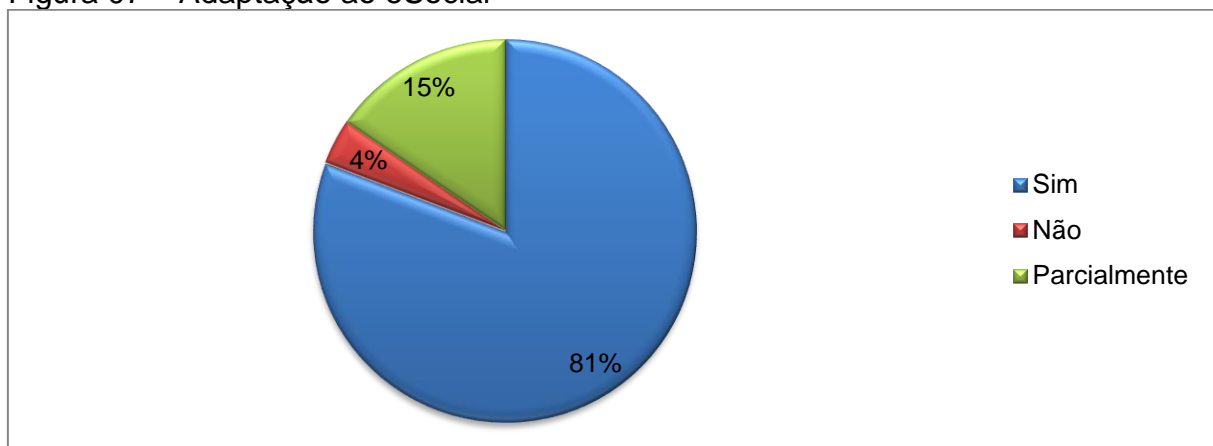


Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Analisando a figura 06, percebe-se que dos 26 respondentes, 10 avaliam seu nível de conhecimento de forma regular, 8 como ótimo, 7 como bom, e apenas 1 de maneira ruim. De tal forma o resultado foi significativo com objeto de pesquisa, pois certifica que as pessoas estão buscando através dos meios oportunos e compreensíveis, alternativas para suprir suas necessidades perante o que o eSocial exige, elevando sistematicamente seu nível de capacidade.

O próximo questionamento tem o intuito de verificar se a empresa vem se adaptando com as constantes mudanças postas pelo eSocial.

Figura 07 – Adaptação ao eSocial



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme demonstrado na figura 07, a maioria das empresas vem se adaptando as constantes mudanças do eSocial, e de acordo com a pesquisa 81% afirmaram estar realizando este processo, outros 15% dizem estar parcialmente, e 4% responderam que não. Detectando as respostas, pode-se observar que as empresas estão preocupadas em cumprir com requisitos primordiais do eSocial, respeitando as exigências da obrigatoriedade. Vale ressaltar que as empresas que não estão tomando os devidos cuidados para adaptação, podem sofrer penalidades futuras implicando no desenvolvimento contínuo dos procedimentos da empresa.

A décima pergunta visa saber quais os melhores métodos de preparação para o eSocial, na opinião dos entrevistados.



Tabela 04 – Melhor método de preparação

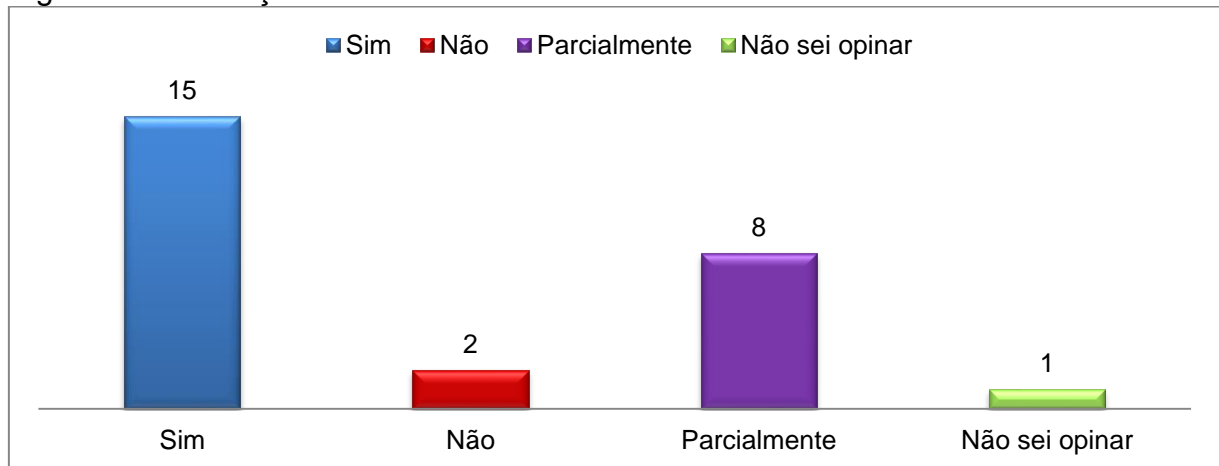
Cursos preparatórios	23
Aprofundar-se nos estudos, através dos manuais disponíveis	12
Software apropriado	12
Suporte técnico	7
Conhecimentos na área trabalhista	18
Número de Respostas	72

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Diante deste questionamento percebe-se que os respondentes julgam como método mais relevante os cursos preparatórios, totalizando 23 respostas. Essa indagação correlaciona-se com as perspectivas da pergunta 07, que interrogava os meios em que o entrevistado utilizou para obter conhecimentos, neste caso a resposta foi através de cursos/treinamentos. Avaliando as concepções, observa-se que os mesmos consideram de suma importância à capacitação contínua para a resolução dos assuntos inovadores.

O próximo questionamento tem o intuito de verificar se o eSocial irá reduzir as inconformidades na prestação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Figura 08 – Redução das inconformidades



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Analisando a figura acima, nota-se que a maior parte dos entrevistados acredita que haverá redução das informações inadequadas apresentadas no eSocial, sendo assim, foram obtidas 15 respostas positivas. É importante destacar que essa concepção vem de encontro ao citado por Brasil (2019) onde demonstra que o programa objetiva facilitar o tramite de informações entre as partes, reverenciando aplicar uma alternativa eficaz que reduza as inconformidades nos processos que acerbam os meios de fiscalização e prestação de informações.

A décima segunda pergunta procura identificar com quais objetivos o Governo desenvolveu o eSocial.



Tabela 05 – Objetivos do Governo com a implantação do eSocial

Fiscalização mais rígida	15
Arrecadação de tributos	10
Cumprimento da CLT	5
Unir e centralizar as informações	18
Ter controle de dados em tempo real	15
Número de Respostas	63

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

No ponto de vista dos entrevistados o Governo Federal inseriu o eSocial buscando atingir diversos objetivos, destacando como mais expressivos em unir e centralizar as informações, ter controle de dados em tempo real e realizar uma fiscalização mais rígida. De acordo com Oliveira (2014) o órgão superior implantou um sistema capaz de coletar informações e obter acesso imediato através de uma única plataforma. Estes dados serão compactados em um ambiente nacional virtual podendo ser fiscalizados a qualquer momento pelos órgãos competentes.

A próxima pergunta foi realizada com o propósito de identificar se os respondentes destacam o eSocial como um ponto positivo ou negativo. Diante disto foram obtidas 21 respostas afirmando ser positivo e 6 sendo negativo. De forma significativa percebe-se que o eSocial é um programa promissor e vantajoso para a maioria das pessoas, porém, vale destacar que um dos respondentes avaliou ser positivo e negativo o que para fins de análise desencadeou discordância de entendimento, levando em consideração que o entrevistado pode ter interpretado a questão de outra forma, ou se pretendeu explanar seu pensamento em verificar pontos positivos e negativos no eSocial.

A décima quarta pergunta visa identificar as principais dificuldades encontradas.

Tabela 06 – Dificuldades encontradas diante do eSocial

Adequar-se ao software	14
Capacitação profissional	5
Adaptação dos clientes	9
Cumprimento dos prazos e especificidades da plataforma	14
Atraso na entrega da documentação por parte dos clientes	6
Número de Respostas	48

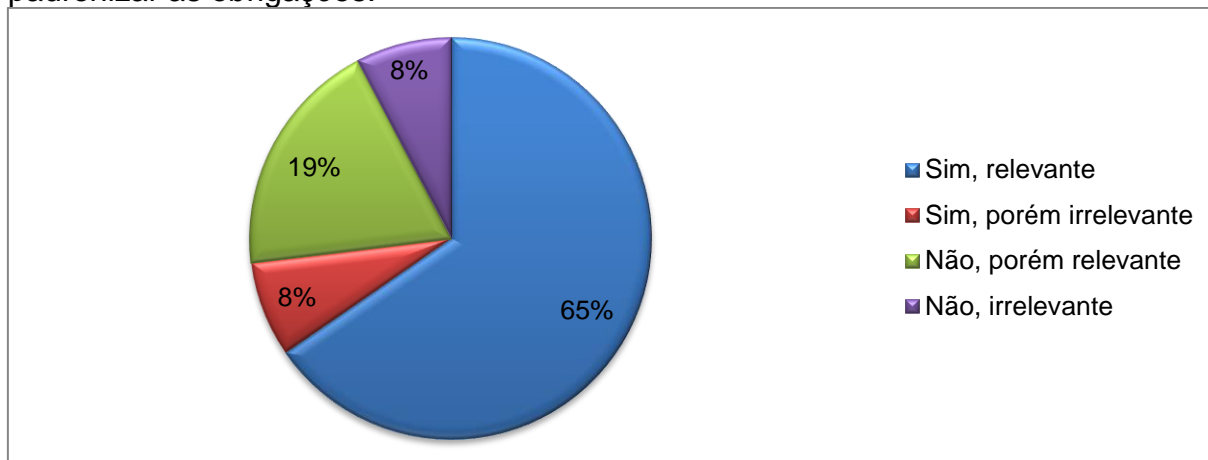
Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme identificado na tabela 06, os entrevistados avaliaram como principais dificuldades o cumprimento dos prazos e especificidades da plataforma e adequação ao software. Certamente os problemas enfrentados pelas empresas, se dão por conta dos prazos de envio das informações sendo que os mesmos devem ser destinados e remetidos através de eventos específicos. Já a Equipe Nibo (2014) cita como um entrave, os desembolsos com as atualizações de sistemas robustos e capacitados para o recebimento das informações constantes.

O próximo questionamento tem o objetivo de verificar se na visão dos entrevistados o eSocial irá substituir as 15 obrigações previstas. E como eles avaliam a importância do programa em unificar e padronizar as obrigações em uma plataforma exclusiva.



Figura 09 – Substituição das 15 obrigações previstas e a importância de unificar e padronizar as obrigações.



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

De acordo com a figura acima, 65% dos respondentes consideram que o eSocial vai substituir todas as 15 obrigações previstas e ainda avaliam como relevante a centralização das obrigações em uma única plataforma. Com isso constata-se que as pessoas estão inserindo credibilidade nas propostas em que o Governo idealiza e pretende concretizar com esse novo programa.

A décima sexta pergunta procura detectar quais benefícios são considerados os mais relevantes diante da perspectiva dos entrevistados.

Tabela 07 – Benefícios do eSocial

Mais segurança nos dados	3
Controle e transparência das informações trabalhistas e previdenciárias	11
Única ferramenta para envio das informações	11
Evitar fraudes	7
Garantir os direitos trabalhistas	4
Número de Respostas	36

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme averiguado na tabela 07, os benefícios determinados como mais significativos foram à obtenção de controle e transparência das informações trabalhistas e previdenciárias e única ferramenta para envio de informações, ambas com 11 respostas. Essas considerações refletem com o mencionado pela Equipe Técnica IOB (2015) que cita os empregados, empregadores e o Governo como os principais beneficiados com o programa eSocial, pois o mesmo irá refletir em atribuições sistemáticas para o desenvolvimento contínuo dos processos dinâmicos.

A próxima questão pretende verificar quais obrigações já substituídas pelo eSocial desencadeou mais impactos positivos. Em meio às citadas estão SEFIP/GFIP com dez respostas; RAIS oito, CAGED onze, CTPS dez, Livro Registro de Empregados dez, GPS cinco. Dentre elas se destacam o CAGED que foi substituído pelo eSocial para os grupos 1, 2 e 3; o SEFIP/GFIP onde para empresas do grupo 1 e parte do grupo 2 passaram a ser transmitidos através da DCTFWeb; a CTPS corroborada em formato digital contendo as informações no eSocial e Livro



Registro de Empregados substituído pelo eSocial para os que optarem por registro eletrônico. A substituição das obrigações pelo eSocial, visam facilitar as rotinas trabalhistas, pressupondo em enviar as informações em uma plataforma exclusiva, com isto, reduzindo o tempo de execução destinado a elaboração das mesmas, de forma separada.

O décimo oitavo questionamento procura saber se o após a implantação completa do programa o trabalho dos profissionais responsáveis será facilitado. E para isto 2 dos entrevistados responderam que sim, 5 que não, 17 que parcialmente e 3 não souberam opinar, no total foram obtidas 27 respostas. Vale ressaltar que um respondente mencionou a opção sim e parcialmente, o qual leva a entender que houve uma interpretação equivocada do questionamento. Mas percebe-se que para maioria das pessoas o trabalho do departamento específico não será totalmente favorecido, porém o objetivo do eSocial é promover a interação dos dados, disponibilizando uma plataforma exclusiva para tal.

O próximo questionamento é relacionado às interferências das rotinas de trabalho no cenário vivenciado da Covid-19.

Tabela 08 – Interferências nas rotinas trabalhistas com o Covid-19

O Teletrabalho (Home Office)	5
A pressão dos clientes para encontrar soluções	13
A apreensão por não obterem informações e prazos exatos	12
Volume de trabalho superior fora da rotina	10
Alta inadimplência por parte dos clientes	6
Número de Respostas	46

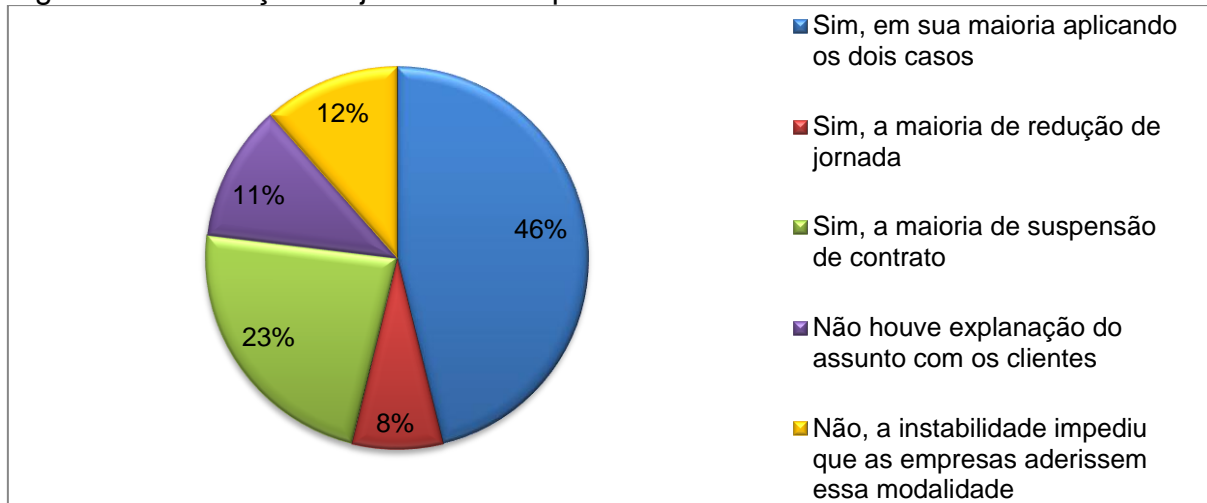
Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Conforme explanado na tabela 08, os entrevistados destacaram a pressão dos clientes para encontrar soluções com 13 respostas, a apreensão por não obterem informações e prazos exatos 12 respostas, volume de trabalho superior fora da rotina 10 respostas. Diante da pandemia, todas as empresas sofreram impactos significativos e comprometedores na execução das atividades. E para resolução imediata destes problemas os profissionais contábeis enfrentaram as adversidades do momento para encontrar soluções e dar o suporte necessário, entretanto, sobrecarregando suas rotinas de trabalho.

A última pergunta buscou analisar se após a Lei nº 14.020/2020 houve uma procura pelos empresários sobre o acordo de redução de jornada e suspensão de contrato.



Figura 10 – Redução de jornada e suspensão de contrato



Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Diante do retratado na figura acima, constatou-se que com a adversidade do momento as empresas se submeteram a optar por acordos, e para 46% dos entrevistados, a maioria procurou aplicar os dois casos, redução de jornada e suspensão do contrato. Justificado pelo cenário vivenciado que desencadeou mudanças drásticas na saúde e economia do país, muitas empresas realizaram acordos com seus funcionários, procurando interpor maneiras para evitar demissões e possíveis falências. Entretanto, os meios que corroboram o eSocial permaneceram em constante evolução na execução das rotinas trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como princípio o interesse da pesquisadora em conhecer o novo sistema denominado eSocial, sendo este um assunto atual e pertinente na realidade das empresas. Conforme analisado a maior parte dos estudos relacionados existentes, visam demonstrar apenas as dificuldades de adaptação ao eSocial como um todo. Para quebrar esse paradigma, a autora buscou retratar não apenas problemas, mas também os benefícios que o programa trouxe para o desenvolvimento sistemático na prestação das informações. E diante deste contexto surgiu como objetivo primordial em averiguar os reflexos causados pelo eSocial conforme a perspectiva dos profissionais contábeis na região da AMESC.

O Governo implantou o programa eSocial no intuito de flexibilizar e facilitar o trâmite de dados característicos e oportunos aos diversos órgãos regulamentadores como a Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego. No ano de 2018 a nova plataforma entrou em vigor de forma definitiva, buscando unificar a prestação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Além disto, o Governo objetiva substituir quinze obrigações existentes, corroborando simplificar e também fiscalizar os procedimentos rotineiros das empresas em tempo real.

Para cumprir com essa nova obrigação, às empresas iniciaram os processos de adaptação e preparação diante do programa, buscando o aperfeiçoamento através de cursos, treinamentos e sistemas capacitados que comporte o mecanismo de envio das informações.



Com a obtenção e análise dos resultados, constatou-se que os todos os objetivos foram alcançados. O objetivo geral teve a finalidade de verificar os reflexos do eSocial na perspectiva dos entrevistados, e para isto foi elaborado um questionário com perguntas pertinentes e relevantes que serviu como mediador na obtenção dos resultados almejados.

O primeiro objetivo específico procurou apresentar os propósitos determinados pelo eSocial, sendo este atingido através do embasamento teórico, com obtenção de informações oportunas que caracterizaram os meios de criação e execução do sistema.

O próximo objetivo teve a intenção de diagnosticar o nível de conhecimento e a concepção dos usuários do programa no seu cotidiano. E o terceiro objetivo específico buscou conhecer os benefícios e dificuldades originados pelo eSocial.

Para cumprir com as expectativas, pode-se verificar que a maior parte dos entrevistados detém de conhecimentos sobre o eSocial e buscam aperfeiçoar-se através de métodos apropriados que elevem seus níveis de capacidade. Além disto, retrata-se a importância de unificar e centralizar as informações, refletindo positivamente na redução das inconformidades e demonstrado os pontos benéficos proporcionados pelo eSocial. Ainda pode-se identificar que os entrevistados acreditam na substituição completa das 15 obrigações previstas, apontado à relevância das que passaram a corroborar ao eSocial. De modo geral, as empresas vêm se adaptando com as mudanças postas pelo programa, avaliando suas dificuldades, mas também seus benefícios. Em síntese, os resultados conquistados enaltecem a significância do assunto como um todo, explanando a percepção e fundamentos dos entrevistados quanto aos reflexos na sua rotina e ressaltando que defronte a uma pandemia surgiram obstáculos imprescindíveis, os quais interferiram no processo dinâmico das empresas.

Um dos fatores limitantes ao estudo foi à quantidade reduzida de respostas, onde se acredita que o período de envio do questionário corroborou juntamente com a elaboração da folha de pagamento. Ainda destaca-se que com pandemia as rotinas de trabalho foram afetadas, sendo que o profissional contábil passou a sobrecarregar suas funções, através da prática dos acordos instituídos e pela tentativa de buscar a solução para os problemas diante do cenário vivenciado por todos.

De forma geral, a elaboração deste estudo atingiu as perspectivas esperadas, demonstrando que a maioria dos profissionais os quais executam os procedimentos pertinentes ao eSocial, possuem o discernimento de resolver as adversidades e também usufruir dos benefícios em que programa proporciona.

Para a realização de pesquisas futuras sugere-se, elaborar uma nova pesquisa com o mesmo grupo de entrevistados, verificando se após a pandemia o projeto eSocial continuou em constante evolução ou se o mesmo teve suas substituições inalteradas.

6 REFERÊNCIAS

ABRANTES, Sílvio A. **Teoria da Informação**. 2003. 1 v. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia Electrotécnica e de Computadores, Feup, Porto, 2003. Disponível em: <http://arquivoescolar.org/bitstream/arquivo-e/132/5/cap1.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.



AZEVEDO, Osmar Reis; MARIANO, Paulo Antônio. **Sped – Sistema Público de Escrituração Digital**. São Paulo: IOB, 2009.

BORGES, Renata Simões Guimarães; MARQUES, Antônio Luiz. **Desenvolvendo e validando uma metodologia de diagnóstico das práticas de recursos humanos**. Gestão & Regionalidade, v. 24, n. 70, maio/ago. 2008. Disponível em: http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/viewFile/101/65. Acesso em: 03 mai. 2020.

BORGES, Viviane Apda. Almeida de Souza; MIRANDA, Carla Cristina Ferreira de. **A CONTABILIDADE NA ERA DIGITAL**. 2009. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2009/anais/arquivos/0243_0799_01.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 mai. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped**. Brasília, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 7.979 de 08 de abril de 2013. **Altera o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7979.htm. Acesso em: 25 ago. 2019.

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**. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Institui o programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências**. Brasília 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT**. 2019. Disponível em:



<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. MINISTERIO DA ECONOMIA. **O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP**. 2014. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp/>. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. MINISTERIO DA ECONOMIA. **Secretaria de Trabalho**. 2019. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Sistema Público de Escrituração Digital**. 2019. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/>. Acesso em: 26 ago. 2019.

CHAHIN, Ali. **E-gov.br: a próxima revolução brasileira: eficiência, qualidade e democracia: o governo eletrônico no Brasil e no mundo**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. xvii, 380 p. ISBN 8587918931 (enc.).

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**. 4. São Paulo Manole 2015 1 recurso online ISBN 9788520443132. *E-book*.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SANTA CATARINA. **Mulheres assumem papel de destaque na Contabilidade**. 2019. Disponível em: <http://crcsc.org.br/noticia/view/7104>. Acesso em: 04 jun. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SANTA CATARINA. **Santa Catarina ocupa primeira posição do Brasil no Exame de Suficiência 2019**. 2019. Disponível em: <http://crcsc.org.br/noticia/view/7643>. Acesso em: 06 jun. 2020.

CUSTÓDIO, Karina Silveira. **eSocial: problemas e dificuldades enfrentados pelos escritórios de contabilidade**. 2017. 68 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc, Criciúma, 2017.

EQUIPE TÉCNICA IOB. **IOB - Guia Prático do eSocial Orientações Gerais e Principais Eventos 2ª edição**. 2015. Disponível em: <http://www.iob.com.br/newsletterimages/iobstore/sumarios/2015/out/LIV21300.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

EQUIPE NIBO. **eSocial 2014: Vantagens e Desvantagens**. Disponível em: <https://www.nibo.com.br/blog/programa-eSocial-2014-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 15 out. 2019.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 4. São Paulo Erica 2016 1 recurso online ISBN 9788536522562. *E-book*.

GARCIA, Jorge Ricardo Bessa. **Interfaces dos Documentos da Saúde e Segurança do Trabalho com o Esocial**. 2016. 34 f. Monografia (Especialização) -



Curso de Engenharia em Segurança do Trabalho, Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos, São Leopoldo, 2016. Disponível em:
http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6081/Jorge+Ricardo+Bessa+Garcia_.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 out. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 159 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE**. 2019. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_1tri.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020

MANUAL NORMATIVO DE ARQUIVOS DIGITAIS – MANAD. **Aplicado à Fiscalização da Secretaria da Receita Previdenciária – SRP**. 2006. Disponível em: https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/auditoria-fiscal/sva/arquivos/manualnormativodearquivosdigitaisv_10022013manad.pdf. Acesso em: 21 mai. 2020

MANUAL OFICIAL DO ESOCIAL. **Manual de orientações ao eSocial versão 2.5**. 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

MATTOS, João Roberto Loureiro de. **Gestão da tecnologia e inovação** uma abordagem prática. 2. São Paulo Saraiva 2008 1 recurso online ISBN 9788502178960. *E-book*.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**. 2019. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf> Acesso em: 31 mar. 2020.

NASCIMENTO, Geuma C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas**. São Paulo: Trevisan, 2013. 182 p. ISBN 9788599519448.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014. 424 p.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 369 p.

PAULINO, Gedayane Schefer. **eSocial – o impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado - SC**. 2017. 60 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc, Criciúma, 2017.

PORTAL ESOCIAL. **EFD-REINF complementa o eSocial para empresas**. 2017. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/receita-federal/edf-reinf-complementa-o-esocial-para-empresas>. Acesso em: 27 mar. 2020.



PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2019. Disponível em:

<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>. Acesso em: 14 out. 2019.

RANAKOVSKI, Priscila de Souza. **eSocial: os primeiros impactos nas empresas da cidade de Criciúma e região**. 2019. 34 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc, Criciúma, 2019.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Guia da Previdência Social – Orientações**.

2015. Disponível em:

<https://www.receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/pagamentos-e-parcelamentos/emissao-e-pagamento-de-darf-das-gps-e-dae/gps-guia-da-previdencia-social-orientacoes-1> Acesso em: 18 mai. 2020.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Manual de Orientação da DCTFWeb**. 2018.

Disponível em: <https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/DCTFWeb/manual-dctfweb-03-10-18.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2020.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Manual da GFIP/SEFIP para usuários do SEFIP**

8.4. 2020. Disponível em:

https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/manuais-e-formularios/manual_gfipsefip_jan2020.pdf. Acesso em: 31 mar. 2020.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Portal Receita Federal**. 2020. Disponível em:

<https://www.receita.economia.gov.br/>. Acesso em: 04 abr. 2020.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Declaração do Imposto de Renda Retido na**

Fonte - Dirf. 2020. Disponível em:

<http://www.receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/declaracao-do-imposto-sobre-a-renda-retido-na-fonte-dirf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

RIBEIRO, R. D. S. **E-social – As inovações nas rotinas do departamento de pessoal nas empresas e os seus impactos**. 2015. 20f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015. Disponível em:

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/9415/1/PDF%20-%20Roseli%20dos%20Santos%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 09 out. 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999. 334p. ISBN 8522421110 (broch.).

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2006. 583p. ISBN 8586804932 (broch.).

SANCHEZ, Oscar A.; ARAÚJO; Marcelo. **O governo eletrônico no estado de São Paulo**, Série Didática, n. 6, jul. 2003. Disponível em:

www.cedec.org.br/files_pdf/DIDATI7-GOV%20ELETR.pdf. Acesso em: 07 out. 2019.



SILVA FILHO, G. M.; LEITE FILHO, P. A. M.; PEREIRA, T. R. L. Sistema público de escrituração digital: benefícios e dificuldades na visão dos operadores de contabilidade do município de João Pessoa. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 3, p. 50-60, 2015.

SILVA, Marlene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal**. 15. São Paulo Erica 2018 1 recurso online ISBN 9788536529967. *E-book*.

SOUZA, Vinicius Webber de. **Uma percepção ao processo de implantação do eSocial em empresas do setor metal mecânico localizadas no município de Nova Veneza - SC**. 2018. 26 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense – Unesc, Criciúma, 2018.

YOUNG, Lúcia Helena Briski. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital**. Curitiba: Juruá, 2009. 287 p. ISBN 9788536225845 (broch.).



APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmica da nona fase do curso de Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de “averiguar os reflexos causados pelo eSocial conforme a perspectiva dos profissionais contábeis na região da AMESC”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico, sendo assim nomes não serão divulgados.

Atenciosamente,
Larissa Cichella Marques

Bloco 1 - Caracterização dos profissionais

1 - Qual o seu gênero?

- Masculino
 Feminino

2 - Qual sua faixa etária?

- Entre 16 a 20 anos
 Entre 21 a 25 anos
 Entre 26 a 30 anos
 Entre 31 a 35 anos
 Mais de 36 anos

3 - Qual sua formação profissional?

- Técnico em Contabilidade
 Bacharel em Ciências Contábeis
 Especialista
 Mestre/Doutor

4 - Qual a área de desempenho de suas atividades?

- Escrita fiscal
 Contábil
 Gerencial
 Recursos Humanos/Departamento de Pessoal



5 - Período de atuação na área respondida anteriormente?

- De 0 a 1 ano
- De 2 a 4 anos
- De 5 a 7 anos
- De 8 a 11 anos
- Mais de 12 anos

Bloco 2 - eSocial

6 - Você tem conhecimento sobre o programa eSocial?

- Sim
- Não

7 - Se a resposta for sim, de quais meios se utilizou para obter o conhecimento?

- Internet
- Televisão
- Jornais
- Revistas/ Livros
- Cursos/Treinamentos

8 - Qual seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- Ruim
- Regular
- Bom
- Ótimo
- Excelente

9 - A empresa vem se adaptando com as constantes mudanças postas pelo eSocial?

- Sim
- Não
- Parcialmente

10 - Em sua opinião quais os melhores métodos de preparação para o eSocial?

- Cursos preparatórios
- Aprofundar-se nos estudos, através dos manuais disponíveis
- Software apropriado
- Suporte técnico
- Conhecimentos na área trabalhista



11 - Na sua percepção, o eSocial irá reduzir as inconformidades na prestação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não sei opinar

12 - Para você o Governo Federal implantou o eSocial com quais objetivos?

- Fiscalização mais rígida
- Arrecadação de tributos
- Cumprimento da CLT
- Unir e centralizar as informações
- Ter controle de dados em tempo real

13 - Você destaca o eSocial como ponto positivo ou negativo para as empresas?

- Positivo
- Negativo

14 - Para você quais as maiores dificuldades encontradas diante do programa?

- Adequar-se ao software
- Capacitação profissional
- Adaptação dos clientes
- Cumprimento de prazos e especificidades da plataforma
- Atraso na entrega da documentação por parte do clientes

15 - Você acredita que futuramente o eSocial irá substituir as 15 obrigações previstas? E como você avalia a importância do programa em unificar e padronizar as obrigações em uma plataforma exclusiva?

- Sim, relevante
- Sim, porém irrelevante
- Não, porém relevante
- Não, irrelevante

16 - Diante dos benefícios citados, quais você considera como mais relevantes?

- Mais segurança nos dados
- Controle e transparência nas informações trabalhistas e previdenciárias
- Única ferramenta para envio das informações
- Evitar fraudes
- Garantir os direitos trabalhistas



17 - Na sua concepção, das obrigações já substituídas pelo eSocial, quais delas foram as que mais trouxeram impactos positivos para as empresas?

- SEFIP/GFIP
- RAIS
- CAGED
- CTPS
- Livro Registro de Empregados
- GPS

18 - Em sua opinião, após a implantação completa do eSocial, o trabalho dos profissionais responsáveis pela área será facilitado?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não sei opinar

19 - Na sua perspectiva o que interferiu nas rotinas trabalhistas após a aplicação das medidas provisórias durante o período da pandemia Covid-19?

- o teletrabalho (Home Office)
- a pressão dos clientes para encontrar soluções
- a apreensão por não obterem informações e prazos exatos
- volume de trabalho superior fora da rotina
- alta inadimplência por parte dos clientes

20 - Após a Lei nº 14.020/2020 houve uma procura pelos empresários sobre o acordo de redução de jornada e suspensão de contrato?

- sim, em sua maioria aplicando os dois casos
- sim, a maioria de redução de jornada
- sim, a maioria de suspensão de contrato
- não houve explanação do assunto com os clientes
- não, a instabilidade impediu que as empresas aderissem essa modalidade