



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
CRISTIAN ALBERTO MILBRADT

**OS EFEITOS E CAUSAS NAS ROTINAS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS
DE RECURSOS HUMANOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL**

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA/RS
2023

CRISTIAN ALBERTO MILBRADT

**OS EFEITOS E CAUSAS NAS ROTINAS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS
DE RECURSOS HUMANOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração. Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientadora: Prof.^a Esp. Jessica Baratto

CRISTIAN ALBERTO MILBRADT

**OS EFEITOS E CAUSAS NAS ROTINAS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS
DE RECURSOS HUMANOS COM A IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração. Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientadora: Prof. ^a. Esp. Jessica Baratto

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Jessica Baratto
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof.^a Doutoranda Gabrielle Loureiro de Ávila Costa
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof.^a Mr.Karine Cristina Scherer
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Recanto Maestro, 07 de julho de 2023.

Epígrafe

A natureza ensina a trabalhar em coordenação a um projeto transcendente, não ensina a passividade. Ensina a operar ao máximo possível, com fim a resultar em satisfação, beleza, vantagem, funcionalidade etc. É isso que a natureza ensina.

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, 2009.

RESUMO

O eSocial foi criado pelo governo com o intuito de facilitar o compartilhamento de dados. Esse sistema possui similaridades com a Contabilidade e essa característica faz com que ambos se tornem importantes na inserção das informações nas empresas. Assim, o presente texto, tem como objetivo, explicar sobre o processo de implantação, a estrutura de funcionamento, as mudanças nas rotinas do profissional, os ganhos ou perdas nas áreas de atuações das relações trabalhistas, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações pelos profissionais de recursos humanos. Os quais se tornam grandes facilitadores no compartilhamento de dados, integralizando informações e otimizando tempo, tanto para os gestores quanto para profissionais de contabilidade, além de economizar custos com papéis e espaços físicos. Ao final concluiu-se que embora o sistema apresente certa complexidade em seu manuseio, espera-se notar que os benefícios de sua utilização ultrapassam qualquer uma das desvantagens existentes, já que todo e qualquer sistema sempre apresentará vantagens e desvantagens.

Palavras-chave: eSocial; Escrituração digital; Contabilidade.

ABSTRACT

E-Social was created by the government in order to facilitate data sharing. This system has similarities with Accounting and this characteristic makes both become important in the insertion of information in companies. Thus, this text aims to explain the implementation process, the operating structure, changes in professional routines, gains or losses in the areas of labor relations, the importance and benefits to be achieved, and how its effects are being absorbed in the fulfillment of obligations for human resource professionals. Which become great facilitators in data sharing, integrating information and optimizing time, both for managers and accounting professionals, in addition to saving costs with paper and physical spaces. In the end, it was concluded that although the system presents a certain complexity in its handling, it is expected to note that the benefits of its use exceed any of the existing disadvantages, since each and every system will always have advantages and disadvantages.

Keywords: eSocial; Digital bookkeeping; Accounting.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipo de atividade.....	31
Gráfico 2 - Forma de tributação da pessoa jurídica/física.....	32
Gráfico 3 - Tempo de atuação da empresa no mercado.....	33
Gráfico 4 - Tempo de atuação do profissional na área/eSocial.....	34
Gráfico 5 - Quem é o responsável pela confecção da folha de pagamento.....	34
Gráfico 6 - Quantas são as pessoas envolvidas no processo da folha de pagamento.....	35
Gráfico 7 - A empresa e/ou pessoa física já começou a se adequar às exigências do eSocial.....	36
Gráfico 8 - Investimento em software.....	38
Gráfico 9 - Investimento em equipamento.....	38
Gráfico 10 - Investimento em contratação de profissionais	39
Gráfico 11 - Houve algum investimento em treinamento de colaboradores.....	40
Gráfico 12 - Qual foi o valor estimado que foi investido no treinamento dos colaboradores.....	40
Gráfico 13 - Qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento.....	41
Gráfico 14 - Em caso afirmativo, quais seriam esses benefícios.....	41
Gráfico 15 - Mudanças das Rotinas.....	42

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 - Imagem referente ao cronograma do eSocial.....	20
Ilustração 2 - Cronologia dos eventos.....	21
Ilustração 3 - Número resposta ao Formulário.....	29
Ilustração 4 - Quantidades de funcionários.....	33
Ilustração 5 - Como a empresa fez a adequação às exigências instituídas pela legislação do eSocial.....	36
Ilustração 6 - Compreensão e aplicabilidade do eSocial.....	37
Ilustração 7 - Mudanças Assinaladas pelos entrevistados.....	43
Ilustração 8 - Essas mudanças influenciaram as rotinas operacionais da empresa.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF	Caixa Econômica Federal
CCFGTS	Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
DP	Departamento pessoal
eSocial Trabalhistas	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto sobre a renda retido na fonte
ME	Microempresa
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PF	Pessoa Física
PJ	Pessoa Jurídica
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
RFB	Receita Federal do Brasil
RH	Recursos Humanos
SERFB	Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil
SEPRT	Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
SST	Saúde e Segurança do Trabalho

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Questionário.....	50
--------------------------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 ESocial E Seu Surgimento.....	15
2.1.1. Funções E Propósitos Do ESocial	16
2.1.2. Cronograma ESocial.....	16
2.1.3 Eventos	21
3 METODOLOGIA.....	25
3.1 Quanto A Abordagem.....	25
3.2. Quanto Aos Objetivos	26
3.3 Quanto Aos Procedimentos Técnicos.....	26
3.4 Quanto Aos Instrumentos De Coleta De Dados	27
3.5 Perfil Dos Participantes Da Pesquisa	28
3.6 Quanto Aos Procedimentos De Análise E Interpretação Dos Dados	29
3.6.1 Estabelecimento De Categorias	29
3.6.2 Tabulação De Dados.....	30
3.6.3 Análise Estatística Dos Dados	30
3.6.4 Interpretação Dos Dados	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	31
4.1 Análise E Discussão Dos Resultados	31
4.1.1 Etapa I – Perfil da pessoa jurídica/pessoa física.....	31
4.1.2 Etapa II – A empresa e/ou pessoa jurídica e sua relação com o eSocial	35
5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES	44
6 REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O Governo Brasileiro vem seguindo os avanços tecnológicos e as mudanças sociais, políticas e econômicas geradas pela globalização, e com isso surgiu a exigência de implementação do sistema de administração de informações relativas aos trabalhadores o eSocial. Nos diversos setores da economia ocorreram importantes transformações no desenvolvimento de suas atividades, com esse contexto o setor contábil abandonou as antigas escriturações manuais e avançou na utilização da tecnologia da informação em seu favor, com mais rapidez e eficiência em suas tarefas.

O Decreto nº 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Por meio desse sistema, os empregadores passaram a informar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, admissões, rescisões, escriturações fiscais e informações sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O decreto tem por objetivo a coleta de dados e cruzamentos informações, através da transmissão eletrônica, de maneira que simplifica o fornecimento das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia no âmbito de trabalho. Tendo assim uma prestação das informações ao eSocial, substituindo o preenchimento e entrega de formulários e declarações separadas tendo uma unificação na plataforma.

O eSocial abrangerá todas as organizações, tanto na iniciativa privada como na esfera pública, fornecendo oportunidades aos empregadores e contribuintes, para que modernizem seus processos de controle interno. Diante disso, o profissional contábil responsável pelo departamento de pessoal deve estar atualizado às novas regras e ferramentas que serão implementadas para auxiliar na realização do seu trabalho.

Pelo exposto, Pacheco Filho e Kruger (2015) complementam que o eSocial é um planejamento de grande abrangência, que contempla visões trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais ao mesmo tempo.

O projeto é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal:

- Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB,
- Caixa Econômica Federal - CEF
- Instituto Nacional do Seguro Social – INSS,
- Ministério de Trabalho e Emprego– MTE.

Com a implantação do eSocial houve uma grande mudança nas rotinas operacionais das empresas. Esse processo necessitou de uma preparação prévia e maior atenção dos profissionais responsáveis no momento do registro das informações que são exigidas para a sua execução. Além disso, para que seja possível gerar informações corretas, é fundamental que as empresas contem com uma rotina eficiente, para que o registro das informações chegue de forma correta a todos os setores abrangidos por esse sistema.

Em razão dessas inúmeras mudanças, o presente trabalho delimitou-se identificar quais os efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos com a implementação do eSocial, dos escritórios de contabilidade localizados nas cidades da Quarta Colônia de Imigração Italiana – RS, que abrange nove cidades: Agudo, Faxinal do Soturno, Nova Palma, Dona Francisca, Silveira Martins, Ivorá, Restinga Seca, Pinhal Grande e São João do Polêsine, todas situadas no estado do Rio Grande do Sul – Brasil.

Considerando a quantidade de informações abrangentes pelo eSocial, é importante que as empresas tenham uma estrutura operacional capaz de alterar suas rotinas a fim de atender as necessidades impostas pela legislação. O governo investe cada vez mais em sistemas complexos e interligados, os quais requerem estrutura capaz de atender às suas exigências e dificultar a geração de informações não verídicas.

Com essas mudanças ocasionadas pela implantação do eSocial, questiona-se: efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos Quarta Colônia de Imigração Italiana - RS após a implantação do eSocial?

Para responder ao problema de pesquisa proposta, tem-se como objetivo apresentar o eSocial, e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil. Objetivo da pesquisa é explanar sobre o processo de implantação, a estrutura de funcionamento, as mudanças na atual estrutura de rotinas do profissional de departamento pessoal, os ganhos ou perdas nas áreas de atuações das relações trabalhistas, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações nas empresas e profissionais da região da Quarta Colônia de Imigração Italiana do Rio Grande do Sul.

Para viabilizar o alcance do objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a. caracterizar e traçar o perfil dos colaboradores entrevistados e da empresa objeto do estudo;
- b. analisar a qualificação dos funcionários envolvidos no processo, a capacitação destes e a preparação para a implementação;

- c. demonstrar os reflexos e as perspectivas diante da implementação do eSocial na empresa em estudo;
- d. a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações.

A presente pesquisa justifica-se a partir do carecimento imediato das empresas a se adequarem ao programa, considerando os impactos nas rotinas e na estrutura das informações relacionadas aos procedimentos e obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Outro ponto de interesse é a transformação na cultura das organizações dentro desse contexto o profissional de recursos humanos, no seu perfil e na aceitação as mudanças. Justifica-se assim, a busca pelo efeito que a implementação dessa obrigação causou e ainda está causando nas rotinas dos profissionais de recursos humanos dos escritórios de contabilidade localizados na Quarta Colônia.

Dentre as principais vantagens é possível citar:

1. Melhora da revisão dos processos internos;
2. Facilidade e flexibilidade na entrega dos dados empresariais para os órgãos competentes;
3. Ajuste dos prazos e dos processos, conforme o cronograma do eSocial;
4. Desenvolvimento de um plano de ação eficaz.

Foram escolhidas as referidas cidades pelo fato de todas pertencerem uma região cuja colonização foi feita de forma conjunta, onde certos hábitos permanecem até hoje. Todas essas cidades tiveram um desenvolvimento tecnológico lento, onde as adequações tecnológicas impostas pelas obrigações acessórias foram sendo inseridas nas empresas de forma tardia. Devido a sua pequena população, as empresas localizadas nessas cidades tornaram cativa a referida pesquisa, pois nelas foi implantado um sistema de tecnologia tão avançada como é o projeto do eSocial.

No presente trabalho foram elaborados cinco capítulos. O primeiro capítulo consta a introdução, que contempla o ambiente onde está inserido o tema da pesquisa, o problema, os objetivos e a justificativa. No segundo capítulo foi abordada a fundamentação teórica que relata um breve comentário sobre a história do eSocial, o seu propósito e suas funções e, por fim, cronograma do eSocial. No terceiro capítulo foi detalhado o método utilizado no desenvolvimento da presente pesquisa. No quarto capítulo está relatada a pesquisa e os resultados obtidos com a realização das entrevistas junto aos responsáveis pelo departamento de recursos humanos das empresas. Encerrando o trabalho, o quinto capítulo demonstra as conclusões e resultados atingidos com a realização do estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com os dados coletados em livros, artigos e sites, o eSocial e a contabilidade exercem papéis e objetivos semelhantes, e é com base nessas informações que se pode observar pontos de ligação entre ambos.

Segundo Libório e Terra (2015, p. 40), fundamentação teórica “é a parte do desenvolvimento, onde o autor utiliza as afirmações de outros teóricos e conteúdos relacionados ao tema, seguindo uma sequência interativa”.

Logo, a fundamentação é a revisão e exposição das pesquisas, resultados e questionamentos de outros autores a respeito do tema que será abordado e apresentado para os interessados e demais envolvidos, nessa fundamentação serão abordados os assuntos do eSocial e seu surgimento, funções e seu propósito, o cronograma e os tipos de eventos que estão incluídos.

2.1 E-Social e Seu Surgimento

O eSocial é um projeto do governo, instituído pelo Decreto Nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que tem como objetivo coletar informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas. Entretanto, ele não realiza alterações na legislação, apenas auxilia na entrega de dados. Nibo (2014, p.2) ainda enfatiza “que mesmo com a implementação do eSocial, a legislação continuará a mesma, o que altera é a forma de controlar e fiscalizar esses processos”.

O sistema em questão é uma nova declaração acessória que inclui obrigações, a qual complementa o Sistema Público de Escrituração Digital. No entanto, essa declaração carrega uma grande responsabilidade para que tudo esteja dentro das regras, ou seja, se não for utilizado da maneira correta, não será possível realizar os recolhimentos previdenciários adequadamente. Sendo assim, o eSocial foi criado com a intenção de agrupar as informações e os dados necessários de uma forma totalmente inovadora e otimizada, com foco nas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Esse agrupamento traz uma facilidade na gestão dos empregadores e, conseqüentemente, a vida dos profissionais de departamento pessoal, pois todos os dados se encontram interligados e permitem um acesso mais simples, auxiliando em diversos processos burocráticos.

Para Sousa e Orth (2020, p. 97), “trata-se de um programa que propõe facilitar os processos referentes à prestação de informações por meio da unificação e organização dos processos que funcionavam até 2017”.

2.1.1. Funções e Propósitos Do eSocial

O projeto eSocial tem como meta a regulação na apresentação das informações relacionadas à escrituração das diversas obrigações de todos os contribuintes, essas responsabilidades se dividem em fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem como padrão uniformizar suas etapas de transferência. São elas: transmissão, validação, armazenagem e distribuição.

As principais funções e propósitos do eSocial são de unificar, integrar e padronizar as informações, mas será citado a seguir outras funções:

- Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- Reduzir o custo de produção, controle e disponibilização das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.
- Reduzir as fraudes na concessão de benefícios previdenciários e no seguro-desemprego pela implementação de métodos seguros de transmissão e cruzamento de informações.

O projeto visa atender as necessidades dos principais órgãos governamentais, consolidando em uma única base, dados e informações para atividades de diversos órgãos do governo a quem os compete.

2.1.2. Cronograma eSocial

A implementação do eSocial foi feita em etapas, obedecendo um cronograma previamente estabelecido por seu o comitê gestor, que estruturou a implantação do eSocial em grupos e fases. Assim estabelecido, as empresas passaram a enviar suas informações em etapas, conforme definido no cronograma, não sobrecarregando a rede do receptor e organizando o recebimento dessas informações pelo governo. Atualmente, conta com quatro grupos, conforme divisão do governo federal através da Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 e Portaria Conjunta Ministério do Trabalho e Previdência /RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022.

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

- **1ª Fase:** 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;

- **2ª Fase:** 10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;
- **3ª Fase:** 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019);

Substituição da GFIP: agosto/2018 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, com as alterações da Instrução Normativa RFB nº 2.094, de 15 de julho de 2022).

Janeiro/2023 - Substituição da GFIP em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas, por lei, a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela justiça do trabalho (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019);

- **4ª Fase:** 13/10/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

GRUPO 2 - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:

- **1ª Fase:** 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;
- **2ª Fase:** 10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;
- **3ª Fase:** 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019);

Substituição da GFIP: abril/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - empresas com faturamento superior a R\$4,8 milhões (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, com as alterações da Instrução Normativa RFB nº 2.094, de 15 de julho de 2022).

Outubro/2021 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - Demais obrigados, exceto órgãos públicos e organismos internacionais bem como empresas constituídas após o ano-calendário 2017, independentemente do faturamento (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

Janeiro/2023 - Substituição da GFIP em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas, por lei, a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela justiça do trabalho (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019),

- **4ª Fase:** 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST);

GRUPO 3 - Pessoas Jurídicas - empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos:

- **1ª Fase:** 10/01/2019 - Apenas informações relativas às empresas e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas;
- **2ª Fase:** 10/04/2019 - Nesta fase, as empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Exemplo: admissões, afastamentos e desligamentos;
- **3ª Fase:** 10/05/2021 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de maio/2021);

Substituição da GFIP: outubro/2021 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, com as alterações da Instrução Normativa RFB nº 2.094, de 15 de julho de 2022).

Janeiro/2023 - Substituição da GFIP em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas, por lei, a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela justiça do trabalho (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019);

- **4ª Fase:** 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

GRUPO 4 - Empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF:

- **1ª Fase:** 10/01/2019 - Apenas informações relativas às empresas e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas;
- **2ª Fase:** 10/04/2019 - Nesta fase, as empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Exemplo: admissões, afastamentos e desligamentos;
- **3ª Fase:** 19/07/2021 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de julho/2021);

Substituição da GFIP: outubro/2021 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, com as alterações da Instrução Normativa RFB nº 2.094, de 15 de julho de 2022).

Janeiro/2023 - Substituição da GFIP em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas, por lei, a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela justiça do trabalho (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019).

- **4ª Fase:** 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

GRUPO 5 - órgãos públicos e organizações internacionais:

- **1ª Fase:** 21/07/2021 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas;
- **2ª Fase:** 22/11/2021 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigados a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos). Exemplo: admissões, afastamentos e desligamentos;
- **3ª Fase:** 22/08/2022 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de agosto/2022);

Substituição da GFIP: outubro/2022 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021, com as alterações da Instrução Normativa RFB nº 2.094, de 15 de julho de 2022).

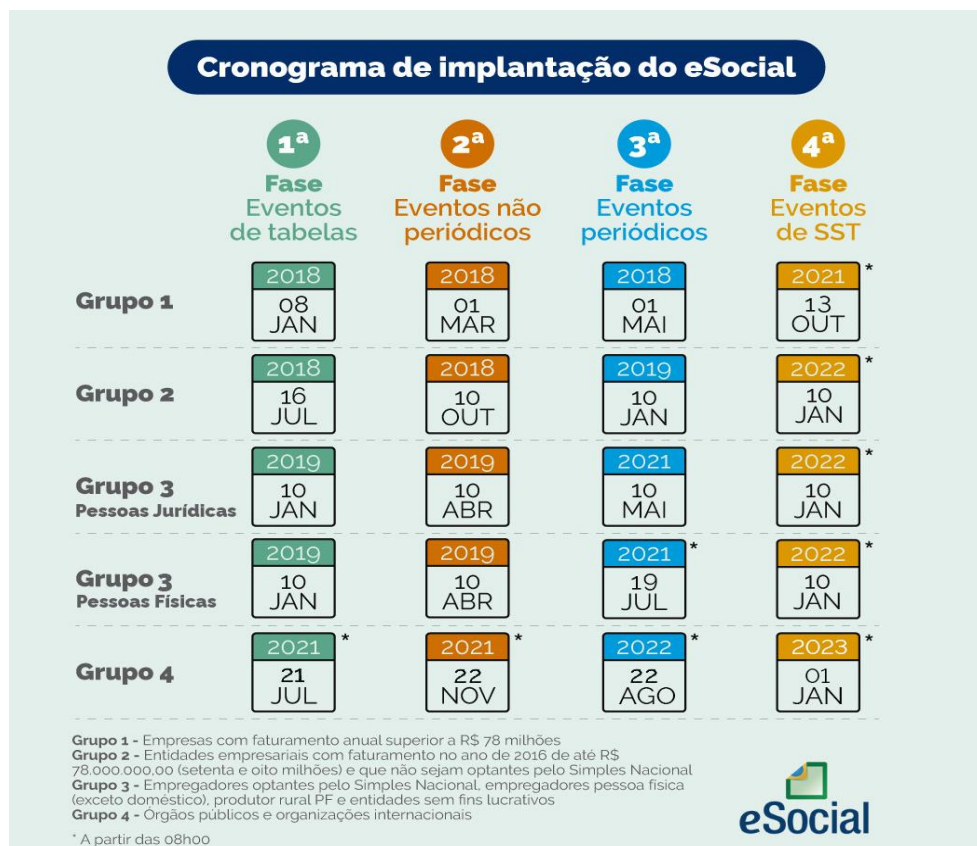
Janeiro/2023 - Substituição da GFIP em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas, por lei, a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela justiça do trabalho (ver Instrução Normativa RFB nº 2005/21).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)

- **4ª Fase:** 01/01/2023 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

A seguir, será demonstrada a Figura 1 referente ao cronograma e suas fases.

Figura 1 - Imagem referente ao cronograma do eSocial



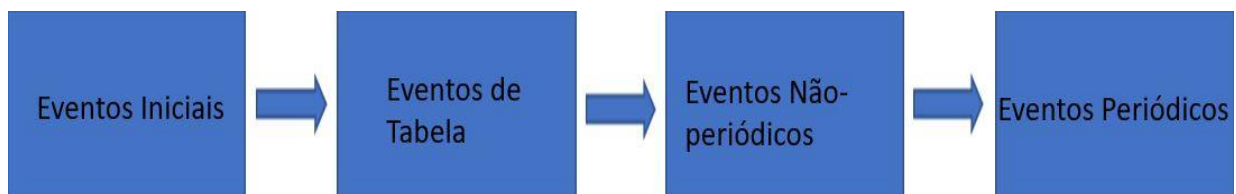
Fonte: Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 e Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022.

O uso do sistema é obrigatório desde 08 de janeiro de 2018 - conforme etapas detalhadas acima e as informações no eSocial prestadas têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes.

2.1.3 Eventos

Com a substituição de uma quantidade enorme de documentos, o eSocial abrange várias informações, de diferentes tipos, periodicidades e frequência de reutilização, estas informações são organizadas em eventos, cada um contendo seu layout próprio e os campos com referências pertinentes a ele. Os eventos da plataforma são classificados em 4 tipos e esses eventos possuem uma sequência lógica de envio. A seguir, na Figura 2, será apresentado a cronologia dos eventos.

Figura 2 - Cronologia dos eventos



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Conforme Figura 2, os eventos iniciais contêm informações sobre o empregador, como classificação fiscal e estrutura administrativa, os dados enviados são utilizados em outros eventos como periódicos e não-periódicos. No momento da implantação na empresa, também deve utilizar esses eventos para cadastrar os vínculos iniciais dos empregados ativos, atualmente, o calendário conta com apenas um evento inicial.

- S-1000 – Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público

Os eventos de tabela cumprem os eventos iniciais ao oferecerem informações importantes, que serão utilizadas em outros momentos do calendário. É de suma importância transmitir esses dados imediatamente após cadastrar os eventos iniciais.

Estes eventos possuem um campo chamado “data de início de validade” e “data de fim de validade” que determinam a validade das informações, sempre que necessário enviar um evento de alteração das tabelas, deve-se alterar a data de validade. Uma vez enviadas as bases para preenchimento destas tabelas, é necessário preservá-las perfeitamente atualizada, enviando eventos de retificação conforme ocorram mudanças.

São eventos de tabela:

- S-1005 – Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos;
- S-1010 – Tabela de Rubricas;
- S-1020 – Tabela de Lotações Tributárias;
- S-1030 – Tabela de Cargos/Empregos Públicos;
- S-1035 – Tabela de Carreiras Públicas;
- S-1040 – Tabela de Funções/Cargos em Comissão;
- S-1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho;
- S-1060 – Tabela de Ambientes de Trabalho;
- S-1070 – Tabela de Processos Administrativos/Judiciais;
- S-1080 – Tabela de Operadores Portuários.

São eventos não periódicos que acobertam acontecimentos que não tem uma data pré-fixada para acontecer, relacionados à direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais (tais como admissão de novos funcionários, alterações salariais, demissões, dentre outros).

Os Eventos Não-Periódicos são:

- S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar
- S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador
- S-2205 – Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
- S-2206 – Alteração de Contrato de Trabalho
- S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho
- S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador
- S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional
- S-2230 – Afastamento Temporário
- S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco
- S-2245 – Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações
- S-2250 – Aviso Prévio
- S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente
- S-2298 – Reintegração
- S-2299 – Desligamento
- S-2300 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Início
- S-2306 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Alteração Contratual
- S-2399 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Término

- S-2400 – Cadastro de Benefícios Previdenciários – RPPS
- S-3000 – Exclusão de eventos
- S-5001 – Informações das contribuições sociais por trabalhador
- S-5002 – Imposto de Renda Retido na Fonte
- S-5003 – Informações do FGTS por Trabalhador
- S-5011 – Informações das contribuições sociais consolidadas por contribuinte
- S-5012 – Informações do IRRF consolidadas por contribuinte;
- S-5013 – Informações do FGTS consolidadas por contribuinte;

E por último temos os periódicos que diferente do anterior, são responsáveis pelos eventos que possuem datas fixas para acontecer como, por exemplo, folhas de pagamentos. A empresa também não pode ter nenhuma pendência de envio de eventos não periódicos, e já ter concluído o cálculo da folha da competência pertinente aos periódicos que serão enviados. O prazo de transmissão é até o dia 15 do mês subsequente.

Os Eventos Periódicos são:

- S-1200 – Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social;
- S-1202 – Remuneração de servidor vinculado a Regime Próprio de Previdência Social;
- S-1207 – Benefícios previdenciários – RPPS;
- S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho;
- S-1250 – Aquisição de Produção Rural;
- S-1260 – Comercialização da Produção Rural Pessoa Física;
- S-1270 – Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários;
- S-1280 – Informações Complementares aos Eventos Periódicos;
- S-1295 – Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência;
- S-1298 – Reabertura dos Eventos Periódicos;
- S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos;
- S-1300 – Contribuição Sindical Patronal;

Os eventos possuem uma lógica sequencial de envio, desde a identificação do empregador e dos dados gerais da empresa, a admissão dos trabalhadores, os dados específicos

da contratação deles, a gestão dos serviços prestados e do prestador de serviços, o pagamento da remuneração e o término da relação contratual.

Essa sequência observada conduz a definição de “empilhamento”, de modo como as informações transmitidas nos eventos iniciais serão usadas nos eventos posteriores, e para se alterar um dado de evento antigo, há que se verificar as consequências nos eventos posteriores. Portanto, deve-se notar que em casos de não ocorrer a validação do sistema em algum dos leiautes, a transmissão falhará e com isso não será possível o envio dos eventos seguintes.

3 METODOLOGIA

A metodologia tem por escopo descrever o tipo de pesquisa e como será utilizada e aplicada para o desenvolvimento do trabalho. Ela é um conjunto de métodos e técnicas para produzir trabalhos de conclusão de curso e relatórios, a descrição coerente das etapas possibilitando a repetição por outros pesquisadores.

Nesta mesma linha de raciocínio, a metodologia é: “[...] uma disciplina que se relaciona com a epistemologia e consiste em estudar e avaliar os vários métodos disponíveis, identificando suas limitações ou não no âmbito das implicações de suas aplicações” (COSTA; COSTA, 2001, p. 4).

A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade.

Com a finalidade de se atingir o objetivo geral e os objetivos específicos propostos nesta pesquisa, ela foi classificada de acordo com seguintes métodos: segundo a abordagem, aos objetivos e quanto aos procedimentos científicos.

3.1 Quanto A Abordagem

Para cumprir com o objetivo geral de explicar sobre o processo de implantação, a estrutura de funcionamento, as mudanças nas rotinas do profissional, os ganhos ou perdas nas áreas de atuações das relações trabalhistas, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações do eSocial serão utilizadas, na presente pesquisa, a abordagem quantitativa e a abordagem qualitativa para a coleta dos dados. Os benefícios de se utilizar esses dois métodos juntos estão na identificação das etapas da pesquisa e na prevenção de ter a intervenção da subjetividade do pesquisador nas análises feitas.

Segundo Lakatos & Marconi (2004), a metodologia qualitativa tem a preocupação de analisar e interpretar enfoques mais profundos, explicando a complexidade do comportamento do ser humano e proporcionando uma análise com maiores detalhes sobre investigações, atitudes, hábitos, tendências de comportamento etc. Na presente pesquisa, por ter como objetivo a investigação de quais são as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do eSocial, a análise qualitativa auxiliará a interpretar o comportamento dos entrevistados perante as mudanças, buscando explicações para as respostas obtidas.

3.2. Quanto Aos Objetivos

Quanto aos objetivos, esse trabalho pode ser classificado como descritivo, pois se concentrará na descrição das mudanças organizacionais e operacionais que podem ter ocorrido para ficarem conforme a legislação. Como forma de coleta de dados será aplicado um formulário junto aos profissionais de recursos humanos das organizações. A pesquisa descritiva é realizada, segundo Rodrigues (2006), para estabelecer relações ou descrever fenômenos entre variáveis. Quando se utiliza essa forma de pesquisa, o pesquisador procura, conforme esse mesmo autor (2006, p. 90), “observar, registrar, analisar e interpretar os fenômenos por meio de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionário e observação sistemática”.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

3.3 Quanto Aos Procedimentos Técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa deverá ser utilizada das seguintes técnicas: bibliográfica, documental, levantamento, justifica-se o uso da pesquisa bibliográfica, pois o objetivo do estudo consiste em observar, analisar e compreender os reflexos da mudança em função da implementação do eSocial, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações trabalhistas nos profissionais na Quarta Colônia. Para isso, será necessário pesquisar junto a materiais já publicados e disponíveis em sites, livros, revistas e manuais.

Fonseca (2002) introduz a pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta. (FONSECA, 2002, p. 32).

Documental, pois está diretamente relacionada à pesquisa bibliográfica, entretanto, conforme mencionado, se valendo do uso de fontes mais diversificadas, tais quais artigos, revistas, tabelas, conferências.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas

por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão etc. (FONSECA, 2002, p. 32).

Levantamento de dados caracterizado através da aplicação de formulário, no intuito de conhecer o comportamento diante da situação que perfaz objeto desse estudo. Formulário é simplesmente para o registro de dados de um produto ou processo em categorias ou processos pré-fixados. Ao coletar dados, os fenômenos são observados de forma direta e prática, a fim que sejam estudados com mais sagacidade. A produção de formulários viabiliza o entendimento da realidade que está sendo observada quando o pesquisador capta informações e explicações para o fenômeno que quer investigar.

3.4 Quanto Aos Instrumentos De Coleta De Dados

Para a realização da pesquisa, foram coletados dados através de formulário (Forms) enviado primeiramente aos gestores de escritórios de contabilidade e posteriormente foi repassado aos responsáveis pela elaboração da folha de pagamento. O formulário foi enviado através da plataforma Google Forms, onde o link para acesso foi repassado aos entrevistados por meio do aplicativo de comunicação WhatsApp, durante o mês de junho do ano de 2023.

O formulário foi dividido em duas etapas, sendo a primeira etapa sobre o perfil da pessoa jurídica ou da pessoa física (empregadores) e na segunda sobre o conhecimento da empresa ou da pessoa física (empregadores) com o eSocial. Essa divisão ficou posta desta forma para facilitar o entendimento dos entrevistados e para guiar a análise dos dados coletados.

Na primeira etapa, foram relacionados aspectos como: o tipo de atividade da pessoa(jurídica/física), forma de tributação, tempo de atuação da empresa no mercado, tempo de atuação do profissional na área, quantidade de funcionários, quem é o responsável pela folha de pagamento (profissional contábil terceirizado, empresa terceirizada ou profissional próprio da empresa) e quantas são as pessoas envolvidas no processo da folha de pagamento.

Na segunda e última etapa foi questionado se o entrevistado já havia começado a se adequar às exigências da legislação, como o gestor ou profissional de recursos humanos considera a compreensão e a aplicabilidade da legislação disponível sobre o eSocial, se julgam o processo implantação do eSocial ser complexo, quais foram os investimentos necessários (em

hardware, software, contratação de profissionais, treinamento de colaboradores), quais os valores aproximados em investimentos (em software, hardware, contratação de profissionais, treinamento de colaboradores), se a pessoa jurídica ou a pessoa física visualiza benefícios futuros com a implantação do eSocial, se consideram que a implantação ou a obrigatoriedade do eSocial modificou o fluxo de rotinas e quais seriam essas mudanças operacionais.

A entrevista foi feita de forma estruturada, com perguntas pré-determinadas. Segundo Diehl e Tatim (2006), esse tipo de entrevista se realiza a partir de um formulário elaborado e é efetuado com pessoas selecionadas de acordo com o plano. O pesquisador não é livre para adaptar suas perguntas à determinada situação, alterar a ordem dos tópicos ou fazer outras perguntas.

3.5 Perfil Dos Participantes Da Pesquisa

Para a aplicação da pesquisa, buscou-se verificar quais as pessoas jurídicas e colaboradores foram obrigadas a se adequar às exigências do eSocial. Com isso foram identificadas como obrigadas a essa adequação todas as pessoas jurídicas empregadoras, tendo como forma de tributação tanto o Microempreendedor Individual, Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro real. Também estão obrigadas a se adequarem ao eSocial as pessoas físicas quando possuem empregados. Essa obrigatoriedade à adequação do eSocial aconteceu de forma gradativa conforme o cronograma dividido por grupos, com prazos para implantação contados a partir da divulgação da versão definitiva da plataforma.

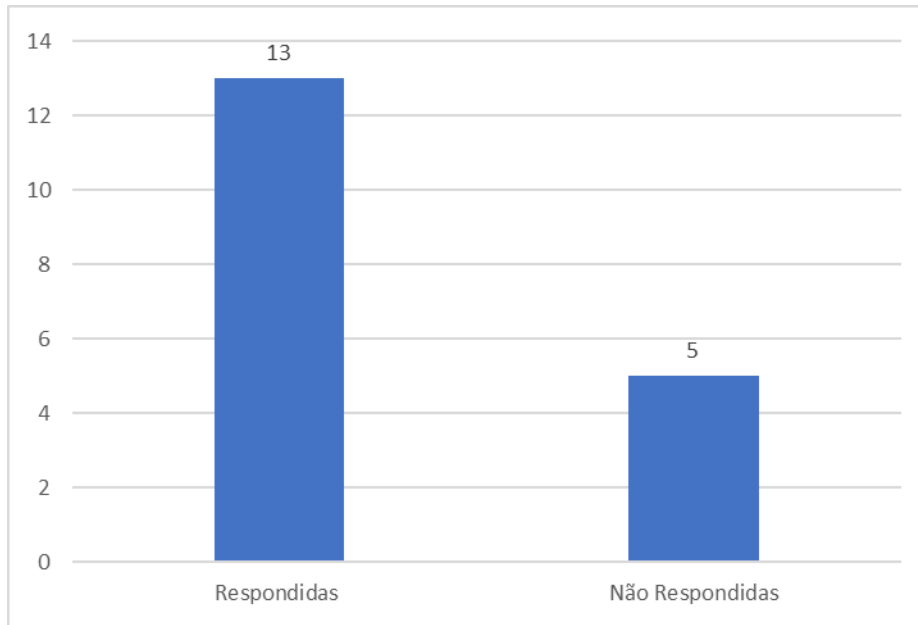
Para a aplicação do formulário, foi determinado que a população pesquisa seria de gestores de escritórios contábeis e profissionais de recursos humanos da região da Quarta Colônia de Imigração Italiana do Rio Grande do Sul (RS). Essa população foi utilizada para observar de uma forma geral se o eSocial trouxe quais benefícios e mudanças em sua implantação e adequação ao eSocial em cada grupo de empregadores. Os nomes das empresas e pessoas físicas foram usados apenas para desenvolver a pesquisa e não serão divulgados.

Para a aplicação da pesquisa procurou-se as empresas que já estão obrigadas a se adequar às exigências do eSocial. A escolha foi por questionar empresas e pessoas físicas de todos os tipos de tributação. Para responder o questionário optou-se por gestores da empresa de contabilidade ou profissional de Recursos Humanos.

A população levantada totalizou 18 contatos, destes 13 atendidos e 5 não atendidos nas cidades de Restinga Sêca, São João do Polêsine, Faxinal do Soturno e Dona Francisca que pertencem a região da Quarta Colônia que foram escolhidas de forma aleatória. O contato com

os entrevistados foi feito através de WhatsApp. Na sequência, será analisado um gráfico com o número de respostas atendidas e não atendidas.

Figura 3 -Número resposta ao Formulário



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

3.6 Quanto Aos Procedimentos De Análise E Interpretação Dos Dados

A análise de dados, no contexto de pesquisa, é um processo em que se busca obter elementos importantes a partir de dados quantitativos e qualitativos sobre algum aspecto intrínseco de cada categoria avaliada.

Os dados serão analisados de acordo com categorias estabelecidas, com o uso de análise estatística e interpretação e com o uso de uma planilha no Excel cujos resultados foram analisados através da aplicação de percentuais que serviram de base para conclusão do referido estudo.

3.6.1 Estabelecimento De Categorias

Segundo Gil (1999), o estabelecimento de categorias serve para organizar os dados de acordo com as características que esses têm em comum. Essa categoria foi utilizada pela presente pesquisa nas questões quem continham perguntas fechadas.

Na primeira etapa do questionário, onde as perguntas referentes ao perfil da empresa, procurou-se entender, qual a forma de tributação e a quantidade de funcionários. Essas duas

perguntas foram utilizadas como principal sistema de análise dos dados apurados na pesquisa. Serão comparando empresas com a mesma tributação e verificadas as diferenças e semelhanças e a quantidade de funcionários diferentes. Na segunda etapa, onde foi questionada a relação da pessoa jurídica ou pessoa física com o eSocial, as principais categorias que foram utilizadas são: como a empresa fez a adequação às exigências instituídas pela legislação do pertinente ao eSocial, quem tem conhecimento sobre o mesmo e ainda os que já começaram a se adequar às exigências e quem investiu em treinamentos para seus colaboradores e quanto foi gasto nesse quesito de aperfeiçoamento dos profissionais responsáveis pela folha de pagamento.

3.6.2 Tabulação De Dados

Consiste, basicamente, em organizar informações e as transformá-las todas em material que possa ser analisado para, assim, ter potencial de se tornar um suporte importante nas tomadas de decisão, para simplificar o acesso a todos os dados e facilitar a leitura que serão analisados futuramente. Na presente pesquisa, a tabulação foi elaborada de forma eletrônica e Word.

3.6.3 Análise Estatística Dos Dados

A análise estatística foi utilizada por proporcionar uma descrição quantitativa dos entrevistados. Além disso, segundo Rodrigues (2006), o método estatístico está associado com a análise e interpretação de dados alcançados mediante o emprego de técnicas estatísticas, como porcentagem.

3.6.4 Interpretação Dos Dados

Segundo Rodrigues (2006), a interpretação dos dados propõe refletir e explicar, buscando apresentar de uma forma mais abrangente os resultados, interligando-os, comparando-os e avaliando-os com o objetivo de solucionar o problema. Na pesquisa executada, buscou-se interpretar os dados com a finalidade de identificar quais as mudanças organizacionais e operacionais necessárias para o atendimento da legislação do eSocial e se teve efeitos e causas nos profissionais de recursos humanos da região da Quarta Colônia de Imigração Italiana do Rio Grande do Sul.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem por finalidade apresentar os resultados obtidos onde foi realizada a pesquisa, que teve como objetivo da pesquisa o esclarecimento sobre o processo de implantação, a estrutura de funcionamento, as mudanças na atual estrutura de rotinas do profissional de departamento pessoal, os ganhos ou perdas nas áreas de atuações das relações trabalhistas, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações nas instituições.

4.1 Análise E Discussão Dos Resultados

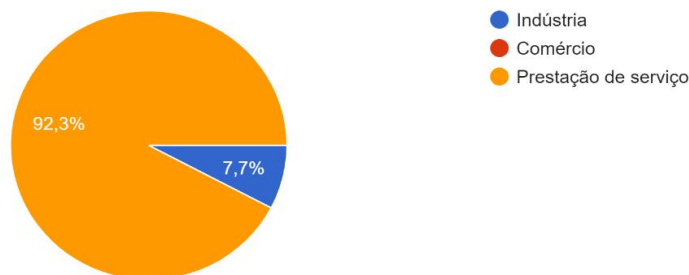
As informações obtidas por meio da aplicação do formulário (Forms), conforme Apêndice A, foram agrupadas e tabuladas para tornar possível o estudo da pesquisa. Os resultados e discussões apresentadas serão fundadas com auxílio de tabelas e gráficos gerados através das informações e dados coletados.

4.1.1 Etapa I – Perfil da pessoa jurídica/pessoa física

Nessa etapa do formulário o intuito foi ter a noção do perfil dos entrevistados. Por meio das respostas obtidas, foi constatado que a atividade predominante entre todos os entrevistados foi a de prestação de serviços, de forma quase absoluta tendo correspondido a 92,3% do total. Outra forma de atuação que se obteve resposta foi de um profissional de RH de uma indústria, equivalendo a 7,7% dos entrevistados. O Gráfico 1 representa as informações obtidas nesse quesito.

Gráfico 1 – Tipo de atividade

Perfil da pessoa jurídica/física? Tipo de atividade:
13 respostas



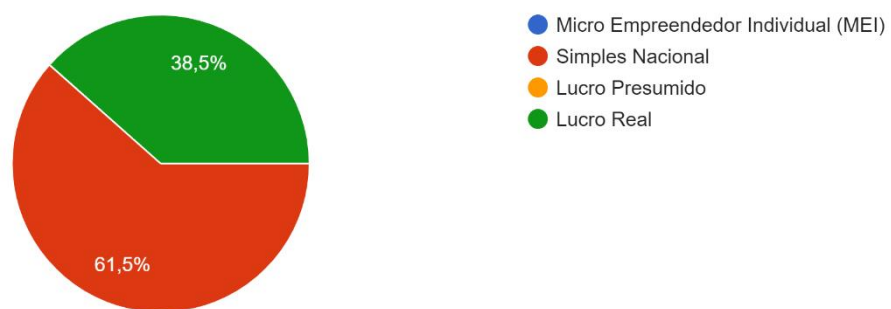
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Outra questão trata da forma de tributação dos entrevistados, que predominantemente optam pelo Regime do Simples Nacional, representando 61,50% do total, seguido pelo Lucro Real com 38,5%, Lucro Presumido e Microempreendedor Individual (MEI) não tiveram resposta com isso ficaram zerados.

Gráfico 2 - Forma de tributação da pessoa jurídica/física.

Forma de tributação da pessoa jurídica/física?

13 respostas



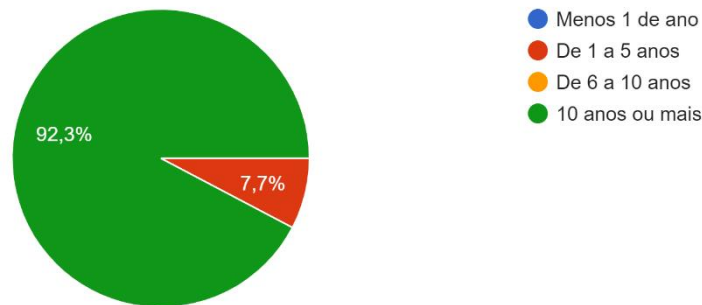
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Com relação ao tempo de atuação das organizações no mercado, verificou-se que a maioria delas atua há mais de 10(dez) anos, que corresponde a 92,30% do total dos entrevistados. Sendo os 7,7% restante de 1(um) a 05 (cinco) anos de atuação, nenhuns entrevistados atuam no mercado a menos de 1(um) ano e nem entre 6(seis) a 10(dez) anos.

Gráfico 3 - Tempo de atuação da empresa no mercado

Tempo de atuação da empresa no mercado?

13 respostas



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Na questão que se refere à quantidade de funcionários, observou-se que dois quesitos se igualaram no número de respostas, ou seja, da população entrevistada, 30,8% possuem de 1 (um) a 05 (cinco) funcionários e no mesmo percentual se tem entrevistados com a margem de 31(trinta e um) até 150 funcionários. A figura 4 também demonstra que 23,08% dos entrevistados possuem de 11(onze) a 20(vinte) e com as mesmas porcentagens, de 7,7% possuem de 6 a 10 funcionários ou de 21 a 30 funcionários.

Figura 4 - Quantidades de funcionários

Quantidade Funcionários	Nº Respostas	%
De 1 a 5 funcionários	4	30,8
De 6 a 10 funcionários	1	7,7
De 11 a 20 funcionários	3	23,08
De 21 a 30 funcionários	1	7,7
De 31 até 150 funcionários	4	30,8
Total	13	100,00

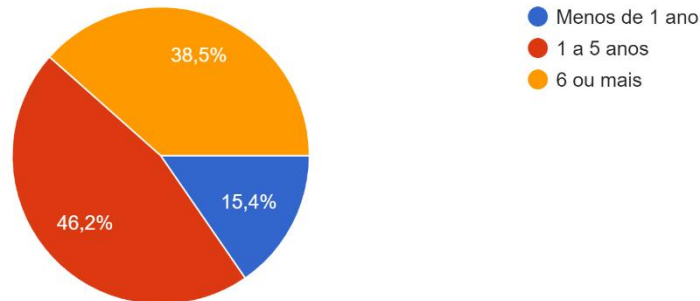
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Em relação no tempo de atuação dos profissionais relacionados a folha de pagamento com o eSocial obteve uma divisão similar, onde teve a maior porcentagem no item de 1 a 5 anos tendo 46,2% após tem com 38,5% o item de 6 ou mais anos e com a menor porcentagem o tópico menos de 1 ano com 15,4%, tendo em vista que a maioria já tem a vivência do eSocial pelo mais de um ano.

Gráfico 4 - Tempo de atuação do profissional na área/eSocial

Tempo de atuação do profissional na área/E-social?

13 respostas



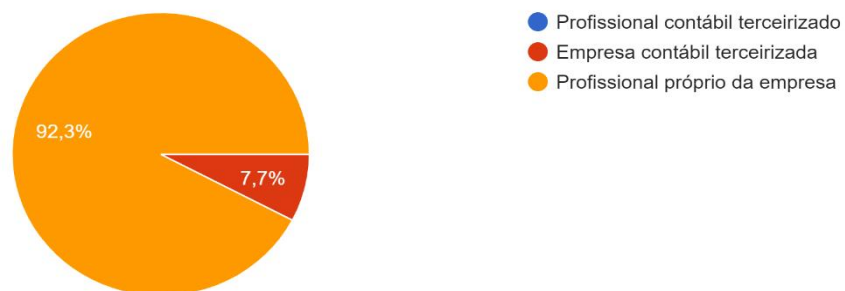
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Quanto a assuntos relacionados à elaboração da folha de pagamento, ficou evidenciado uma grande diferença sobre quem faz a confecção da folha de pagamento, pois tivemos 92,3% de respostas onde o profissional próprio da empresa e apenas 7,7% de empresa contábil terceirizada.

Gráfico 5 - Quem é o responsável pela confecção da folha de pagamento?

Quem é o responsável pela confecção da folha de pagamento?

13 respostas



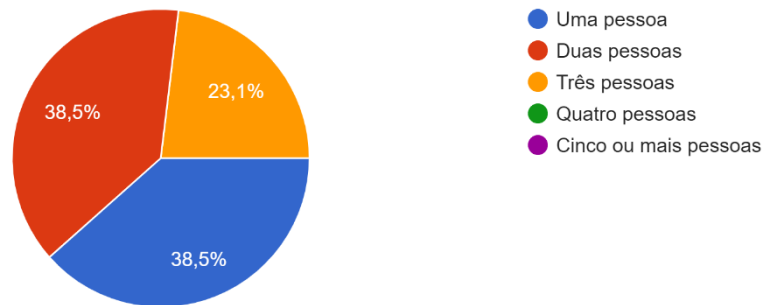
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

No fim da primeira etapa de perguntas, foi analisado quantas pessoas estão envolvidas no processo da folha de pagamento, identificou-se que 38,5% dos entrevistados têm apenas 1 pessoa envolvida no processo de elaboração da folha de pagamento, seguido do mesmo percentual que possuem 2 pessoas. Apenas 23,1% dos entrevistados possuem três pessoas envolvidas no processo e nenhum entrevistado possui 4 ou mais.

Gráfico 6 - Quantas são as pessoas envolvidas no processo da folha de pagamento?

Quantas são as pessoas envolvidas no processo da folha de pagamento?

13 respostas



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

4.1.2 Etapa II – A empresa e/ou pessoa jurídica e sua relação com o eSocial

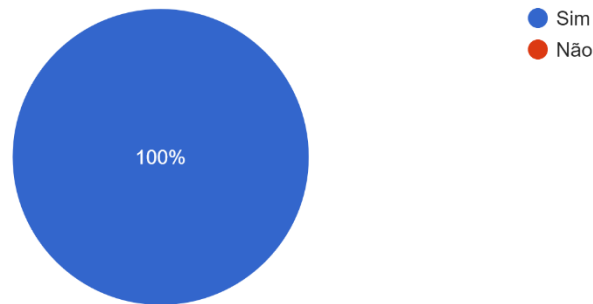
A etapa II do formulário analisou os conhecimentos dos gestores/profissionais de Recursos Humanos em relação ao eSocial, sua inserção, os investimentos necessários e quais as expectativas sobre melhorias e mudanças nas rotinas operacionais dos seus negócios na empresa.

Segundo as respostas do formulário, 100% dos entrevistados já estão adequados às exigências do eSocial. Considerando a importância das informações fornecidas pelo eSocial, é unânime o percentual de entrevistados que possuem um conhecimento sobre o sistema. Atenta-se que, é obrigação da empresa elaborar e fornecer informações corretas, de todos os registros da folha de pagamento, tendo controle de todas as etapas que alimentam esse processo. Essa resposta leva a reflexão de que os responsáveis pelo setor de recursos humanos estão preocupados em entender o processo do eSocial, e estão habituados à rotina do registro dos fatos.

Gráfico 7 - A empresa e/ou pessoa física já começou a se adequar às exigências do eSocial?

2ª Etapa – A empresa e/ou pessoa física e sua relação com o ESOCIAL A empresa e/ou pessoa física já começou a se adequar às exigências do ESOCIAL?

13 respostas



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Dos que responderam ao questionário, 100% afirmaram que iniciaram a adequação às exigências do eSocial. Para elaboração do eSocial com informações corretas é necessário um *software* capaz de atender a demanda de informações que o profissional possui, interligando informações desde admissão, fechamentos mensais até o desligamento.

Abaixo na Figura 5 está representado como as empresas procuraram se adequar as exigências, onde se podia optar por mais de uma resposta. Foram obtidas 21 assinalações, mostrando que mais da metade, ou seja, 52,4% receberam treinamentos, 28,5% capacitaram-se através de cursos que abordam o assunto, 19,1% fizeram por conta própria como, por exemplo, adquirindo livros e materiais que contemplem o assunto.

Figura 5 - Como a empresa fez a adequação às exigências instituídas pela legislação do eSocial?

Através de cursos que abordem o assunto	Através de seminários sobre do assunto	Através de treinamentos sobre o assunto	Por conta própria, adquirindo livros e materiais que abordem o assunto	Total
6	0	11	4	21
28,5%	0%	52,4%	19,1%	100

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Levando em consideração que o eSocial abrangerá todas as empresas e terá que atender a cada particularidade de todos os sindicatos e convenções, foi questionado se a compreensão e aplicabilidade da legislação disponível é fácil, média ou difícil. Na Figura 6, observa-se que mais da metade dos respondentes, ou seja, 69,2% consideram média a compreensão, 23,1% consideram difícil e 7,7% consideram fácil.

Já em relação à aplicabilidade 84,6% consideram que é média, destacando que o eSocial possui diversos detalhes e informações que precisam ser transmitidas ao eSocial em tempo real. Empatadas, com 7,7%, acharam fácil ou difícil.

Em ambas as premissas compreensão e aplicabilidade o valor somados das marcações de média e difícil é amplamente superior ao fácil com isso nota-se para compreender e utilizar os recursos do eSocial e entender as obrigações legais que estão associadas a ele, os usuários precisam possuir conhecimentos específicos sobre como usar o sistema da maneira correta, pois existem muitas regras e procedimentos que precisam ser seguidos. Já na aplicabilidade apresenta dificuldades para empresas e contribuintes, e uma das maiores dificuldades é a necessidade de se estar sempre atualizado, pois as regras e processos estão em constante mudança. Além disso, o sistema exige conhecimento técnico e precisão ao inserir os dados, pois qualquer erro pode resultar em penalidades.

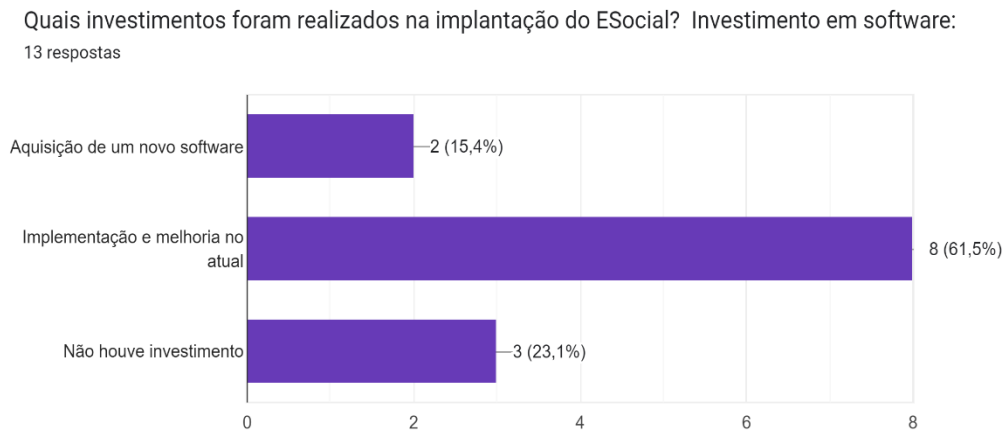
Figura 6 – Compreensão e aplicabilidade do eSocial

	Fácil	Média	Difícil	Total
Compreensão	7,7%	69,2%	23,1%	100%
Aplicabilidade	7,7%	84,6%	7,7%	100%

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Dos entrevistados, 61,5% alegaram que foi necessária a implementação de melhoria no software atual, não sendo necessária a contratação de um novo software, já 15,4% tiveram que efetuar essa contratação. Observa-se também que, 3 dos 13 entrevistados não fizeram investimentos algum em software.

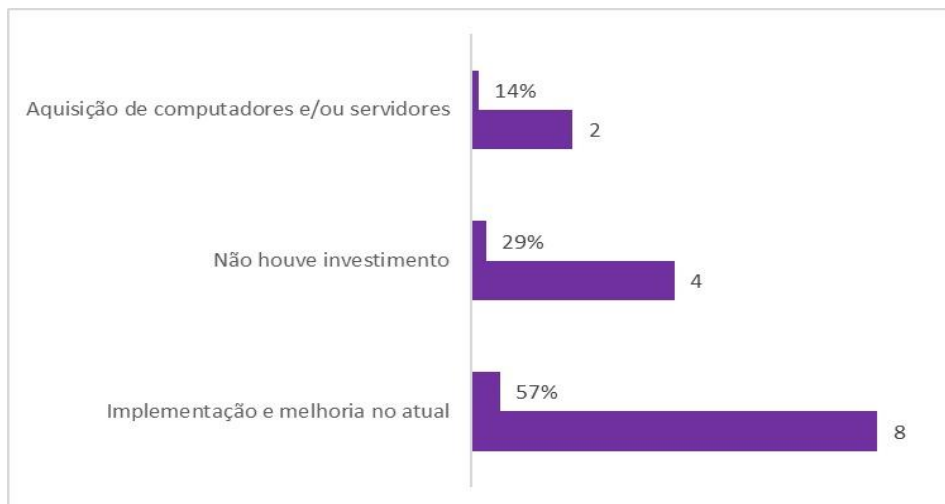
Gráfico 8 - Investimento em software



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Em análise associada aos investimentos realizados na implantação do eSocial no que equivale em investir ou não em equipamentos, as respostas obtidas demonstram que 57% dos entrevistados investiram em implementação e melhoria do atual, 29% alegam que não houve investimento algum e com a menor porcentagem, equivalente a 14%, a aquisição de computadores e/ou servidores. Isso mostra que em tanto em software e em equipamento se teve a melhoria no atual com a maior porcentagem, pois como a região da Quarta Colônia não é uma região de grande porte econômico, entende-se que a maioria dos entrevistados teve a preferência por aperfeiçoar tanto o *software* quanto o equipamento, original, cujo custo seria menor do que adquirir um novo.

Gráfico 9 - Investimentos foram realizados na implantação do eSocial?



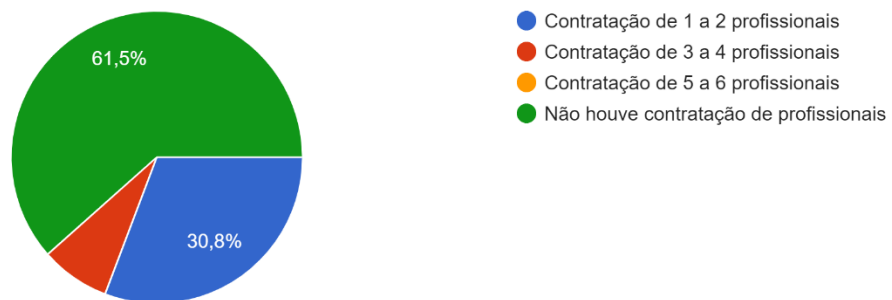
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Também se questionou sobre investimentos na contratação de profissionais, sendo 61,5% das respostas obtidas de que não houve contratação, 30,8% contrataram apenas 1 ou 2 profissionais e apenas 7,7% tiveram a necessidade de contratação de 3 ou mais profissionais. Constatou-se que, por mais complexa que seja a implantação do eSocial, foi muito pequeno o impacto no número de contratações relacionadas a sua implantação.

Gráfico 10 - Investimento em contratação de profissionais

Investimento em contratação de profissionais?

13 respostas



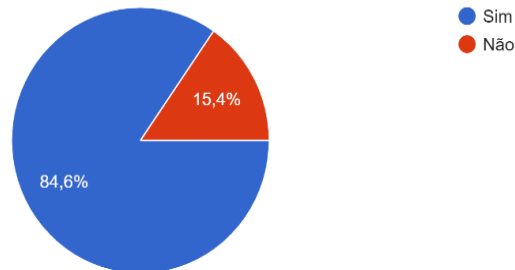
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Na sequência foi analisado se as empresas disponibilizam algum tipo de treinamento dos colaboradores na implantação do eSocial e conforme Gráfico 11, das 13 respostas, foi apurado que 84,6% dos entrevistados fizeram investimentos nesse tipo de treinamento e 15,4% não teve nenhum contato por treinamento com a plataforma.

É importante ressaltar que a qualidade do treinamento recebido pelo profissional é proporcional ao nível de formação dele. Esse nível interfere significativamente na confiabilidade e eficiência das atividades prestadas, pois é necessário que o profissional esteja atualizado, renovando seus conhecimentos, atentando para novas informações, até mesmo porque ele executa a função de mediação entre os órgãos fiscais e os empresariados.

Gráfico 11 - Houve algum investimento em treinamento de colaboradores?

Houve algum investimento em treinamento de colaboradores?
13 respostas

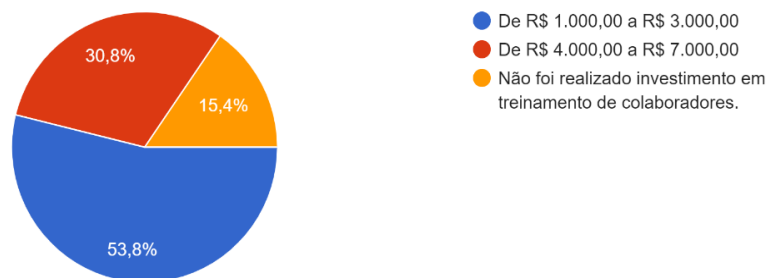


Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Quando questionado o valor investido em treinamento, 15,4% alegaram não ter feito investimentos, porém, A grande maioria, representando 53,8% dos entrevistados, alega ter investido de R\$1000,00 a R\$3000,00 e 30,8% investiram de R\$ 4000,00 a 7000.

Gráfico 12 - Qual foi o valor estimado que foi investido no treinamento dos colaboradores?

Qual foi o valor estimado que foi investido no treinamento dos colaboradores?
13 respostas



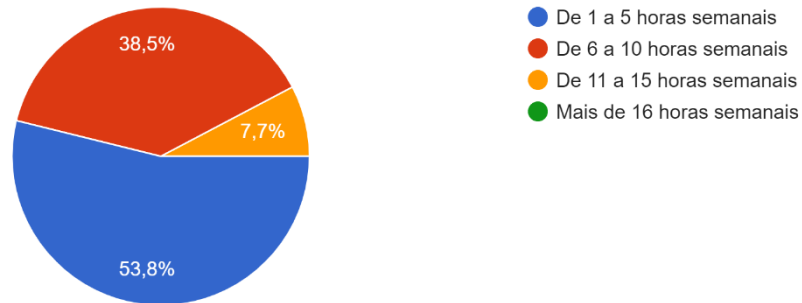
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Neste tópico se analisou as horas de treinamento que os gestores ou profissionais de Recursos Humanos tiveram para conhecer e aprender o que era o eSocial, nota-se uma porcentagem maior 53,8% em um período mais curto de treinamento semanais que foi de 1 a 5 horas, de 6 a 10 horas foi 38,5% e com menor porcentagem 7,7% de 11 a 15 horas.

Gráfico 13 - Qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento?

Em caso afirmativo, qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento:

13 respostas

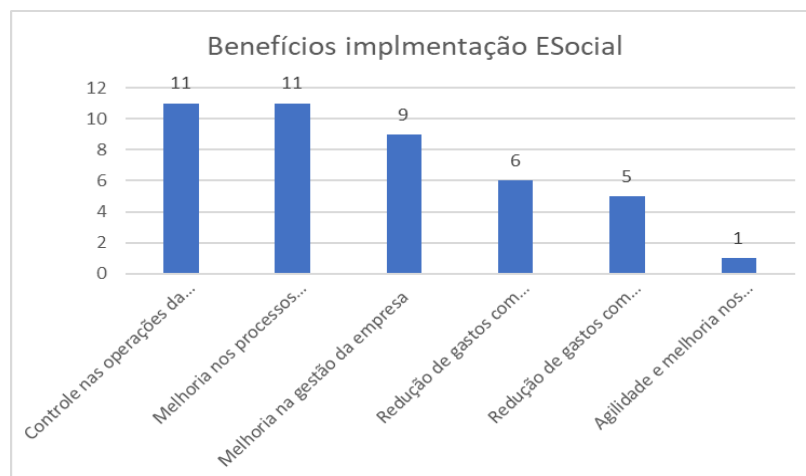


Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Relativo aos benefícios da implantação, apurou-se que 100% visualizaram uma melhora em várias questões e que o programa trouxe maior controle das rotinas trabalhistas.

Também foram citados benefícios como controle maior nas operações da empresa, também com 11(onze) melhoria nos processos internos, 9(nove) melhoria na gestão da empresa, 6(seis) redução de gastos com documentos fiscais, 5(cinco) redução de gastos com arquivamento de documentos e 1 na agilidade e melhoria nos cumprimentos dos prazos que antes não eram atendidos. Abaixo, no Gráfico 14 será demonstrada essas assinalações.

Gráfico 14: Em caso afirmativo, quais seriam esses benefícios.



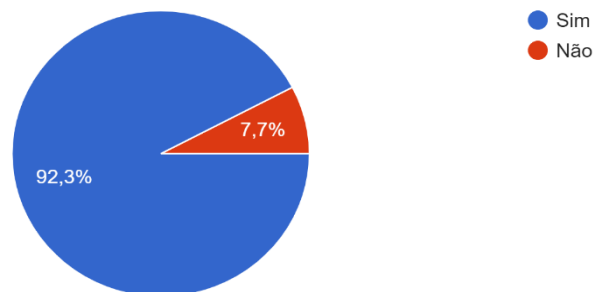
Fonte: elaborado pelo autor (2023).

É importante referir alguns outros benefícios que o eSocial trouxe, salientados anteriormente na revisão bibliográfica, como a substituição de diversas obrigações pelo eSocial, proporcionando uniformização das informações com grande redução de custos aos contribuintes; automação no cumprimento das obrigações pelos contribuintes; segurança na transmissão dos dados, com adoção de processos seguros de autenticação; unificação do padrão de cadastros de empregadores e empregados na Receita Federal, no MTE, no INSS e na CEF; agilidade ao acesso às informações com possibilidade de recuperação a partir do ambiente nacional do eSocial; redução das fraudes e erros; melhoria do controle na concessão de benefícios previdenciários, visto que o canal de alimentação é único; melhoria do controle das políticas governamentais para distribuição de renda e manutenção do emprego. No que diz respeito ao fluxo das rotinas, o Gráfico 15 demonstra que, o maior percentual dos respondentes (92,3%) respondeu que a obrigatoriedade da implementação do eSocial modificará o fluxo das rotinas e 7,7% responderam que não haverá alterações.

Gráfico 15 - Mudanças das Rotinas

Considera que a implantação/obrigatoriedade do ESocial modificou o fluxo de rotinas?

13 respostas



Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Para uma melhor compreensão, a Figura 7 explana sobre mudanças nas rotinas do profissional com a implantação do eSocial. Nesta pergunta do questionário, deixou-se uma caixa de texto para que o entrevistado que afirmasse a resposta, pudessem escrever quais seriam essas mudanças. Obteve-se 12 respostas, que estão explanadas na figura 7.

Figura 7 - Mudanças Assinaladas pelos entrevistados.

<p>Maior controle sobre prazos como admissão, férias, pagamentos.</p> <p>Quando comecei a atuar na área já havia sido implementado, então não acompanhei a transição.</p> <p>Agilizou a troca de informações entre setores e colaboradores com o RH e DP.</p> <p>Organização.</p> <p>Mas informação, atualização, mais cruzamentos, mais segurança e confiabilidade.</p> <p>Cumprimento de prazos, organização de documentação.</p> <p>Mais atenção aos prazos e a reciclagem da legislação.</p> <p>Envio das informações mais exatas e cumprimento melhor nos prazos.</p> <p>Reorganização dos processos internos e criação de etapas. O eSocial trouxe uma grande mudança na rotina, tanto dentro das empresas como nos escritórios de contabilidade, pois apesar da legislação já prever os prazos para cumprimento das obrigações, como os sistemas eram antigos, não tinha um controle mais apurado.</p> <p>Verificar as leis e muita cautela no envio das informações.</p> <p>Registro do colaborador 1 dias antes da Admissão, Alterações no cadastro do colaborador e outras mudanças no decorrer da implantação do eSocial.</p> <p>Registro de funcionários 1 dia antes da admissão; atualização de cadastro é enviado na hora...</p>
--

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Com base nessas respostas foi perguntado quais mudanças influenciaram as rotinas operações da empresa. Nesta pergunta também foi deixada a caixa de texto, para que pudessem escrever qual ou quais as mudanças mais significativas que os profissionais teriam notado com a implantação do eSocial. Nesta questão, obteve-se 8 respostas que estão explanadas na Figura 8.

Figura 8 - Essas mudanças influenciaram as rotinas operacionais da empresa.

<p>Sou nova na área, mas já identifico melhorias que influenciam as rotinas operacionais, como a CTPS digital, tornou o processo mais prático e rápido não precisar preencher fisicamente.</p> <p>Influenciaram na questão de prazos de entrega e nada de informações pode ser retroativo, tendo que ter demanda de tempo para estudar leis, analisar diferenças entre sistema e eSocial, enviar as informações, tirar as guias, fazer os fechamentos. Obs. Além do profissional do departamento pessoal tem que estudar muitas leis e prazos, tem que estar preparado psicologicamente para autuações que possam acontecer.</p> <p>Sim, pois tivemos que nos adequar a esta nova obrigação, observando prazos e informações.</p> <p>Sim, pois fez as empresas criarem rotinas e se adequarem conforme o cronograma ia passando.</p> <p>Com o eSocial, a informatização dos processos e envio em 'tempo real' das informações, facilitou para que a fiscalização pudesse aplicar penalidades e aumentar a cobrança da aplicação da lei, que já existia.</p> <p>Sim, a empresa precisou se adaptar à nova rotina operacional para cumprir prazos já previstos na legislação, reorganizar processos internos e criar etapas. O eSocial trouxe uma grande mudança na rotina, tanto dentro das empresas como nos escritórios de contabilidade, pois apesar da legislação já prever os prazos para cumprimento das obrigações, como os sistemas eram antigos, a fiscalização não tinha um acesso ágil a essas informações para aplicar penalidades.</p> <p>Sim, mais obrigações acessórias.</p> <p>Sim. Obrigaram as empresas a cumprirem prazos e a redefinir sua rotina trabalhista. Principalmente no que diz as admissões, rescisões e medicina do trabalho.</p>

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

A administração tributária brasileira criou o Sistema Público de Escrituração Fiscal Digital como forma de combater a evasão fiscal e centralizar as informações dos contribuintes. Com isso o eSocial é a escrituração trazida pela Receita Federal do Brasil juntamente com os demais órgãos – INSS, CEF, Previdência Social, para obrigar o contribuinte a informar suas operações de folha de pagamento de forma detalhada ao fisco.

A pesquisa buscou discutir esse tema com intuito de disseminar na comunidade acadêmica e contábil e para os gestores das empresas e profissionais de RH, quais os efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos após a implementação do eSocial.

A pesquisa teve como objetivo geral explicar sobre o processo de implantação, a estrutura de funcionamento, as mudanças na atual estrutura de rotinas do profissional de departamento pessoal, os ganhos ou perdas nas áreas de atuações das relações trabalhistas, a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações nas empresas e profissionais da região da Quarta Colônia de Imigração Italiana do Rio Grande do Sul. Como Objetivos específicos a pesquisa apresentou: a) caracterizar e traçar o perfil dos colaboradores entrevistados e da empresa objeto do estudo; b) analisar a qualificação dos funcionários envolvidos no processo, a capacitação destes e a preparação para a implementação; c) demonstrar os reflexos e as perspectivas diante da implementação do eSocial na empresa em estudo; d) a importância e os benefícios a serem alcançados, e como seus efeitos estão sendo absorvidos no cumprimento das obrigações.

Para atingir o objetivo geral e os específicos desta pesquisa, foi necessário apresentar a eSocial E Seu Surgimento, Funções E Propósitos Do eSocial, Cronograma eSocial e quais seus eventos. Além disso, associar a fundamentação teórica à análise dos dados obtidos por meio de entrevistas feitas gestores e/ou profissionais de Recursos humanos da região da Quarta Colônia.

A pesquisa realizada constatou que, 92,7% dos profissionais entrevistados atuam no mercado a mais de 10 anos. Também ficou constatado que a maioria, representando 46,2% dos entrevistados, atua no eSocial entre 1 e 5 anos. Foi constatado ainda, que 30,8% possuem de 31 até 150 funcionários. Dessa forma, quanto maior a quantidade de funcionários, maior é a quantidade de empregados vinculados à área de RH para gerenciar todos os aspectos relacionados ao eSocial. Portanto, é necessário um aumento na quantidade de profissionais de Recursos humanos para garantir que todas as informações e documentos relacionados ao eSocial sejam devidamente gerenciados e manipulados.

Considerando a opção do regime de tributação, 61,5% dos entrevistados optam pelo Simples Nacional.

Verificou-se também que a grande parte dos entrevistados efetua a folha de pagamento, não havendo terceirização dela. Na entrevista também se pode constatar que na grande maioria de 1 a 2 pessoas estão envolvidas no processo de elaboração da folha de pagamento.

Foram questionados e já haviam iniciado a adequação às exigências do eSocial, tendo como resposta positiva por 100% dos entrevistados.

Acerca da compreensão do eSocial, constatou-se que a maioria dos entrevistados enfrentou dificuldades nesse aspecto. Cerca de 69,2% dos participantes assinalaram a opção "média" ao descrever a sua compreensão do sistema. Em relação à aplicabilidade da legislação do programa, 84,6% dos entrevistados consideraram a sua aplicação como "média", indicando que enfrentaram alguns problemas durante a implantação do eSocial. A implantação do eSocial tem sido um desafio para muitas organizações. O eSocial envolve uma mudança significativa nos processos internos de uma empresa, exigindo uma reestruturação dos departamentos de recursos humanos e de folha de pagamento. Isso requer um tempo considerável para adaptação e treinamento dos funcionários.

Observou-se que 61,5% das empresas não investiram em novas contratações de profissionais, por terem investido na melhoria de equipamento e software, e 84,6% fizeram investimentos em treinamentos de seus colaboradores. Na esfera de treinamento notou-se que 53,8% dos respondentes tiveram custo com treinamento dos colaboradores equivale a R\$ 1000,00 a R\$3000,00, com uma carga horária aproximada de 1 a 5 horas semanais equivalendo a 53,8% dos entrevistados tendo algum aperfeiçoamento e conhecimento através do treinamento sobre o eSocial.

No questionamento sobre os benefícios pela implantação do eSocial, todos os entrevistados responderam de forma positiva, destacando diversos aspectos vantajosos. As respostas mais frequentes enfatizaram melhorias nos processos internos e controle nas operações da empresa, assim como uma melhoria na gestão como um todo.

Em análise ao gráfico, conclui-se que 92,3% verificaram modificações no fluxo de rotinas, tais como reorganização dos processos internos e criação de etapas, maior controle sobre os prazos e agilidade na troca de informações entre setores e colaboradores com o RH e DP.

Respondendo ao problema de pesquisa proposto neste trabalho, em relatar os efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos da Quarta Colônia de Imigração Italiana, após a implementação do eSocial, conclui-se que os efeitos esperados na

análise confirmaram-se através das respostas obtidas, onde se observou um aumento da qualidade da informação, devido ao maior controle das rotinas internas, uma mudança no perfil dos responsáveis pelo setor de RH, que, com um maior conhecimento sobre o eSocial, tornaram-se mais responsáveis, e como consequência dessas mudanças, obteve-se uma maior qualidade na apuração e envio das informações abrangidas.

Controle das rotinas trabalhistas nada mais é do que medidas adotadas pelo departamento de recursos humanos para levantar dados, bem como verificar a exatidão e fidelidade deles, desenvolvendo eficiência nas operações. A implantação do eSocial obrigou os entrevistados a se qualificarem e adequarem sua rotina, obtendo como efeito a qualidade e veracidade das informações por elas geradas, bem como uma eficiência nas operações, que geraram uma agilidade e segurança no acesso às informações. Todas essas mudanças foram citadas como benefícios pelos entrevistados, podendo então afirmar, que os efeitos e causados nas rotinas trabalhistas dos profissionais de recursos humanos após a implementação do eSocial trouxeram benefícios para a empresa.

Percebe-se que em um primeiro momento da implantação do eSocial observaram-se muitos desafios e problemas, que com o tempo estão desaparecendo. As empresas aderiram às mudanças trazidas, e estas resultaram em diversos benefícios para as empresas.

A partir deste trabalho, sugere-se que o eSocial ainda precisa ser estudado pelos profissionais responsáveis pela sua elaboração. Também se sugere fazer o uso das informações de forma a contribuir com a gestão do departamento de RH, tendo uma visão gerencial delas e não somente como obrigação trabalhista. Também se sugere a análise da relação do conhecimento dos profissionais de RH acerca do eSocial, a fim de verificar se eles sabem os benefícios de usar esse recurso para suas tomadas de decisões.

Esse trabalho contribuiu para a formação acadêmica, pois diante de todo conhecimento obtido durante a graduação, observou-se a ocorrência de frequentes mudanças que afetam o trabalho do profissional do departamento pessoal. Observou-se a importância de sempre buscar conhecimento e transmiti-lo a quem interessar. Conclui-se que o reconhecimento do profissional é conquistado pela qualidade do serviço, sem deixar de observar as normas técnicas e o código de ética profissional.

6 REFERÊNCIAS

ARAUJO, A. D. O; SILVA, T. S. D. A visão e o conhecimento dos escritórios de contabilidade em relação à implementação do eSocial: Trabalho de Conclusão de Curso. **Manancial**, Santa Maria-RS, v. 1, n. 1, p. 1-86, jun./2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/24689>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BARBOSA, Nathalia Teixeira. A INTEGRALIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES CONTÁBEIS: ESOCIAL E CONTABILIDADE. **núcleo do conhecimento**, Florianópolis, SC, v. 1, n. 1, p. 1-23, nov./2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/a-integralizacao>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. Decreto n. 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**. Disponível em: Acesso em: 01jul. 2023.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozoda. **Metodologia da pesquisa: conceitos e técnicas**. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. Disponível em: <https://www.gov.br/eSocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 1 out. 2022.

FONSECA, J. J. S. Metodologia de pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODINHO, Eduardo Buchmann. OS REFLEXOS DA MUDANÇA EM FUNÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO eSocial EM UMA EMPRESA DO RAMO VAREJISTA. **Manancial**, Santa Maria,RS, v. 1, n. 1, p. 1-70, nov./2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/25624>. Acesso em: 29 nov. 2022.

GONÇALVES, Maiara Adolfo; RUVIARO, Mariane Garlet. OS EFEITOS DA OBRIGATORIEDADE DO ESOCIAL NAS ROTINAS OPERACIONAIS DAS ORGANIZAÇÕES: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO. **UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**, Santa Maria, v. 1, n. 1, p. 1-73, jun./2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/24604>. Acesso em: 29 out. 2022.

GOV.BR. **Cronograma de Implantação**. Disponível em: <https://www.gov.br/eSocial/pt-br/acesso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 10 nov. 2022.

GUIA TRABALHISTA. **CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL É DIVIDIDO EM GRUPOS DE EMPRESAS**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-eSocial-grupo-de-empresas.htm>. Acesso em: 11 nov. 2022.

LIBÓRIO, Daisy; TERRA, Lucimara. **Metodologia científica**. São Paulo: Lauriete, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. V. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NIBO. **eSocial 2014**: aprenda as mudanças de forma fácil. 2014. Disponível em: <https://www.nibo.com.br/wp-content/uploads/2014/04/eBook-eSocial.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

NORMAS.RECEITA.FAZENDA. **INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2005, DE 29 DE JANEIRO DE 2021**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=115131#2226254>. Acesso em: 4 nov. 2022.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. **eSocial: Modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

PLANALTO.GOV.BR. **DECRETO Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

PONTOTEL. **O que é eSocial? Saiba como funciona e quais as obrigações da empresa**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-eSocial/>. Acesso em: 27 nov. 2022.

Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71

Portaria Conjunta Ministério do Trabalho e Previdência/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul: Editora Feevale, 2013. p. 1-277.

RADINFO. **Escrituração Fiscal da Folha de Pagamento e das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (EFD-Social)**. Disponível em: <https://home.radinfo.com.br/escrituracao-fiscal-da-folha-de-pagamento-e-das-obrigacoes-previdenciarias-trabalhistas-e-fiscais-efd-social>. Acesso em: 2 nov. 2022.

RODRIGUES, A. de J. **Metodologia científica: completo e essencial para a vida universitária**. 1. ed. São Paulo: Avercamp, 2006.

SINÔNIMOS.COM.BR. **Dicionário de sinônimos online**. Disponível em: <https://www.sinonimos.com.br/>. Acesso em: 29 out. 2022.

SOARES, A. S. Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas - (Astor Antônio Diehl e Denise Carvalho Tatim - 2004). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 3, p. 185-185, 2006.

SOUSA, T.; ORTH, A. Implementação do ESocial e seus impactos. **Revista GEDECON-Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 8, n. 1, p. 87-98, 2020.

TECNOSPEED. **Eventos do eSocial: lista completa e atualizada.** Disponível em: <https://blog.tecnospeed.com.br/eventos-do-eSocial-lista-completa/>. Acesso em: 3 nov. 2022.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICE



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

APÊNDICE A - FORMULÁRIO

Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade do aluno Cristian Alberto Milbradt com a temática “Os efeitos e causas nas rotinas trabalhistas dos profissionais de Recursos Humanos com a implementação do eSocial”.

Formulário de Perguntas:

1ª Etapa – Perfil da pessoa jurídica.

1. Tipo de atividade:

- Indústria;
- Comercio;
- Prestação de serviço.

2. Forma de tributação da pessoa jurídica:

- Micro Empreendedor Individual (MEI);
- Simples Nacional;
- Lucro Presumido;
- Lucro Real.

3. Tempo de atuação da empresa no mercado:

- De 1 a 5 anos;
- De 6 a 10 anos;
- De 11 a 15 anos;
- Mais de 15 anos.

4. Qual o número de funcionários que a empresa ou você possui?

- Nenhum funcionário;
- De 1 a 5 funcionários;
- De 6 a 10 funcionários;
- De 11 a 20 funcionários;
- De 21 a 30 funcionários;

- De 31 a 40 funcionários;
- De 41 a 50 funcionários;
- De 51 a 60 funcionários;
- De 61 a 70 funcionários;
- De 71 a 80 funcionários;
- De 81 a 90 funcionários;
- De 91 a 100 funcionários;
- Acima de 100 funcionários.

5. Quem é o responsável pela confecção da folha de pagamento?

- Profissional contábil terceirizado;
- Empresa contábil terceirizada;
- A própria empresa.

6. Caso a confecção da folha de pagamento seja realizada por terceiros, há alguém dentro da empresa que seja responsável por enviar as informações sobre os eventos trabalhistas ao responsável pela elaboração da folha?

- Sim;
- Não.

7. Quantas são as pessoas envolvidas no processo da folha de pagamento?

- Uma pessoa;
- Duas pessoas;
- Três pessoas;
- Quatro pessoas;
- Cinco ou mais pessoas.

2ª Etapa – A empresa e/ou pessoa física e sua relação com o eSocial.

1. A empresa e/ou pessoa física já começou a se adequar às exigências do eSocial?

- Sim;
- Não.

2. Como a empresa fez a adequação às exigências instituídas pela legislação do eSocial?

Marque todas as alternativas que corresponderem.

- Através de cursos sobre o assunto;
- Através de seminários sobre o assunto;
- Através de treinamentos sobre o assunto;
- Por conta própria, adquirindo livros e materiais.

3. Acerca da compreensão e aplicabilidade da legislação disponível do eSocial, você considera:

3.1. Compreensão:

- Fácil Média Difícil

3.2 Aplicabilidade:

- Fácil Média Difícil

4. Se sua empresa ou você já começou a implantação do eSocial, julga esse processo complexo?

- Sim
- Não

5. Quais investimentos foram realizados na implantação do eSocial?

5.1 Investimento em software:

- Aquisição de um novo software;
- Implementação e melhoria no atual;
- Não houve investimento.

5.2 Investimento em equipamento:

- Aquisição de computadores e/ou servidores;
- Implementação e melhoria no atual
- Não houve investimento.

5.3 Investimento em contratação de profissionais:

- Contratação – se de 1 a 2 profissionais;
- Contratação – se de 3 a 4 profissionais;
- Contratação – se de 5 a 6 profissionais;
- Não houve contratação de profissionais.

5.4 Foi feito investimento em treinamento de colaboradores:

- Sim;
- Não.

5.4.1 Em caso afirmativo, qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento:

- De 1 a 5 horas semanais;
- De 6 a 10 horas semanais;
- De 11 a 15 horas semanais;
- Mais de 16 horas semanais .

6. Visualizam benefícios com a implantação do ESocial?

- Sim;
- Não.

6.1 Em caso afirmativo, quais seriam esses benefícios? Marque todas as alternativas que corresponderem.

- Melhoria nos processos internos;
- Melhoria na gestão da empresa;
- Redução de gastos com arquivamento de documentos;
- Redução de gastos com impressão documentos fiscais;
- Controle nas operações da empresa;
- Outro. Qual (is) _____
- Não teve melhorias.

7. Considera que a implantação/obrigatoriedade do eSocial modificou o fluxo de rotinas?

- Sim;
- Não.

7.1 Em caso afirmativo, quais serão as mudanças?

- Planejamento dos eventos relativos aos funcionários;
- Agilidade na transferência de informações;
- Volume de horas para elaboração da folha de pagamento;
- Outros. _____.

7.2 Essas mudanças influenciarão as rotinas operacionais da empresa?

- Sim. De que forma? _____.
- Não