

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

RICARDO PIANCÓ DE LIMA

**ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA
IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

RICARDO PIANCÓ DE LIMA

**ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA
IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Ciências Contábeis do Centro Universitário
Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às
exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Prof. Esp. ALYNE LEITE DE
OLIVEIRA

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

RICARDO PIANCÓ DE LIMA

**ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA
IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de RICARDO PIANCÓ
DE LIMA

Data da Apresentação 02/07/2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Alyne Leite de Oliveira

Membro: Prof. Me. Ana Maria Barbosa Oliveira / UNILEÃO

Membro: Prof. Me. Antônia Valdelucia Costa / UNILEÃO.

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2021

ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Ricardo Piancó de Lima¹
Alyne Leite de Oliveira²

RESUMO

A transformação digital que aconteceu em todos os setores com o avanço tecnológico e democratização do acesso, fez com que antigas ferramentas fossem renovadas e adaptadas a essa nova realidade. Assim, surge o e-Social, este é um serviço digital com o intuito de unificar em uma só plataforma as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias fornecidas pelo empregador sobre as relações com seus trabalhadores. O objetivo geral da pesquisa é analisar as mudanças decorrentes da implementação do e-social no departamento pessoal. Para alcançá-lo são estabelecidos os seguintes objetivos específicos: conceituar o e-Social; compreender os benefícios e desvantagens do e-Social; identificar qual impacto da implantação do e-Social. A metodologia da pesquisa foi a revisão bibliográfica a partir da pesquisa de produções acadêmicas em banco de dados virtuais. O resultado alcançado com a pesquisa foi a percepção da necessidade de maior qualificação e capacitação dos profissionais que irão lidar com o sistema, para além do setor de Recursos Humanos.

Palavras-Chave: Contabilidade. eSocial. Inovação. Trabalhadores.

ABSTRACT

The digital transformation that happened in all sectors with the technological advance and democratization of access, made old tools renewed and adapted to this new reality. Thus, the e-Social arises, it is a digital service with the intention of unifying on a single platform the labor, social security and tax information provided by the employer about the relationships with its workers. The overall objective of the research is to analyze the changes resulting from the implementation of e-social in the personal department. To achieve this, the following specific objectives are established: conceptualizing the e-Social; understand the benefits and disadvantages of e-Social; identify what impact of the implementation of e-Social. The research methodology was the bibliographic review based on the research of academic productions in virtual databases. The result achieved with the survey was the perception of the need for greater qualification and training of professionals who will deal with the system, in addition to the Human Resources sector.

Keywords: Accounting. eSocial. Innovation. Workers.

¹ Graduando do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão – Ricardo_pianco@hotmail.com

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Logística Empresarial, Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios/UNISINOS, Supervisora do Eixo de Operações de Varejo_alyneoliveira@leaosmpaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital que aconteceu em todos os setores com o avanço tecnológico e democratização do acesso, fez com que antigas ferramentas fossem renovadas e adaptadas a essa nova realidade. A economia de material, de tempo e a facilidade de alcance fizeram surgir novas maneiras do cidadão se relacionar. A tendência mundial é a informatização e a prevalência dos serviços da Tecnologia de Informação.

Filipin et al. (2016) colocam que desde o surgimento da contabilidade ocorre sua adaptação e aperfeiçoamento constante, com diversas transformações. Um dos principais fatores que influenciam nesse processo é o avanço tecnológico. No início, tratava-se de uma contabilidade manuscrita, para depois utilizar mecanismos e até a atual contabilidade digital. Esta nova fase tem como característica a mudança de técnicas, na busca por maior agilidade e eficiência no acesso e processamento de informações.

A Contabilidade é uma Ciência Social que sofre reflexos das modificações que ocorrem com a evolução da sociedade. As demandas do mercado são alteradas e assim também as ciências contábeis se renovam para atendê-las, mudando as transações e operações. Também foi possível perceber que os usuários que estão em relação com as empresas também evoluíram, e se tornaram cada vez mais complexos. Um exemplo disso é a mudança que houve nas atribuições da Contabilidade, pois antigamente era limitada às relações de trocas e vendas, passaram a tratar inclusive das relações trabalhistas. Hoje, a Contabilidade está dividida como: fiscal, tributário, legal e pessoal (MIRANDA et al., 2019).

A Contabilidade fiscal é aquela que lida com o cumprimento das obrigações referentes ao Fisco, ou seja, a apuração e pagamento dos tributos, assim como anotações do que é recebido e pago em livros caixas (COAN, 2020). A Contabilidade tributária é aquela relacionada ao departamento para criação de estratégias a fim de obter benefícios fiscais, reduzir custos e compensar créditos de impostos (LEITE, 2016). A Contabilidade legal ou Direito Contábil é aquele conjunto de normas regulatórias da técnica contábil (TELES, 2020). Por fim, o Departamento Pessoal é quem executa as leis das relações de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, acordos e convenções (MIRANDA et al, 2019).

Neste contexto, surge o e-Social. Um serviço digital com o intuito de unificar em uma só plataforma as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias fornecidas pelo empregador sobre as relações com seus trabalhadores. Foi instituído em 2014, através do Decreto nº 8.373, e que resultou de uma ação conjunta entre o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (CEF), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Planejamento e Ministério da Previdência (MPS) (LEAL et al., 2016).

A problemática da pesquisa envolve a questão: Quais foram as transformações possibilitadas do e-Social para o departamento pessoal?

O objetivo geral da pesquisa foi analisar as mudanças decorrentes da implementação do e-social no departamento pessoal. Para alcançá-lo os seguintes objetivos específicos foram delimitados: conceituar o e-Social; compreender os benefícios e desvantagens do e-Social; identificar a recepção do e-Social pelo departamento pessoal.

A relevância da presente pesquisa está na maior compreensão desse programa pois ainda apresenta pouco material sobre o assunto, assim como o reconhecimento do mesmo para o setor do Departamento Pessoal e para os trabalhadores. Tendo em vista o que foi pensado na sua elaboração, o que proporcionou de melhora e o que tem de mudar para a melhor prestação de informações. A presente pesquisa irá permitir que a academia e os discentes do curso de Ciências Contábeis se debrucem e se interessem pela temática tendo em vista a importância para os trabalhadores e empregadores. Será possível identificar as limitações e dificuldades, para que o programa possa evoluir e conseguir atender as demandas para as quais fora pensado e para as que surgiram desde sua criação.

Está é uma pesquisa de caráter qualitativo, ou seja, tem a pretensão de abordar o tema de maneira não-qualitativa, a partir da subjetividade do tema. Marconi e Lakatos (2021) apresentam como sendo um tipo que busca compreender o objeto de estudo através dos significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes. Acrescentam ainda sobre a pesquisa exploratória, ou seja, aquela que se trata de uma situação que seja desconhecida, novas opiniões sobre determinado tema.

A pesquisa bibliográfica é aquela em que é feita tendo como base as fontes disponíveis, levantando as informações encontradas em produções acadêmicas, como artigos científicos, livros, teses, dissertações, periódicos e outros. Esta é uma pesquisa bibliográfica a partir de fontes secundárias, em que se busca dados em referências publicadas, seja no modo impresso ou digital. Assim coloca o pesquisador em contato com o que já foi produzido por outros pesquisadores, para que assim possa formar suas próprias conclusões (MARCONI; LAKATOS, 2021).

Quando foi delimitado o tema a ser trabalhado na pesquisa, o problema norteador e os objetivos do estudo, também foram escolhidos os descritores: e-Social; departamento pessoal; contabilidade; trabalhadores. Após isso foi acessado sites para localizar textos acadêmicos,

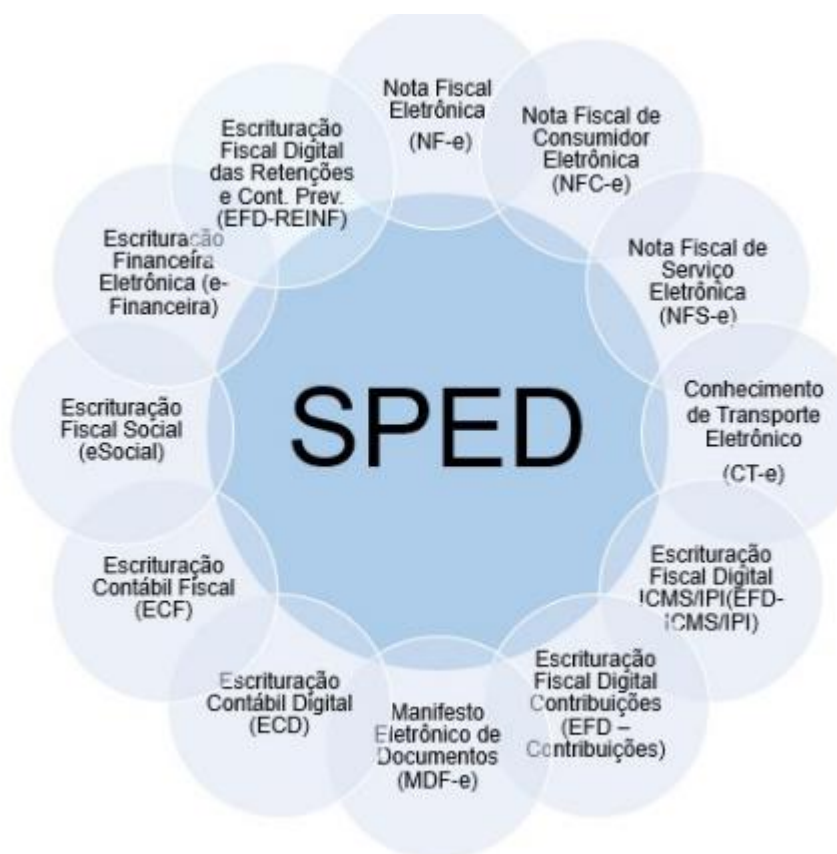
como Scholar Google e utilizando os próprios textos para a busca de outras referências. Foi feita a seleção de produções a partir do tempo de publicação, buscando limitar a textos atuais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CONCEITO DO ESOCIAL E SEU MODO OPERACIONAL

Com o avanço das tecnologias, as informações passaram a ter maior facilidade de acesso, através da sua inserção no meio digital. Um fruto desse avanço é informatização de serviços do Governo, facilitando a comunicação com a população. Diante desse contexto, o decreto nº 6.022, de 20 de janeiro de 2007, criou o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que trata de trazer para o meio digital as relações entre os contribuintes e o fisco, através do certificado digital. O SPED (figura 1) deu origem a três projetos: Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (ECF) e a NF-e Ambiente Nacional. (SILVA, 2019).

Figura 1 – Módulos do SPED



Fonte: SILVA (2019).

O eSocial, ou e-Social, um dos projetos do Programa SPED, é a Escritura Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Conforme o manual oficial do Governo Federal de apresentação do e-social, define o como sendo um projeto que tem o intuito de unificar, integrar e padronizar as informações trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. Ou seja, o eSocial é um sistema em que os empregadores darão as informações evitando a entrega de formulários e declarações, diminuindo a burocracia. Silva (2019) define o objetivo do e-Social como sendo de diminuir as divergências entre as informações constantes nas folhas de pagamentos, assim como a repetição de obrigações acessórias.

O projeto foi criado através de um Decreto de nº 8.373, do dia 11 de dezembro de 2014. O sistema de coleta de informações trabalha com o Ambiente Virtual Nacional Virtual para efetivar esse processo. Trata-se de uma nova maneira de que sejam cumpridas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias existentes (SCARDELAI, 2019).

Esse programa do Governo Federal é destinado à captação dos dados dos empregadores e contribuintes em relação ao registro de trabalhadores e informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias, estando presente nas leis trabalhistas, na lei de custeio da Previdência Social e as leis do Imposto de Renda (KRUGER; PACHECO FILHO, 2015).

Oliveira (2014) coloca como objeto do eSocial, uma forma única de que sejam prestadas informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais para os empregadores. Tem ainda como objetivos a garantia de direitos aos trabalhadores, desburocratização e ainda melhorar a qualidade de informações dessas áreas.

Os obrigados a prestarem essas informações através do sistema do e-Social são aqueles que contratarem alguém que preste serviços, seja uma pessoa física ou jurídica, e que dessa relação derive alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, existente em lei. São três grupos obrigados do eSocial: as entidades empresárias que tiveram faturamento acima de 78 milhões em 2016; os entes da Administração Pública; demais empregadores e contribuintes (SCARDELAI, 2019).

Tabela 1 – Os sistemas que estão no eSocial

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

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
LRE	Livro de Registro de Empregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
QHT	Quadro de Horário de Trabalho
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais Folha de Pagamento
GRF e GRRF	Guia de Recolhimento FGTS e Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
GPS	Guia da Previdência Social
FP	Folha de Pagamento

Fonte: Almeida; Prado (2018)

Conforme Scardelai (2019), o acesso ao Sistema é através de certificado digital que deverá ser emitido por Autoridade Certificadora credenciada pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil. O certificado digital é exigido em dois momentos: no momento da transmissão, já que é ferramenta para que se garanta a segurança do tráfego de informações pelo meio virtual; como também, na assinatura de documentos, garantindo a sua autenticidade.

O eSocial foi derivado do projeto Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), já teve na sua trajetória diversas denominações, como é colocado por Rezende, Silva e Gabriel (2017):

Foi chamado de e-Fopag, EFD-Folha, Folha Digital, EFD-Social e, por último, passou a se chamar eSocial. Ainda com o nome de EFD-Social, em 2012, faziam parte do projeto a Receita Federal do Brasil (RFB) e o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS).² A Caixa Econômica Federal (CEF), vendo os benefícios futuros, ingressou posteriormente no projeto (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2017, p. 16).

Os princípios que norteiam o e-Social está relacionado com a economia documental, a desburocratização, facilidade de acesso, unicidade, organicidade e consistência. Isso é devido a um sistema que unifica em um só lugar e de uma só maneira a forma de prestar informações sobre essas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, no lugar de produzir diversas declarações, formulários, termos e documentos sobre o assunto. Porém é válido colocar que um documento de antes do e-Social ainda terá de ser enviado de acordo com a forma utilizada na sua época (SCARDELAI, 2019).

O eSocial é regido por alguns princípios, os quais encontram-se dispostos nos incisos I, II, III, IV, e V do artigo 3º presente no Decreto nº 8.373. São eles: a viabilização da asseguarção de direitos, tanto previdenciários como trabalhistas, a racionalização e simplificação da execução das obrigações, a eliminação da redundância contida nas informações oferecidas pela pessoa de qualquer natureza, a elevação do nível de qualidade das informações e a concessão de tratamento especial para as microempresas e empresas de pequeno porte (LEAL et al, 2016, p. 128).

O objetivo é a desburocratização, concentrando o meio de encaminhamento de informações para o Fisco, além de contribuir para consistência dos dados prestados pelos empregadores, consequentemente aumentando a fiscalização e controle no envio de informações, nos cálculos e declarações. Esta é uma matéria multidisciplinar, envolvendo os Recursos Humanos, Contabilidade, Medicina, Direito, Tecnologia de Informações e ainda a Segurança do Trabalho (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2017).

Scardelai (2019) coloca como premissa para que ocorra o envio e recolhimento das informações referentes as relações trabalhistas no e-Social sendo a consistência dos dados cadastrados pelo empregador sobre os trabalhadores. Pois já que realizado em uma única plataforma diminui o risco de contradições e ausências.

O eSocial é o primeiro projeto de grande abrangência contemplando ao mesmo tempo visões trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. Isso até parecia impossível, pois juntar tudo em torno de um único projeto, dada a diversidade de interesses, é tarefa bastante arrojada. Enquanto a Receita Federal do Brasil – RFB busca arrecadar tributos, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS tem como missão abrigar a sociedade sob as asas da previdência e assistência social. Já o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE visa dar garantia ao cumprimento da legislação trabalhista e a preservação dos direitos dos trabalhadores, enquanto que a Caixa Econômica Federal norteia suas ações na arrecadação e controle do FGTS. Mas prevaleceu o bom senso e daí surgiu uma nova forma para o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais (KRUGER; PACHECO FILHO, 2015, p. 3).

O modo operacional do e-Social segue as seguintes etapas: inicialmente, o empregador gera um arquivo eletrônico que tem as informações previstas nos *layouts*; após isso, tem de ser assinado digitalmente para que vire um documento eletrônico; assim, o empregador deverá

enviar o arquivo através do Ambiente Nacional Virtual do eSocial; para que assim possa ser verificada a integridade formal do documento e é encaminhado para o empregador (SCARDELA, 2019).

As informações prestadas no eSocial são classificadas por Oliveira (2014) nos seguintes tipos: Eventos iniciais, sendo aqueles em que o contribuinte se identifica, com materiais sobre a classificação fiscal e estrutura administrativa, além do cadastramento inicial dos vínculos; Eventos de tabelas, estes são a construção de tabelas do empregador para validar os eventos periódicos e não periódicos para recepção dos eventos e realização dos cálculos de maneira correta; Eventos não periódicos, trata de um fato jurídico da área trabalhista que não tem uma data prevista para acontecer, dependendo de futuros acontecimentos na empresa e com o trabalhador; Eventos periódicos, são aqueles momentos que tem previsão de quando acontecem. Scardelai (2019) acrescenta ainda a Segurança e Saúde no trabalho.

Sobre a escrituração digital no eSocial:

A escrituração digital será de extrema importância, pois o e-Social é um instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, uma vez que as empresas devem enviar todos os seus acontecimentos no mesmo dia, assim prevenindo irregularidades.

Conforme o sítio do e-Social, ainda com a escrituração digital, o governo procura diminuir a sonegação, podendo fiscalizar pagamentos dos impostos trabalhistas, não prejudicando os colaboradores. Também, todas as informações serão compiladas em um único sistema, onde cada empresa deverá ter seu certificado digital, acessar o e-Social, inserir todas as informações de seus colaboradores e, diária e mensalmente, prestar as informações necessárias via e-Social (DECKMANN, 2016, p. 25).

O arquivo digital que é elaborado para o eSocial pode ser gerado das seguintes formas: através do sistema de propriedade do empregador ou contratado de terceiros, que seja assinado digitalmente e transmitido através da plataforma, gerando assim o comprovante; ou pode ser realizado diretamente pelo portal do eSocial (<http://www.e-social.gov.br>) que através do preenchimento dos campos e salvamento de telas já geram e transmitem o evento, sendo necessário o certificado digital ou código de acesso (SCARDELA, 2019).

2.2 A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Os avanços tecnológicos influenciaram nas organizações. Informações que antes eram realizadas por escrito ou datilografadas passaram a ser digitadas no meio eletrônico. Com SPED houve impacto no trabalho contábil das empresas, já que exigiram inovações e adaptações. O

eSocial possibilitou mudanças tanto nas organizações públicas quanto nas privadas (SILVA, 2019).

É necessário que haja treinamento, capacitação e atualização do departamento pessoal para que as informações sejam enviadas corretamente e sejam confiáveis. O departamento pessoal é responsável pela folha de pagamento e execução das rotinas trabalhistas e integração dos funcionários (SILVA, 2019).

Figura 2 – Principais mudanças no departamento pessoal

Resumo das principais mudanças no departamento pessoal
Ocorrerá a extinção das obrigações acessórias tais como GFIP, RAIS, CAGED, DIRF, MANAD, Ficha de Registro, Contrato de Trabalho, Folha de pagamento, Formulário de Seguro Desemprego, CAT Eletrônica.
A Folha de Pagamento, a Ficha de Registro, o Contrato de Trabalho, a CAT Eletrônica passa a ser padronizados com a emissão pelo eSocial após o envio dos dados.
O formulário de Seguro Desemprego já está sendo gerado eletronicamente desde abril/2015 pela internet (Seguro Desemprego WEB) no Portal Mais Emprego.
Todas as declarações continuam ativas (SEFIP, RAIS, CAGED, DIRF), para os períodos anteriores ao eSocial, ou seja, nos casos em que precisar efetuar retificações de dados decorridos antes da vigência do eSocial, deverá ser utilizado os programas da data.
Extinção da GPS, a ser substituída pela DARF. O recolhimento passa a ser centralizado na Matriz. Como já ocorre nas empresas enquadradas na +“desoneração da Folha” (Lei 12.546/11).
Está prevista a criação da DAE (Documento de Arrecadação do Empregador) que poderá ser usado para recolhimento de FGTS, INSS e IRRF, no mesmo documento para pequenos empregadores (semelhante ao DAE do Empregador Doméstico).
Extinção do PIS/PASEP, que passa a ser substituído pelo CPF: somente após a Qualificação Cadastral (batimento de CPF X NIS X NOME X DATA DE NASCIMENTO).
Extinção da Carteira de Trabalho em papel, que passa a ser um Cartão Eletrônico denominado RIC – Registro de Identificação Civil, sendo que o trabalhador poderá acessar todas as suas informações via internet.

Fonte: SILVA (2019).

Uma das principais mudanças decorrentes do eSocial no departamento social é o fim de algumas obrigações acessórias que deixam de existir ou passam a ser exclusivas no formato da plataforma, para a emissão dos dados que continham. Isso é um exemplo da Folha de Pagamento, Contrato de Trabalho, e outros. Através da internet também é gerado o formulário do seguro-desemprego, mais um exemplo da informatização.

Declarações como SEFIP, RAIS, CAGED e DIRF elas se encontram ativas para os períodos que antecederam o eSocial. Assim, caso precise se alterado algum dado nelas antes da implementação da plataforma também é possível, mas utilizando o formato da época. Outros fatores relevantes são a extinção da GPS, do PIS/PASEP e da Carteira de Trabalho. Essas mudanças priorizam a praticidade e a digitalização das informações.

2.2.1 Benefícios e desafios do eSocial

Ao observar as pesquisas sobre a aplicação do sistema do eSocial nas empresas, foi possível identificar benefícios e desafios que se apresentavam na prática.

No texto de Velluci *et al* (2018), é apresentado sobre a adaptação das empresas ao eSocial, em que foi percebido que os dados estavam dispersos e que não ocorria da mesma maneira nas organizações. Foi possível identificar a dificuldade de se conscientizar e capacitar as pessoas sobre o eSocial, para além dos profissionais dos Recursos Humanos. Isso foi recorrente nas pesquisas, de que o enfoque do eSocial ficava apenas para o setor do RH e essa atitude acaba afetando a adaptação do Sistema e a sua efetividade.

Outro desafio apontado por Velluci *et al* (2018), é de que se identificou costumes no departamento pessoal das organizações de irregularidades com a legislação trabalhista e previdenciária. Demonstra que a ausência de fiscalização possibilita a ilegalidade na administração pessoal.

Outro desafio encontrado na pesquisa é:

O principal desafio apontado pelos escritórios, na implementação do e-Social até o momento é a mudança cultural para as empresas, isso devido à dificuldade de sincronizar o departamento pessoal dentro das empresas com o do escritório, em que as informações e dados repassados pelos funcionários e a empresas, deverão ser conferidos e confirmados em tempo real, outros desafios apontados foram a implantação e as falhas nos programas operacionais, ou seja, com a tecnologia da informação (FILIPIN *et al*, 2016, p. 380).

Ou seja, a adaptação das organizações para o sistema ser efetivo é algo que ainda é difícil caso não haja estratégia e planejamento por parte da administração.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial é um sistema que permite aos empregadores fornecerem as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias referente aos seus trabalhadores em uma única plataforma. Trata-se da transformação digital que o Governo Federal vem apostando e sendo demandado pela sociedade.

A partir da análise da implementação do eSocial foi possível observar que proporcionou coesão entre os dados e praticidade ao unificar a prestação de informações em apenas um local, com isso eliminando diversas obrigações acessórias. Porém é possível identificar também a

difículdade de ser um sistema absorvido pelas empresas, devido a falta de capacitação e preparação de pessoal para além do setor de Recursos Humanos. Ou seja, as organizações estão com dificuldade para efetivar o sistema diante da falta estratégia e planejamento da própria administração.

Sendo assim, com o presente estudo foi possível identificar a necessidade de maiores estudos sobre o eSocial principalmente sobre sua melhor aplicação. Tendo em vista o reconhecimento de estudos, mesmo que escassos, apresentavam desafios sobre sua implementação. Assim é necessário maior qualificação e capacitação dos profissionais que irão lidar com o sistema, além do setor de Recursos Humanos. A mudança cultural da organização e adaptação é outro desafio que apareceu na pesquisa.

A presente pesquisa também se limita a ser uma breve análise, na tentativa de entender como se deu a implementação do projeto do eSocial, com base apenas em outros estudos. Diante da percebida escassez de material acadêmico sobre o assunto, isso também foi um fator que restringiu maior alcance da pesquisa. Dessa forma, além de introduzir esse assunto, alveja-se que o estudo possa motivar outros pesquisadores para essa temática.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, I. A. C. R; PRADO, A. G. S. **Desafios de implantação do esocial**: estudo de caso em um escritório de contabilidade na cidade de Mossoró. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal Rural do Semi Árido. Curso de Ciências Contábeis. Mossoró, 2018.
- COAN. Qual a diferença entre contabilidade fiscal e contabilidade societária. **Coan Contábil** 2020. Disponível em: < <https://coancontabil.com.br/contabilidades/>> Acesso em: Maio 2021.
- DECKMANN, Carina. **Auditoria trabalhista e a contribuição para a implantação do e-social**. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, 2016.
- FILIPIN, R. *et al.* Impactos e benefícios da implantação de efd social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 17, n. 2, 2016
- GUESSI, Sabrina de Amorim. **O reflexo da implantação do e-social na cultura organizacional**. Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2017.

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

LEAL, J. M. D. R; et al. Implementação do esocial: benefícios e desafios sob a perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista gestão e organização**. V. 1, n. 1, 2016.

LEITE, Jackeline. Você sabe o que faz a área fiscal e por que ela é tão importante nas empresas? **Treasy**. 2016. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/o-que-faz-a-area-fiscal/>> Acesso em Maio 2021

MACHADO, Gabriela Azevedo; MOLLICA, Adriana Maria Vieira; CONDÉ, Claudia de Moraes Sarmento. As vantagens e desvantagens da implementação do e-social no departamento pessoal da empresa de energia elétrica no município de Cataguases – MG. **Revista Científica Fagoc Multidisciplinar**: v. 3, 2018.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 9ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MIRANDA, G. Z. et al. Percepção do departamento pessoal com a implantação do esocial. **Seminário científico do Unifacig**. V. 2019.

OLIVEIRA, Aristeu de. **eSocial**: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. São Paulo : Atlas, 2014.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA; Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial**: prático para gestores. São Paulo: Érica, 2017.

SCARDELAI, Adalberto. **Esocial**. Editora Kalirz. 2019.

SILVA, Maria Claudia da. **Mudanças nas rotinas do departamento pessoal após a implantação do e-social**: um estudo nos escritórios de contabilidade. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2019.

TELES, F. E. R. Direito contábil: origem, conceito e natureza. **Conteúdo jurídico**. 2020. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55170/direito-contbil-origem-conceito-e-natureza>> Acesso em Maio 2021

VELLUCCI, R. G. *et al.* Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da micro e pequena empresa**. Campo Limpo Paulista: v. 12, n. 1, 2018.

VIEIRA, Flávia Regina Pena; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. **Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do e-social**. FUCAMP. 2019.