

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

O E-Social e o Departamento Pessoal:  
O Departamento Pessoal Diante dos Desafios e Dificuldades  
da Implantação do e-Social.

RIO DE JANEIRO

2022

SONIA APARECIDA DA COSTA SANTANA

O E-Social e o Departamento Pessoal:  
O Departamento Pessoal Diante dos Desafios e Dificuldades  
da Implantação do e-Social.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Maria Cecília de Carvalho Chaves

**Rio de Janeiro, 2022**

## RESUMO

PEREIRA, M. M. M. **Esocial e o departamento pessoal:** O departamento pessoal diante dos desafios e dificuldades da Implantação do Esocial. Proposta de Projeto Final de Graduação em Ciências Contábeis, na Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

Diante do acelerado avanço tecnológico nos meios de comunicação, um maior acesso e compartilhamento de informações em tempo hábil para a tomada de decisões se tornou crucial, em especial no ambiente organizacional. O objetivo desta pesquisa consiste em apontar para as mudanças ocorridas no Departamento Pessoal em função da criação do eSocial. Constatou-se que a implantação do e-Social fez com que a cultura organizacional das empresas brasileiras fossem modificadas, gerando uma redução nos custos para as organizações, aprimorando a qualidade e confiabilidade da informação entregue, reduzindo a inadimplência e, entre outros benefícios, permitindo maior fiscalização e controle do governo sobre as relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Contabilidade. E-Social. Departamento Pessoal.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	5
2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA.....	6
3 REVISÃO DA LITERATURA .....	6
3.1 Departamento Pessoal.....	6
3.2 SPED.....	7
3.3 e-Social .....	8
3.4 Mudanças nas Rotinas Organizacionais .....	10
4 ASPECTOS OPERACIONAIS DO e-SOCIAL.....	11
4.1 Conhecendo o e-Social .....	11
4.2 Etapas para Implantação.....	13
4.3 Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-REINF) .....	13
4.4 Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWEB).....	14
5 METODOLOGIA.....	15
6 CONCLUSÃO.....	17
7 REFERÊNCIAS.....	18

## 1 INTRODUÇÃO

A partir do século XVII, ocorreram diversas mudanças no mundo de natureza econômica, social e tecnológica, que fizeram com que a *internet* e a tecnologia da informação e comunicação se desenvolvessem, permitindo maior acesso e compartilhamento de informações de forma mais hábil para auxiliar no processo de tomada de decisões no ambiente organizacional.

Assim, devido às mudanças provocadas pelo desenvolvimento tecnológico, foi necessário o aprimoramento das ferramentas de fiscalização pelo governo, bem como a unificação do seu banco de dados para o compartilhamento dessas informações entre os órgãos da administração pública.

Logo, a Receita Federal do Brasil criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo decreto nº 6.022, de 20 de janeiro de 2007, que se divide em três ramos, a Escrituração Contábil Digital (ECD), a Escrituração Fiscal Digital (ECF) e a NF-e Ambiente Nacional. Com isso, foi-se necessário a criação de obrigações acessórias, com destaque para o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social).

Para alcançar os seus propósitos, este estudo foi estruturado em seis seções, presente esta introdução, que busca indicar e contextualizar o tema da pesquisa. A segunda seção foi reservada a justificar o desenvolvimento desta pesquisa e apresentar os objetivos gerais e específicos desta pesquisa. A terceira, por sua vez, constitui-se do referencial teórico, que busca entender a origem e função do Departamento Social no Brasil, explicar a respeito da criação do SPED, com destaque para o e-Social e, por fim, analisar as mudanças ocorridas no Departamento Pessoal com a implantação do e-Social nas organizações brasileiras. A quarta seção descreveu a metodologia aplicada para elaborar esta pesquisa, que se deu pelo método de Revisão Bibliográfica, em seu estudo qualitativo, ao fazer o levantamento bibliográfico de estudos realizados anteriormente por pesquisadores que se dedicaram ao tema, tais como: Duarte (2013), Abrantes (2014), Leal *et al.* (2016) Carvalho (2017), Guessi (2017), Martins (2017), Santos *et al* (2019), entre outros. A quinta seção compilou as informações levantadas em uma conclusão sobre o tema. A sexta seção expôs os aspectos operacionais desta pesquisa e a sétima, por fim, encerra com as referências bibliográficas que apoiaram o desenvolvimento deste estudo.

## **2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA**

Este trabalho justifica-se pela necessidade em demonstrar a importância em entender e esclarecer os impactos do e-Social na prestação dos serviços contábeis e nas rotinas do departamento pessoal das empresas brasileiras.

Assim, diante do exposto, indaga-se: Qual o reflexo contábil da implantação do e-Social nas rotinas do Departamento Pessoal das empresas? Posto isso, o objetivo geral desta pesquisa consiste em apontar para as mudanças ocorridas no Departamento Pessoal em função da criação do e-Social. De forma a atendê-lo, os objetivos secundários são: (i) apresentar o Departamento Pessoal; (ii) compreender melhor a respeito do SPED; (iii) investigar a origem e o conceito de e-Social e, por fim; (iv) expor as mudanças ocorridas no Departamento Pessoal devido a implantação do e-Social.

## **3 REVISÃO DA LITERATURA**

### **3.1 Departamento Pessoal**

De acordo com Medina (2018), o Departamento Pessoal data desde os tempos da escravidão, sendo o responsável por ele nomeado de “Feitor” que tinha como principal função cuidar dos assuntos relacionados aos trabalhadores. O autor ainda destaca para as condições desumanas de trabalho naquele período, no qual a saúde e bem-estar do trabalhador não importavam e estes possuíam mais obrigações que direitos, sendo submetidos a punições severas caso desobedecessem às ordens.

Todavia, durante a Era Vargas e com o surgimento das leis trabalhistas, os empregadores passaram a ser obrigados a seguir as normas previstas relacionadas as relações de trabalho para não sofrerem punições. Fato este que aumentou o valor percebido pelos empregadores quanto a importância do Departamento Pessoal em cumprir as leis trabalhistas e previdenciárias (MEDINA, 2018).

De acordo com Ferreira e Rossa (2017) o departamento pessoal é reconhecido como aquele que é responsável pelos processos de admissão, rescisão contratual, jornada de trabalho, equipamentos de proteção individual, pagamento de salários e benefícios e geração de guias de recolhimento de taxas e impostos, entre

outras tarefas.

Segundo Marras *et al.* (2005), as principais bases legais utilizadas pelo Departamento pessoal são a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

### 3.2 SPED

Com os avanços provocados pelo desenvolvimento da tecnologia da informação e da internet, o acesso e a junção de informações ficaram mais acessíveis e práticos, fato este determinante para o projeto Governo Eletrônico (e-GOV), que busca a interação das administrações públicas com os contribuintes (RAMPELOTTO, 2013, p. 29).

Esses avanços possibilitaram a criação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo decreto nº 6.022, de 20 de janeiro de 2007, que objetiva informatizar a relação entre fisco e contribuintes e subdivide-se em três grandes projetos denominados: Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (ECF) e a NF-e Ambiente Nacional (RECEITA FEDERAL, 2012).

Conforme destaca Abrantes (2014), o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) revolucionou as relações entre as entidades e as esferas do governo, tornando-se uma das mais importantes ferramentas de governo eletrônico e a principal plataforma fiscalizadora das informações apresentadas pelas empresas.

Geron *et al.* (2011) ensina que o SPED consiste em um instrumento que busca unificar as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos integrantes da escrituração comercial e fiscal das empresas, através da transmissão de informações assinadas por meio de um certificado digital. Assim, segundo Passos (2010),

Através do SPED, o governo brasileiro busca simplificar as obrigações acessórias, reduzir a carga tributária e melhorar a qualidade das informações repassadas pelo empregador a administração pública, facilitando com isso a fiscalização e evitando a sonegação devido ao cruzamento de dados (ROCHA; CARVALHO, 2012).

Portanto, dentre os subprojetos do programa SPED, destaca-se o e-Social, que buscou unificar o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias por

empregadores a respeito da contratação e utilização de mão de obra onerosa, com vínculo empregatício ou não (MANUAL DO e-Social, 2019 p. 06).

### 3.3 e-Social

Criado em junho de 2014 pela Lei nº 8.373/2014, o e-Social consiste em um portal que busca unificar o envio tempestivo de informações relacionadas as relações de trabalho. Assim, de acordo com Oliveira (2017), esse portal busca atender as necessidades da Secretaria da Receita Federal (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além da Justiça do Trabalho.

Carvalho (2017) destaca que o e-Social busca substituir algumas declarações, tais como: Guia de Recolhimento do FGTS e das Informações à Previdência Social (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF).

Portanto, a finalidade da criação do e-Social é reduzir a falta de padronização existentes na folha de pagamentos, assim como reduzir obrigações assessórias redundantes, entregues em duplicidades, muitas vezes com erros e inconsistências entre as informações enviadas (FILIPIN *et al*, 2016).

Ademais, de acordo com Martins (2017), a criação do e-Social busca garantir o cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de frear a sonegação de impostos ao cruzar os dados das empresas e, conseqüentemente, aumentar significativamente a fiscalização sobre estas. O autor ainda destaca que, pelo fato de constarem em uma planilha eletrônica, os dados não são passíveis de manipulação, garantindo a veracidade das informações.

Com a unificação do envio de informações em um único ambiente, os processos tendem a ficar menos morosos, uma vez que eles consistem em uma tarefa exaustiva, repetitiva e cansativa devido a periodicidade dos prazos e a quantidade de dados que compõe os documentos a serem entregues a administração governamental (MANN; HOFFMAM, 2015, p. 05).

Ademais, Oliveira (2015) aponta para o fato de que a implantação do e-Social permitirá que seja realizada uma auditoria em tempo real referente à vida

profissional das pessoas.

Dessa forma, o e-Social objetiva beneficiar desde servidores, quanto gestores e a sociedade em geral, ao facilitar o cumprimento da legislação fiscal, trabalhista e previdenciária vigente, sendo os empregados os maiores beneficiados, seguidos pelo governo, uma vez que permite que este detenha maior controle sobre a arrecadação de tributos (COSTA *et al.*, 2018).

Ademais, para Duarte (2013), o e-Social busca facilitar a fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas, além de aumentar os tributos relativos a Previdência Social, uma vez que o novo sistema facilita os processos organizacionais e, por consequência, diminui os erros operacionais cometidos pelas empresas na transmissão de informação ao governo.

Segundo os estudos de Leal *et al.* (2016, p. 139), os profissionais acreditavam, naquela época, que a implantação do e-Social traria inúmeros benefícios, uma vez que a disponibilização dos dados em uma única base eliminaria as obrigações acessórias, viabilizando a prestação de informações, de forma mais ágil e precisa, além de reduzir os arquivos físicos, otimizar as rotinas de FGTS e proporcionar maior controle e fiscalização.

Todavia, Abrantes (2014, p. 19), alertou sobre a dificuldade na implantação do e-Social e a conscientização de gestores a respeito da importância dessa obrigatoriedade. Além disso, o e-Social é considerado o projeto de maior complexidade do SPED, tornando-se necessário que profissionais e contribuintes busquem maior capacitação para atender as suas exigências (FILHO, SILVA; PAIVA, 2017).

Em 19 de dezembro de 2014, o Manual do e-Social foi atualizado, no qual foi adicionado os processos de implementação, assim elencados:

1° No primeiro momento ocorreu o envio dos dados cadastrais do empregador, das tabelas com rubricas, lotações tributárias, funções e cargos, horários e turnos de trabalho, processos administrativos e os trabalhadores portuários.

2° No segundo momento atualização de eventos trabalhistas não periódicos, ou seja, aqueles que não possuem data certa para acontecer, são as admissões, desligamentos, afastamentos, alterações cadastrais e contratuais, reintegração, comunicação de trabalho intermitente, bem como os Trabalhadores sem vínculos empregatícios (estagiários e estatutários).

3° No terceiro momento é que serão enviados os arquivos que compõe a folha de pagamento, ou seja, os eventos periódicos mensais, compostos por salários, contribuição sindical, benefícios previdenciários.

4° No quarto momento serão enviados os eventos de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), que são as Comunicações de Acidentes de Trabalho

(CAT), exames periódicos, diagnósticos do ambiente de trabalho, se apresenta insalubridade, periculosidade bem como as condições ambientais do trabalho e seus fatores de risco (MANUAL DO E-SOCIAL, 2019).

### 3.4 Mudanças nas Rotinas Organizacionais

As mudanças na tecnologia têm causado alterações nos negócios que vão além de seus ambientes internos. Eles também impactam seus mundos externos. Os desenvolvimentos tecnológicos levaram as empresas a violar as leis trabalhistas e truques como contornar impostos e custos trabalhistas ao infringir as leis trabalhistas.

Diante da necessidade em se obter informações cada vez mais tempestivas e maior controle sobre estas, Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), destacam para a importância da mudança nas rotinas gerenciais, atualizando-as constantemente conforme as necessidades do contexto na qual se inserem. Assim, a implantação do e-Social trouxe consigo a necessidade das empresas em reorganizar suas rotinas internas da área trabalhista, no tocante à adequação às exigências dos órgãos fiscalizadores. (RODRIGUES; SELL; LAVARDA, 2018).

Sob a ótica de Volpato (2014), as mudanças ocorridas no e-Social refletem e, modificam, a cultura interna das empresas, devido aos impactos em sua rotina, mais precisamente, no departamento social. Assim, de acordo com Santos *et al.* (2019), as mudanças proporcionadas pelo e-Social fizeram com que as empresas repensassem suas rotinas, buscando revisar dados para que as informações sejam entregues com maior confiabilidade.

Vale frisar, ainda, que a implantação do e-Social não traz mudanças na legislação trabalhista, fiscal, ou previdenciária, mas sim promover o controle efetivo das relações trabalhistas e fiscalizar, com mais rigor, o Departamento Pessoal das organizações (CARVALHO, 2017).

Assim, dentre as mudanças requeridas, Oliveira (2014) destaca para a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações legais, buscando registrar a vida laboral de todos os contribuintes, de forma transparente e garantindo segurança jurídica nas relações de trabalho, dificultando a ocorrência de fraudes contra a previdência social e leis trabalhistas.

Dentre os principais objetivos da implantação do e-Social, Medina (2018) destaca para a diminuição da burocracia das empresas, uma vez que a entrega

manual dos formulários passa a ser entregues digitalmente, agilizando a troca de informações e eliminando as redundâncias causadas muitas vezes na prestação de contas pelos empregadores.

Ademais, ainda segundo a autora, esse novo programa governamental poupará tempo e aumentará a produtividade na prestação de contas com o Governo, além de diminuir os erros de cálculos do FGTS e dos outros tributos pois as guias serão geradas dentro do próprio programa (MEDINA, 2018).

Segundo Martins (2017), o manual do e-Social classifica as informações a serem transmitidas pelo Departamento Pessoal em três grupos, sendo eles:

Na parte inicial deverão constar as informações de natureza permanente, como tabela de rubricas, cargos, horários e vínculos empregatícios atuais. Nos eventos não periódicos será necessário registrar ações como admissão, alteração contratual, afastamentos e reintegrações. Já nos eventos periódicos incluem-se dados de remuneração dos trabalhadores e informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. (MARTINS, 2017, p. 01).

O Departamento de Pessoal das atuais organizações está cada vez mais rigorosa, alertando, de acordo com Zenaide Carvalho (2018), para a exigência de profissionais capacitados, atualizados e que dominem a legislação trabalhistas, de forma a desenvolver atividades complexas próprias desse setor e evitar passivos trabalhistas.

Ademais, Guessi (2017), ressalta que essas adaptações serão realizadas e atualizadas ao longo do tempo conforme se aparenta ser necessário até se chegar a uma estrutura permanente e adequada, gerando nesse processo inúmeras dúvidas e incertezas, uma vez que mudará a cultura organizacional.

## **4 ASPECTOS OPERACIONAIS DO e-SOCIAL**

### **4.1 Conhecendo o e-Social**

Também conhecido como sistema e-Social - é um sistema digital para registros fiscais, previdenciários e trabalhistas que é considerado um "SPED Trabalhista". Destina-se a padronizar as obrigações trabalhistas nos bancos de dados do governo, eliminando a necessidade de os auditores fiscais buscarem informações dos contribuintes. Em vez disso, as empresas enviam seus arquivos digitais via SPED para um canal de comunicação chamado E-Social. Um de seus

principais objetivos é facilitar as interações entre a receita federal e os contribuintes.

O Instituto Nacional do Seguro Social e o Ministério do Trabalho trabalham juntos em um projeto digital chamado E-Social. Esta é a estante digital para acompanhamento de obrigações fiscais, trabalhistas, previdenciárias e de folha de pagamento. É um dos maiores e mais complicados projetos de educação especial (REICHERT, 2015).

Como esta área de documentação é arquivada por muito tempo, torna-se impossível garantir a precisão e segurança dos dados nela contidos.

O governo federal considera o formato digital do projeto o registro de informações de materiais que quebram com facilidade, como livros em papel. Conseqüentemente, as empresas têm acesso a um banco de dados único, seguro e gratuito para armazenar essas informações.

A implantação do eSocial viabilizará garantia aos diretos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas. (Art. 3º Decreto nº 8.373/2014).

Os principais objetivos do projeto são modernizar e simplificar os procedimentos trabalhistas e previdenciários repassados às autoridades competentes das autoridades e garantir o cumprimento da legislação vigente para aumentar a eficiência das fiscalizações.

Apesar de todas as suas possíveis vantagens, o E-Social ainda não convenceu todos os membros do público interessados:

O e-Social está se tornando é uma dor de cabeça para as empresas. As dúvidas sobre os pontos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (nome oficial) são cada vez mais frequentes, principalmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. O e-Social promete vir para garantir o cumprimento das leis ao pé da letra, o que, em meio às políticas empresariais que possibilitam acordos e flexibilidades, pode representar alterações profundas. (MELLO, 2014, p. 01).

É certo que, devido à complexidade do projeto e à falta de um cronograma claro, o E-Social tem muitos profissionais preocupados com sua execução, pois o projeto sofreu diversas alterações ao longo de sua implantação e ainda não está

estável atualmente. No entanto, com uma análise de longo prazo, pode-se entender que os esforços feitos durante a implementação serão recompensados, pois o projeto aumentará significativamente os processos associados.

Segundo Borges (2013), o sistema tem como objetivo informatizar e aproximar o fisco e o contribuinte, integrar o fisco e padronizar a coleta de dados contábeis.

## **4.2 Etapas para Implantação**

De acordo com o cronograma previsto e atualizado pelo Decreto nº 716 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho de 04 de julho de 2019, a implantação do e-Social teve início em janeiro de 2018 para empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhão, foi o primeiro grupo do projeto.

As demais empresas privadas foram novamente subdivididas em dois grupos, um para pessoas jurídicas que não optaram pelo Simples Nacional, com faturamento de até 78 milhões de reais em 2016, implantado em julho de 2018, denominado segundo grupo. O terceiro grupo é composto por entidades que optam pelo Simples Nacional, empregadores individuais (exceto empregadores domésticos) e entidades sem fins lucrativos, incluindo microempreendedores individuais, que lançaram o projeto em janeiro de 2019.

As empresas que se cadastraram após essa data e tiveram a opção do Simples Nacional também entraram no terceiro grupo. As agências públicas estão programadas para aderir ao programa em janeiro de 2020.

## **4.3 Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-REINF)**

A EFD-REINF foi criada por meio da RSF nº 1701, de 14 de março de 2017. Faz parte do sistema público de escrituração digital do SPED; sua principal função é substituir o módulo EFD-Contribuições. A EFD-REINF retém as contribuições calculadas sobre a receita bruta.

O EFD-REINF requer informações associadas aos registros fiscais federais.

- Aos serviços tomados /prestados mediante cessão de mão de obra ou empreitada;

- Às retenções na fonte (IR, CSLL, COFINS, PIS/PASEP) incidentes sobre os pagamentos efetuados a pessoas físicas e jurídicas;
- Aos recursos recebidos ou repassados para associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional;
- À comercialização da produção e à apuração da contribuição previdenciária substituída pelas agroindústrias e demais produtores rurais pessoa jurídica;
- Às empresas que se sujeitam à CPRB (Cfe. Lei 12.546/2011);
- Às entidades promotoras de evento que envolva associação desportiva que mantenha clube de futebol profissional. (RFB, 2017, p. 01).

A Receita Federal tem expectativas ambiciosas para a implantação da EFD-REINF, visando substituir outras obrigações acessórias no processo, mas desta vez em torno dos salários, como a GFIP (Guia de Cobrança de FGTS e Informações Previdenciárias da Previdência Social) e a DIRF (Imposto de Renda Retido na Fonte). Retorna).

Como módulo complementar ao E-Social, também busca o mesmo objetivo do E-Social, que é fortalecer o relacionamento entre o fisco e os contribuintes.

#### **4.4 Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWEB)**

Foi instituído pela portaria normativa RFB nº 1.787/2018 para substituir o GFIP (Diretrizes do FGTS para Coleta e Informações Previdenciárias), primeiro em termos de contribuições previdenciárias, que substituiria o GPS (Diretrizes Previdenciárias) pelo DARF (Diretrizes Tributárias Federais). Documento de Arrecadação) disponível através da DCTFWeb até o dia 15 do mês seguinte ao do fato gerador.

A DCTFWeb será acessada em um portal na internet, via eCac da RFB que fica dentro da área “Serviços”. Após o encerramento da apuração, seja ela oriunda do eSocial e/ou da EFD-Reinf, a DCTFWeb recebe essas informações e gera uma declaração, contendo os débitos (desconto de segurados, contribuição patronal e para outras entidades e fundos, etc.) e os créditos (dedução de salário-família, salário-maternidade e de retenções sobre notas fiscais), consolidando todas essas informações e fazendo a apuração do saldo a pagar (débitos menos créditos). Após a transmissão da declaração será disponibilizada a emissão do DARF, que também será eletrônica e com código de barras. (RFB, 2018, p.01).

O DCTFWeb utiliza a base de notificações mensais de encerramento do E-Social e EFD-Reinf, consolida os dados através do portal eCac, confirma o extrato

enviado com assinatura digital, permitindo que o DARF seja impresso quando houver débitos em aberto. Desta forma, permite uma transferência de declarações mais fácil e flexível, uma vez que as informações necessárias são automaticamente importadas de outros módulos.

## 5 METODOLOGIA

Uma pesquisa pode ser classificada, conforme Gil (2002), quanto a sua abordagem, aos seus objetivos e aos procedimentos técnicos utilizados para sua execução. Assim, quanto a abordagem, essa pesquisa é considerada qualitativa, uma vez que busca analisar a importância da função de Gestão de Pessoas nas Micro e Pequenas Empresas cruzando levantamentos bibliográficos de pesquisadores entendedores sobre o tema.

A pesquisa qualitativa permite avaliar, através de observações e constatações, o problema a ser estudado por meio dos dados coletados. Ela se dá nessa pesquisa pela competência de colher informações relevantes sobre a contabilidade gerencial e os impactos de suas ferramentas no contexto organizacional de pequenas e microempresas. No que se refere a uma pesquisa qualitativa, pode-se descrevê-la como sendo,

A pesquisa qualitativa envolve o estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos – estudo de casos; experiência pessoal; introspecção; história de vida; entrevista; artefatos; textos e produções culturais; textos observacionais/registros de campo; históricos interativos e visuais – que descrevem momentos significativos rotineiros e problemáticos na vida dos indivíduos. Portanto, os pesquisadores dessa área utilizam uma ampla variedade de práticas interpretativas interligadas na esperança de sempre conseguirem compreender melhor o assunto que está ao seu alcance. (DENZIN; LINCOLN *et al.* 2006, p. 17).

Em relação aos seus objetivos, essa pesquisa é considerada descritiva, uma vez que, sob a ótica de Gil (2008), consiste em descrever as características, fenômenos ou experiências de uma população utilizando-se de técnicas padronizadas. No que concerne a fonte de dados utilizada para a confecção deste trabalho, a fonte é secundária, utilizando-se de trabalhos acadêmicos, artigos científicos, livros, entre outros.

Quanto ao procedimento técnico, esta pesquisa utilizou-se da Revisão

Bibliográfica que, de acordo com Gil (1991, p. 48) “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Para isso, a pesquisa baseou-se em estudos de autores, tais com: Duarte (2013), Abrantes (2014), Leal *et al.* (2016) Carvalho (2017), Guessi (2017), Martins (2017), Santos *et al* (2019), entre outros.

Sob a ótica de Galvão (2010), o levantamento bibliográfico consiste em um planejamento da pesquisa, especificando e delimitando o tema da pesquisa a ser realizada, de forma a encontrar informações precisas e coerentes com os objetivos da pesquisa.

Para isso será realizada uma pesquisa bibliográfica que segundo Severino (2007, p. 122):

é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se dados ou de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. Pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. (SEVERINO, 2007, p. 122).

Assim, de acordo com Galvão (2010, p. 01), levantamento bibliográfico busca,

(...) evitar a duplicação de pesquisas, ou quando for de interesse, reaproveitar e replicar pesquisas em diferentes escalas e contextos; observar possíveis falhas nos estudos realizados; conhecer os recursos necessários para a construção de um estudo com características específicas; desenvolver estudos que cubram lacunas na literatura trazendo real contribuição para a área de conhecimento; propor temas, problemas, hipóteses e metodologias inovadores de pesquisa; otimizar recursos disponíveis em prol da sociedade, do campo científico, das instituições e dos governos que subsidiam a ciência. (GALVÃO.2010, p. 01).

Ademais, de acordo com Bunge (1980), uma pesquisa ainda pode ser classificada quanto a sua natureza, isto é, básica ou aplicada. Assim, essa pesquisa possui abordagem básica, uma vez que não busca apresentar soluções para determinado problema, mas sim gerar conhecimento útil para a ciência, isto é, busca aumentar o conhecimento sobre determinado assunto. (NASCIMENTO, 2016).

Em relação a técnica de análise e interpretação usada, este estudo utilizou-se da Análise de Conteúdo, uma vez que, segundo Bardin, consiste em:

(...) um conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

## 6 CONCLUSÃO

A implantação do projeto governamental denominado e-Social foi um marco para a modernização das relações trabalhistas, e consistiu em uma ferramenta de suma importância do governo eletrônico dentro do SPED, sobretudo, pela unificação das informações, estreitando-as em um portal nacional de forma tornar mais efetivas tanto a análise da base de dados, quanto a acessibilidade de órgãos do governo, empregadores e empregados na obtenção de dados e a agilidade na fiscalização e controle pelos entes do governo. Dessa forma, foi necessário mudanças nas rotinas de Departamento Pessoal na coleta e envio de informações relativas aos colaboradores das organizações.

Dessa maneira, esta pesquisa buscou entender os impactos da implantação do e-Social nas rotinas empresariais, a destaque para o Departamento Social. Para tanto, o trabalho apoiou-se na análise qualitativa e na Revisão Bibliográfica, fazendo o cruzamento de informações extraídas de estudos desenvolvidos por pesquisadores que se dedicam a investigar sobre o tema.

Perante a isso, constatou-se neste trabalho que a criação do projeto governamental e-Social possui inúmeros benefícios tanto para o governo, quanto para empregadores, empregados e a sociedade em geral, ao ampliar a capacidade de fiscalização e controle pela administração pública, unificar as informações em um único programa, reduzindo assim os custos da organização e aumentando a tempestividade e confiabilidade dos dados, além de mitigar erros e evitar a manipulação de dados por seu transmissor. Somado a isso, a adoção do e-Social trouxe maior transparência quanto as relações trabalhistas e diminuiu a informalidade existente.

Dessa maneira, este estudo se justifica pela relevância e atualidade do assunto, subsidiando reflexões e pesquisas ainda mais aprofundadas quanto à implantação do e-Social nas organizações brasileiras, sugerindo-se para estudos futuros investigar como se deu o seu processo dentro de empresas de determinada região, e a eficácia deste projeto, apurando dados estatísticos.

## 7 REFERÊNCIAS

ABRANTES, D. S. **EFD-Social: As empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?** 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

BARDIN, L. (1977). **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

BORGES, Crislaine Fidelis; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, Vidigal Fernandes. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. Linkania Revista Científica, Edição 7, volume 1, artigo nº 6, Setembro/Dezembro de 2013, p. 106-133.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm)>. Acessado em 10 de outubro de 2018.

BUNGE, M. **Ciência e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Itatiaia; São Paulo: EDUSP, 1980.

CARVALHO, Zenaide. **e-Social nas Empresas e Escritórios de Contábeis: guia prático para implantação**. 2ª Edição, 2017.

COSTA, Stephanie L. da; CRUZ, Vera L.; SANTOS, Ramon R. dos.; LEONE, Rodrigo J. G. **implantação do e-Social nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos**. Caderno Profissional de Administração – UNIMEP, v.8, n.1, p. 91-107, 2018.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Artmed, 2006.

DUARTE, Roberto Dias. **e-Social – mais arrecadação; menos burocracia?** Revista Contabilidade & Gestão. Ano 7, ed. set./out. 2013, pp. 9-11.

E-SOCIAL. **e-Social**. Disponível em: <<http://www.e-Social.gov.br/>>. Acesso em: 26 out.2019.

FILHO, Gilberto M. da S.; SILVA, Derik H. L.; PAIVA, Simone B. **Sistema público de escrituração digital: um levantamento bibliométrico no período de 2007 a 2016**. Revista Científica Hermes. n. 19, p. 432-458, set.-dez., 2017.

FILIPIN, Roselaine; REICHERT, Natalia S.; BRIZOLLA, Maria. M. B.; VIEIRA, Euselia P. **Impactos e benefícios da implantação do EFD social para os profissionais de escritórios de contabilidade**. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, n. 2, p. 367-382, maio/ago., 2016.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa. **O levantamento bibliográfico e a pesquisa científica.** Fundamentos de epidemiologia. 2ed. A, v. 398, p. 1-377, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª Edição, 7ª tiragem. São Paulo: Atlas, 2008

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

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

GUESSI, Sabrina de Amorim. **O reflexo da implantação do e-social na cultura organizacional.** 2017.

LEAL, Jocksanny M.del R.; Rosendo, Lenka L. da Silva; Junior, Luis A. F.; Soares, Yara M. A. **Implementação do e-Social:** Benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. Revista Gestão e Organizações, Paraíba, v. 01, n. 01, p. 124-142, out. 2016.

MANN, H. S. K.; HOFFMAM, R. C. **A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-Pr.** In: Congresso Internacional de Administração, Ponta Grossa, set. 2015.

**MANUAL DE ORIENTAÇÃO E-SOCIAL.** (janeiro de 2019). MOS – Versão 2.5.01. Disponível em: <<https://portal.e-Social.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

MARTINS, Rogério Costa Beber. **Mudanças na cultura organizacional com a Implantação do E-social.** 2017.

MEDINA, Gabrielle Maria L. da S.; QUEIROZ, Meliane dos Santos. **O impacto do e-social para os profissionais de departamento de pessoal na zona norte de Porto Velho.** 2018.

MELLO, Roberta. **Tudo o que você quer saber sobre o eSocial.** Jornal do Comércio. Notícia da edição impressa de 14/05/2014. Disponível em: <<http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=161604>>. Acesso em: 28 de outubro de 2022.

OLIVEIRA, Aristeu de. **e-Social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas: manual prático.** São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Lucimara da S. de; SANTANA, Tayana P.; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **Perspectivas dos contadores em relação à implantação do e-Social.** Revista Mineira de Contabilidade. v. 18, n. 2, art. 4, p. 41-53, maio/ago. 2017.

PASSOS, Gustavo Rique Pinto. **SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: um novo paradigma em termos de conformidade tributária.** – São Paulo, 2010. Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP.

RAMPELOTTO, Alexandre. **Avaliação da efetividade do sitio da Receita Federal na internet**: um referencial para práticas de E-GOV. 2013. 241 f. Dissertação de Mestrado- Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Legislação. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Disponível em:  
<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/decretos/2007/dec6022.htm>. Acesso em: 10 nov. 2021.

REICHERT, N. S. **Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritório de Contabilidade**. 2015. p.06. 17f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Regional Unijuí, 2015.

ROCHA, Stephanie K.; CARVALHO, Fernando N. De. Análise da percepção dos acadêmicos egressos do curso de ciências contábeis das instituições de ensino superior públicas da grande Florianópolis sobre o sistema público de escrituração digital. **Revista Catarinense da Ciência Contábil** – CRCSC. Florianópolis, v. 11, n. 31, p. 23-36, dez./mar. 2012.

RODRIGUES, Vanessa M. P; SELL, Filipy F.; LAVARDA, Carlos E. F. **A mudança nas rotinas gerenciais com a introdução do e-Social**: Um Estudo de Caso. Repositório Institucional UFSC. 2018. Disponível em:  
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/192631>>. Acesso em novembro de 2018.

SANTOS, Marcos dos; SILVA, Paulinéia G. da; LIMA, Angélica R. de. As vantagens do e-SOCIAL para empregados e empregadores. In: II SENGI - Simpósio de Engenharia, Gestão e Inovação, Águas de Lindóia, mai. 2019. **Anais**, Águas de Lindóia, 2019. Disponível em: <<https://www.fearp.usp.br/eventos-externos/item/6512-simposio-de-engenharia-gestao-e-inovacao.html>>. Acesso em: 18 set. 2019.

VOLPATTO, E. **Preparativos para implementação do e-Social**: um estudo nos escritórios contábeis de passo fundo. 2014. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2014.