



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIOECONÔMICO
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Pedro Guilherme Niehues

**O IMPACTO DO E-SOCIAL SOBRE AS ROTINAS DO
DEPARTAMENTO DE PESSOAL**

Florianópolis
2022

Pedro Guilherme Niehues

**O IMPACTO DO E-SOCIAL SOBRE AS ROTINAS DO
DEPARTAMENTO DE PESSOAL**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Ciências Contábeis do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Sérgio Murilo Petri, Dr.

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Niehues, Pedro Guilherme

O impacto do e-Social sobre as rotinas do departamento de pessoal / Pedro
Guilherme Niehues; orientador, Sérgio Murilo Petri, 2022. 58 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro Sócio Econômico, Graduação em Ciências Contábeis,
Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Ciências Contábeis. 2. e-Social. 3. Departamento de
Pessoal. I. Petri, Sérgio Murilo. II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Ciências Contábeis. III. Título.

Pedro Guilherme Niehues

**O IMPACTO DO E-SOCIAL SOBRE AS ROTINAS DO DEPARTAMENTO
DE PESSOAL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Ciências Contábeis” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Ciências Contábeis do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 08 de março de 2022

Prof. Roque Brinckmann, Dr.
Coordenador do TCC

Banca Examinadora:

Prof. Sérgio Murilo Petri, Dr.
Orientador
Instituição UFSC

Prof. Leonardo Flach, Dr.
Avaliador
Instituição UFSC

Cristina Viana de Jesus, Doutoranda
Avaliadora
Instituição UFSC

Este trabalho é dedicado aos meus familiares, amigos e colegas de trabalho, que me deram apoio durante o curso.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de dedicar meus sinceros agradecimentos a Deus por ter me dado força, saúde e sabedoria para trilhar essa jornada de aprendizado durante o curso. Agradeço a minha esposa Tuyana e minha mãe Denise, pelo incentivo de concluir a graduação.

É um agradecimento mais que especial para toda equipe da Gigacon Assessoria Contábil, principalmente ao Valdinei, que me proporcionou, desde o início da faculdade, a oportunidade de aprender, na prática, sobre as rotinas de um escritório de contabilidade.

Também agradeço a todos os professores da UFSC, com destaque para meu orientador, Prof. Sérgio Murilo Petri, Dr., por todos os seus esforços ao passarem seus conhecimentos sobre contabilidade.

Por fim, agradeço a todas as demais pessoas que participaram, direta e indiretamente, de todo o meu processo acadêmico.

“Nós somos o que fazemos repetidamente.
Excelência, portanto, não é um ato, mas um
hábito.” (WILL DURANT)

RESUMO

O e-Social foi criado para padronizar as informações relacionadas às obrigações entre empregadores e empregados. O sistema integra as entidades envolvidas nesta relação que irão utilizar as informações divulgadas neste ambiente virtual. O e-Social muda a forma como as empresas e o fisco lidam com os incidentes gerados, fornecendo informações oportunas eletronicamente, conciliando dados e identificando facilmente erros e inconsistências que impactam o dia a dia das empresas. Entretanto, o e-Social tem sido amplamente discutido pelos profissionais, em especial os da contabilidade, por conta das alterações ante a sua implementação. Nesse sentido, o principal objetivo do presente estudo consiste em analisar as principais mudanças ocorridas após os principais impactos da implementação do e-Social nas rotinas do Departamento de Pessoal das empresas de escritórios de contabilidade. Para a execução da reflexão proposta, a metodologia utilizada foi feita por meio de um levantamento bibliográfico, uma vez que faz uso de materiais e informações já analisados a partir de estudos em artigos científicos e teses desenvolvidos de 2000 a 2021, publicados nas bases Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Capes, Scielo, bem como uso de artigos acadêmicos, teses, livros e o site do e-Social, que visa reunir conhecimentos sobre o tema pesquisado. As maiores implicações encontradas pelos estudos abordados quanto à implementação do e-Social se referem à mudança nos processos internos, cumprimento dos prazos e requisitos legais e principalmente revisão dos setores envolvidos com a execução dos procedimentos das rotinas trabalhistas. Também foi observado que e-Social possui desvantagens, onde podemos destacar o aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, treinamentos e os problemas na operacionalização do sistema. Ademais, observou-se que o maior beneficiário do e-Social após a plena implementação é o governo, tendo em vista o sistema e-Social permitir um maior controle sobre as fiscalizações, facilitando seu fortalecimento.

Palavras-chave: Contabilidade, Departamento de Pessoal, e-Social. Sistema de Escrituração Digital.

ABSTRACT

e-Social was created to standardize information related to obligations between employers and employees. The system integrates the entities involved in this relationship that will use the information disclosed in this virtual environment. e-Social changes the way companies and the tax authorities deal with incidents generated, providing timely information electronically, reconciling data and easily identifying errors and inconsistencies that impact the day to day of companies. However, e-Social has been widely discussed by professionals, especially accounting professionals, due to the changes made to its implementation. In this sense, the main objective of the present study is to analyze the main impacts of the implementation of e-Social in the routines of the Personnel Department of accounting firms. For the execution of the proposed reflection, the methodology used was done through a bibliographic survey since it makes use of materials and information already analyzed from studies in scientific articles and theses developed from 2000 to 2021 published in the Digital Library of Theses databases, and Dissertations (BDTD), Capes, Scielo, as well as the use of academic articles, theses, books and the e-Social website, which aims to gather knowledge on the researched topic. changes in internal processes, compliance with deadlines and legal requirements and, mainly, review of the sectors involved with the execution of labor routine procedures. It was also observed that e-Social has disadvantages, where we can highlight the increase in costs and expenses with the implementation of systems, training and the problems in the operationalization of the system. In addition, it was observed that the biggest beneficiary of e-Social after full implementation is the government, in view of the e-Social system allowing greater control over inspections, facilitating its strengthening.

Keywords: Accounting, Personnel Department, e-Social. Digital Bookkeeping System.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Obrigações Inerentes ao Departamento de Pessoal.....	26
Figura 2 – Cronograma de Implementação do e-Social.	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Pontos que merecem destaque no estudo de Barcella (2018).....	47
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEF - Caixa Econômica Federal

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.

CD - Comunicação de Dispensa

CFC - Conselho Federal de Contabilidade

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CPF - Cadastro de Pessoas Físicas

CRC/SC - Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina

CTN - Código Tributário Nacional

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

DOU - Diário Oficial da União

DP - Departamento de Pessoal

E-SOCIAL - Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

GPS - Guia da Previdência Social

GRF - Guia de Recolhimento do FGTS

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF - Imposto sobre a Renda Retido na Fonte

LRE - Livro de Registro de Empregados

MANAD - Manual Normativo de Arquivos Digitais

MPE - Ministério da Previdência Social

MTE - O Ministério do Trabalho e Emprego

PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário

QHT - Quadro de Horário de Trabalho

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH - Recursos Humanos

RFB - Receita Federal do Brasil

SC - Santa Catarina

SPED - Sistema Público de Escrituração Digital

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
1.1	OBJETIVOS.....	18
1.1.1	Objetivo Geral.....	18
1.1.2	Objetivos Específicos.....	18
1.2	METODOLOGIA.....	18
2	CONTABILIDADE.....	19
2.1	NOÇÕES INTRODUTÓRIAS E CONCEITO.....	19
3.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO DE PESSOAL.....	23
3.1	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – RH.....	23
3.2	DEPARTAMENTO DE PESSOAL – DP.....	24
3.2.1	GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social.....	27
3.2.2	CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT.....	27
3.2.3	RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.....	27
3.2.4	LRE - Livro de Registro de Empregados.....	28
3.2.5	CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.....	28
3.2.6	CD - Comunicação de Dispensa.....	29
3.2.7	CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.....	29
3.2.8	PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.....	29
3.2.9	DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte.....	30
3.3.1	DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais.....	30
3.3.2	QHT – Quadro de Horário de Trabalho.....	30
3.3.3	MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais Folha de Pagamento.....	31
3.3.4	GRF – Guia de Recolhimento do FGTS.....	31
3.3.5	GPS – Guia da Previdência Social.....	31
3.4.	ADMISSÃO.....	32

3.5	DESLIGAMENTOS.....	32
3.6	FOLHA DE PAGAMENTO.....	33
4.	SPED - SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL E E-SOCIAL.....	34
4.1	E-SOCIAL.....	37
4.1.1	Surgimento do e-Social.....	37
4.2	O IMPACTO DO E-SOCIAL SOBRE AS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL.....	41
4.2.1	Escritórios de contabilidade.....	41
4.2.2	Etapas e fases do e-Social.....	43
5.	CONCLUSÃO.....	50
	REFERÊNCIAS.....	52

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade adveio das necessidades que as pessoas tinham de controlar aquilo que possuíam, gastavam ou deviam, sempre procurando encontrar uma maneira simples de aumentar suas posses. Essa necessidade de controle surge logo com as primeiras administrações, já que o controle seria totalmente impossível sem a aplicação do registro (SANTOS; JESUS, 2002).

Segundo Augusto (2009) o que ajudou significativamente a contabilidade a se desenvolver, foram as mudanças econômicas, políticas e culturais que aconteceram nas sociedades em cada época, fazendo com que elas evoluíssem e fizessem surgir novas técnicas para controlar a situação patrimonial do homem.

A área de atuação do profissional contábil nas organizações é bastante ampla, já que é através da informação contábil que a empresa, poderá realizar um bom planejamento tributário a partir da análise de balanços e das demonstrações contábeis, permitindo avaliar a evolução do ativo e do passivo, das receitas, despesas e custos, a lucratividade e a rentabilidade (FONSECA, 2014).

Os setores econômicos têm passado por mudanças importantes no desenvolvimento de suas atividades. Neste contexto, a contabilidade abandonou a antiga escrituração manual e passou a utilizar a tecnologia da informação a seu favor de forma a tornar as suas tarefas mais flexíveis, práticas e eficientes (GONÇALVES, 2019).

Portanto, o governo brasileiro tem procurado acompanhar o ritmo das informações no cenário mundial, acompanhando os avanços tecnológicos e as transformações sociais, políticas e econômicas trazidas pela globalização e, com isso, a necessidade de adequar seu sistema tributário a esta nova realidade (CAVALCANTE, 2013).

A solução encontrada foi a informatização do sistema tributário, o desenvolvimento e implantação de um sistema integrado de informação denominado SPED - Sistema Público de Escrituração Digital com o objetivo de unificar, padronizar e melhorar a qualidade da informação contábil e fiscal das empresas de forma a aumentar a cobrança de impostos e controles mais eficientes, evitando assim a prática de atos criminosos contra as autoridades fiscais nacionais (CAVALCANTE, 2013).

Diante da necessidade de tornar as informações e os processos do dia a dia de trabalho mais simples, eficientes, padronizados e unificados, foi criado um sistema de contabilidade digital para folha de pagamento e-Social (RIGO et al., 2015).

Este sistema consiste na modernização do atual sistema de cumprimento das obrigações acessórias transmitidas pelos contribuintes às administrações e reguladores fiscais, utilizando uma certificação digital para efeito de assinatura de documentos eletrônicos, que garante a sua validade jurídica apenas na sua forma digital (GONÇALVES, 2019).

O e-Social foi criado com o objetivo de uniformizar as informações pertinentes às obrigações decorrentes entre empregador e empregado. O projeto visa integrar as entidades envolvidas neste relacionamento que utilizarão as informações divulgadas neste ambiente virtual. Deve-se notar que este procedimento não é uma nova obrigação secundária para o empregador, mas uma nova forma de cumprir as obrigações existentes, padronizando-as (PORTAL DO eSOCIAL, 2018).

Leal et al. (2016) acredita que o surgimento do e-Social trará muitos benefícios, mas que o seu processo de implementação será acompanhado de vários desafios. Nesse contexto, o tema do presente estudo consiste na implementação desse sistema em âmbito contábil, em especial no departamento de pessoal. Nesse sentido a presente pesquisa tem como problemática a seguinte questão. Quais as principais alterações do e-Social sobre as rotinas do departamento de pessoal?

O projeto e-Social está se desenvolvendo como um sistema inovador de envio de informações dos empregadores ao governo federal com os inúmeros eventos decorrentes dessa relação, como informações de funcionários, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, relatórios de acidentes de trabalho, admissões, processos rescisórios, informações contábeis tributárias e do FGTS (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2017).

Nesse contexto, a justificativa para a realização deste estudo advém da necessidade de compreender melhor as dificuldades e melhorias que a implantação do e-Social trouxe para os fluxos de trabalho de RH, visto que isso é percebido diariamente na prática desses escritórios.

Aliado por isso o estudo é relevante para entender o papel do contador e destacar a importância desse sistema na atuação contábil.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O principal objetivo do presente estudo consiste em analisar as principais mudanças ocorridas após a implementação do e-Social nas rotinas do Departamento de Pessoal das empresas de escritórios de contabilidade.

1.1.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, o estudo irá se propor inicialmente a contextualizar acerca do conceito de contabilidade. Como segundo objetivo específico o estudo procurou mostrar as diferenças entre as funções inerentes ao Departamento de Pessoal e Recursos Humanos. Como terceiro objetivo específico o presente estudo procurou contextualizar o e-Social elencando as modificações por conta de sua implementação nas rotinas do Setor de Pessoal apresentando as vantagens do e-Social na ótica da contabilidade, bem como as desvantagens e mostrar as dificuldades encontradas na implantação do e-Social.

1.2 METODOLOGIA

Para a execução da reflexão proposta, a metodologia utilizada foi feita por meio de um levantamento bibliográfico uma vez que faz uso de materiais e informações já analisados a partir de estudos em artigos científicos e teses desenvolvidos de 2000 a 2021, publicados nas bases Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Capes, Scielo, bem como uso de artigos acadêmicos, teses, livros e o site do e-Social, que visa reunir conhecimentos sobre o tema pesquisado (LAKATOS E MARCONI, 2001).

Os seguintes descritores foram utilizados: Contabilidade, Departamento de Pessoal, e-Social. Sistema de Escrituração Digital.

A seleção dos artigos e teses ocorreu inicialmente pela leitura dos títulos e resumos, seguida pela leitura na íntegra apenas dos artigos selecionados, onde as informações mais relevantes para o presente estudo serão destacadas. Somente serão utilizados os artigos cujos textos completos puderem ser acessados.

2. CONTABILIDADE

2.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS E CONCEITO

A origem e evolução da contabilidade confundem-se com o próprio desenvolvimento da humanidade. A Contabilidade está presente no mundo desde o início dos tempos, e veio como necessidade para registrar as atividades do comércio. Desde que o escambo (troca de bens e serviços por outros) foram sendo substituídos pelas moedas dos reinos, simples relatórios começavam a ser escritos (BROGIO; MELO, 2016).

A contabilidade veio da necessidade de registros comerciais porque, à medida que o homem passou a possuir mais de seus bens e bens, ele precisava saber quanto isso poderia trazer e como poderia melhorar sua situação de riqueza. À medida que tais informações se tornaram mais abundantes e difíceis de lembrar, surgiu a necessidade de registros, dando origem aos primeiros esboços para estudos com foco na contabilidade (MAUS, ET AL, 2006).

Desde suas origens, a contabilidade vem sendo constantemente aprimorada, passando por inúmeras transformações, também fruto da evolução tecnológica. Passando da contabilidade manuscrita para a mecânica e chegando à contabilidade digital. Essa nova era da contabilidade é caracterizada por mudanças nas técnicas e procedimentos, em busca de agilidade, rapidez e eficiência no processo de informação (REICHERT, 2021).

A contabilidade se desenvolveu buscando respostas para a sociedade, mostrando as informações necessárias para o controle e tomada de decisões. Não é simples gerar estas informações, pois, quando se trata de interesse dos usuários, deve-se primeiramente definir o propósito de sua geração (MATTES, ET AL, 2018).

Lida e Crepaldi (2017) esclarecem que a contabilidade nasceu praticamente junto com a própria história da civilização, estando ligada às primeiras manifestações da necessidade social de proteção da posse da perpetuação e interpretação do que está acontecendo com os objetos materiais e a necessidade de registros comerciais. Segundo os cientistas, é tão antigo quanto a origem do homo sapiens, cerca de 2.000 anos a.C. No entanto, antes de o homem criar a escrita e o cálculo, ele criou a forma mais primitiva de inscrição que é a artística.

No Brasil a contabilidade ainda é vista com outros olhos, não com os que esclarecem a contabilidade como ferramenta na ajuda de tomada das decisões, mas porque é

vista ainda pelo governo como uma forma de cobrança de impostos, tendo a contabilidade como responsável pelo controle e fiscalização (MATTES, ET AL, 2018, P.60)

Conforme entendimento de Campiglia (1996) a palavra contabilidade origina-se do francês “comptabilité” sendo utilizada na definição da arte de “escrever as contas relevando”, isso por conta de sua aparência instrumental.

A Contabilidade é a ciência que estuda o patrimônio do ponto de vista econômico-financeiro, bem como seus princípios e técnicas necessárias ao controle, exposição e análise dos elementos patrimoniais e suas modificações (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 2012).

Pereira (2017) esclarece que a contabilidade consiste em uma ciência que se objetiva aos registros das atividades funcionais e operacionais das entidades, além de registrar também seu patrimônio, direitos e obrigações. De forma sucinta o autor entende que a contabilidade que faz a utilização de todas as informações a fim de dar a correta orientação ao cliente fornecendo a este, ideias corretas, concisas e apropriadas de maneira que estas sejam relevantes ante a tomada de decisões.

As funções de um escritório de contabilidade não se limitam a uma simples apuração de impostos (OLIVEIRA, 2016). Nesse sentido o profissional de contabilidade deve contribuir com o empresário fornecendo ferramentas para gestão dos negócios, bem como auxiliá-lo na preservação de seu patrimônio, através disso, o contador tem condições de auxiliar diária e mensalmente nas decisões mais assertivas e corretas (LEITE; BOLOGNESI, 2019).

De acordo com Kubiak (2012) os serviços executados pelos escritórios contábeis concentram-se em quatro departamentos, sendo eles o departamento contábil, societário, fiscal e pessoal.

De acordo com Monteiro, et al, (2011) a contabilidade tem por objetivo gerar informações confiáveis acerca de todo o patrimônio das organizações, para os seus clientes tais como acionistas, financiadores, sócios, fornecedores, governo, etc. Nesse sentido, a contabilidade deve pautar-se em princípios éticos a fim de que transmita confiança e credibilidade nas situações reportadas.

Para Rodrigues (2012) o profissional da contabilidade deve cumprir seus deveres e responsabilidades profissionais. Com os novos avanços, a atuação do profissional contábil no mercado atual é de grande importância nas vastas áreas em que ele pode exercer a profissão.

O campo de atuação de um profissional contador nas organizações é muito amplo, pois por meio das informações contábeis a empresa poderá realizar um bom planejamento tributário e financeiro realizado a partir da análise de balanços e demonstrações financeiras, o que permite avaliar a evolução dos ativos, passivos, receitas, despesas, custos, rentabilidade e rentabilidade (FONSECA, 2014).

O Conselho Federal de Contabilidade CFC (2018) é o responsável pela profissão contábil, sendo este habilitado para tal função, caracterizado como órgão regente da profissão. São funções do Conselho Federal de Contabilidade: registrar, fiscalizar, orientar e disciplinar, técnica e eticamente, o exercício da profissão contábil em todo o território nacional; regular sobre o Exame de Suficiência, o Cadastro de Qualificação Técnica e os Programas de Educação Continuada; e ditar Normas Brasileiras de Contabilidade de naturezas técnica e profissional e Orientações Técnica (CFC, 2018).

Para Casagrande (2018) a contabilidade, na maioria das vezes, deve ser realizada para atender a todas as exigências do governo, que o utiliza como instrumento de medição para o controle econômico e social. No entanto, o principal objetivo da ciência contábil é ajudar pessoas e organizações a tomarem decisões sobre seus negócios e/ou interesses. Todos os movimentos relacionados a medidas monetárias são registrados pela contabilidade (CASAGRANDE, 2016).

Mattes, et al, (2018) esclarecem que hoje em dia exige muito mais de um contador, eles são responsáveis por transmitir a situação do patrimônio da empresa, conseqüentemente um contador é solicitado a demonstrar a real situação da empresa, as perspectivas para o futuro, os investimentos possíveis e não possíveis, o mercado de transações exige um contador gerencial, presente nos processos decisórios das empresas, que forneça as informações reais e necessárias aos seus usuários.

No cenário mundial, o uso de ferramentas tecnológicas faz com que a contabilidade produza informações cada vez mais ágeis, precisas e dinâmicas, aumentando assim seu potencial como ferramenta de gestão contemporânea nas organizações como um todo (CASAGRANDE, 2016). Chiavenato (2005) afirma que as práticas gerenciais estão mudando, pois, as empresas estão investindo mais nas pessoas, preparando-as para poder prestar um serviço de melhor qualidade e, conseqüentemente, a satisfação do cliente e o diferencial no mercado competitivo.

Nesse contexto, dentro destas práticas de gestão, mencionadas por Chiavenato (2005) como aproveitar o conhecimento, as habilidades e as iniciativas que podem ajudar a diferenciar determinada empresa, Casagrande (2018) esclarece que o sistema de informações contábeis é responsável por coletar processar e organizar os dados operacionais das empresas, dessa forma transformando-os em informações relevantes e valiosas aos gestores.

O conceito de contabilidade se faz necessário para o bom entendimento do tema proposto, este que está diretamente envolvido e interligado nos setores e na área contábil, conforme veremos a seguir.

3. DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO DE PESSOAL

3.1 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS – RH.

O departamento de Recursos Humanos - RH é a unidade executiva vinculada ao departamento de RH responsável pela gestão do cadastro de RH e da folha de pagamento. O departamento de RH é responsável pela execução das seguintes atividades: admissão, atualização de relatórios, dispensas, licenças, faltas, férias, etc. Este departamento é responsável pela parte burocrática e pelo cumprimento da legislação trabalhista (ROCHA, 2012).

O responsável por executar as tarefas deste departamento é o contador, profissional formado em Ciências Contábeis, portanto, este especialista deve utilizar os termos empregador e empregado, vínculo empregatício, salário e remuneração de recibos de vencimento, férias, 13.º (WALTZ, ET AL., 2017).

A Gestão de Pessoas ou Gestão de Recursos Humanos é realizada por meio de uma série de técnicas e ferramentas para oferecer maior estabilidade e segurança aos trabalhadores e à empresa, otimizando o funcionamento eficaz e eficiente por meio de uma padronização de comportamentos e desempenho (CREPALDI, ET AL, 2012).

De acordo com Gil (2009) compete ao gestor de pessoas desenvolver processos de suprimentos, aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoração das pessoas, portanto ele não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos. Tratar os colaboradores como parceiros, não apenas meros recursos; elementos ativos que investem na organização e tem expectativas do seu investimento, são atitudes e postura do Gestor de Pessoas.

Chiavenato (2020) entende que pessoas e organizações estão envolvidas em uma interação complexa e interminável; as pessoas passam a maior parte do tempo em organizações das quais ganham a vida, e as organizações são compostas por pessoas sem as quais não poderiam existir. Sem pessoas e sem organizações não haveria departamento de RH.

O setor de recursos humanos na gestão organizacional é de suma importância para manter a vitalidade de uma empresa, assim Dutra (2011) compreende como gestão de pessoas

um conjunto de políticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo.

As políticas de recursos humanos visam o bom desempenho dos colaboradores, promovendo a atuação contra situações indesejáveis dos colaboradores. As políticas de RH variam de acordo com os desejos e necessidades das organizações, e muitas vezes podem seguir aspectos como; prover recursos humanos, que se resume a definir critérios de seleção como critérios físico-intelectuais (RIGO, 2013).

Outro aspecto político é a aplicabilidade, alocação, planos de carreira, avaliação de qualidade e desempenho. Dentre outras políticas como a manutenção dos recursos seja através de cursos profissionalizantes patrocinados ou desejados pela organização (RIGO, 2013).

A forma como as organizações gerenciam pessoas está passando por grandes mudanças em todo o mundo, e essa mudança é causada por grandes mudanças na organização do trabalho, na relação entre as organizações e as pessoas, na forma como as pessoas veem sua relação com o trabalho e seu comportamento (DUTRA, 2011).

O setor de recursos humanos busca simplificar e auxiliar na atuação das organizações por meio dos indivíduos, e a análise e desenvolvimento de profissionais nas organizações é um grande risco de crescimento no mercado (DUTRA, 2011).

Carvalho & Filho (2021) esclarecem que é de extrema importância a gestão de RH monitorar continuamente o comportamento de seus colaboradores, reconhecer possíveis colaboradores desmotivados e apontar os motivos, elaborar soluções para mantê-los na empresa. “Isso só poderá ser feito com um gestor de Rh preparado e com constante observação” (CARVALHEDO & FILHO, 2021).

3.2 DEPARTAMENTO DE PESSOAL – DP.

O Departamento de Pessoal é a unidade de execução vinculada ao departamento de recursos humanos incumbida da administração do cadastro e da folha de pagamento do pessoal. É competência do Departamento de Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidam exclusivamente de números e de papel. Este departamento é o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista (AZEVEDO, ET AL, 2011).

O Departamento de Pessoal é a unidade executora vinculada ao Departamento de Recursos Humanos, responsável pela gestão de cadastro de pessoal e folha de pagamento. Enquanto o Departamento de Recursos Humanos atua no processo de divulgação de vagas, seleção, treinamento, entre outras funções, o Departamento de Pessoal limita-se à relação burocrática entre empregado e empregador, tratando exclusivamente do cumprimento da legislação trabalhista e de segurança (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

O Departamento de Pessoal atua na orientação às empresas ou a outros setores da empresa, quando este estiver inserido dentro da empresa, prevenindo reclamações trabalhistas, tendo como missão cuidar dos assuntos referentes aos empregados, desde a sua contratação (MORAES, ET AL, 2018).

O Departamento de Pessoal é o setor responsável pelos documentos de trabalho relacionados a todos os funcionários da empresa (MORAES, ET AL, 2018).

Citam-se como exemplos: recibos e avisos de férias, folha de pagamento, décimo terceiro salário, informações relacionadas ao vale-transporte e outros benefícios como vale alimentação, vale refeição, convênio farmácia, e quaisquer outros documentos para realização de rotinas que o governo exija, sendo, portanto, parte indispensável de negócios de qualquer porte e atividade que possuam empregados devidamente registrados (BROGIO, 2016).

Marras (2016) define o Departamento de Pessoal como um dos subsistemas de gestão de recursos humanos. Seu objetivo é manter todos os registros legais e necessários para a gestão burocráticos exigidos pela prática administrativa e pela legislação que rege a relação entre capital e trabalho.

Os setores econômicos passaram por mudanças importantes no desenvolvimento de suas atividades. Nesse contexto, a contabilidade abandonou a antiga escrituração manual e impulsionou o uso da tecnologia da informação a seu favor, imprimindo assim mais agilidade, praticidade e eficiência em suas tarefas (GONÇALVES, ET AL, 2019).

Marschall; Salvi (2017) esclarecem que é necessário que o departamento de pessoal esteja alinhado com a legislação trabalhista, bem como com as normas previdenciárias e regulamentos internos da organização, o que garantirá a manutenção de uma excelente relação de trabalho entre as partes envolvidas.

Atualmente, o Departamento de Pessoal tornou-se uma das partes mais importantes dentro de uma organização, pois independente do porte da organização, seja ela grande, média ou pequena, ela necessita de uma ótima gestão de sua área de pessoas, para alcançar a

eficiência do trabalho e evitar o descumprimento da legislação que o rege (JUNIOR, ET AL, 2013).

Cabe aqui trazer o entendimento de Sato (2013) no que tange ao papel do Departamento de Pessoal dentro de uma organização, conforme segue:

Departamento de Pessoal é um órgão da empresa, responsável de tarefas e atividades específicas, que cuidam dos funcionários que nela trabalham. Desde a sua contratação, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, 13º salário, organização dos horários e outros. Nas empresas de menor porte, normalmente, inexistente o Departamento de Pessoal, pois as atividades são normalmente supridas pelo Contador da empresa, já nas empresas de maior porte, pode-se quase sempre encontrá-lo, de estrutura meramente simples ou então até os mais sofisticados (SATO, 2013, P.52).

Além disso, é de responsabilidade do Departamento de Pessoal, uma série de obrigações relacionadas às informações da relação empregador/empregado, conforme figura a seguir:

Figura 1: Obrigações inerentes ao Departamento de Pessoal.



Fonte: (Autor, adaptado de Brasil, 2022)

3.2.1 GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

A guia de recolhimento do FGTS, bem como de informações à Previdência Social, obrigatoriamente deve conter todas as informações referentes aos vínculos empregatícios e remunerações geradas pelo empregador.

A Lei Federal nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, ao alterar a Lei nº 8.212/91, tornou obrigatório às empresas a informarem ao INSS, todas e quaisquer informações inerentes aos fatos geradores de contribuições previdenciária, bem como as demais que devem compor a base de dados para fins de cálculos, bem como concessão de benefícios previdenciários (BRASIL, 2021).

3.2.2 CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT.

Conforme esclarece o Fundo de Amparo ao Trabalhador – Ministério da Economia, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) consiste em um registro permanente que contém os dados referentes às informações de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2016).

Esse cadastro é utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, com o objetivo de conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, e além disso serve também para conferir outros programas sociais. Esse Cadastro também serve de base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas relacionados ao mercado de trabalho, além de subsidiar o processo decisório das ações governamentais (BRASIL, 2016).

3.2.3 RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

De acordo com o Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (2016) A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) é um documento de grande relevância. Trata-se de um registro administrativo anual, com foco em compensar a necessidade de informações, controles e estatísticas do governo na área social.

Foi instituído inicialmente como mais um ato administrativo, no decreto 76.900 de 23/12/1975.

A RAIS tem três objetivos principais, são eles:

- Atender às necessidades de controle da atividade trabalhista no país;
- Prover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho;
- Disponibilidade de informações do mercado de trabalho para agências governamentais.

Nesse sentido, a partir das informações fornecidas por essa relação, a RAIS, são colhidos importantes informações destinadas ao atendimento das seguintes necessidades:

- Nacionalização e Legislação do trabalho.
- Absoluto controle dos registros de FGTS;
- Sistemas de Arrecadação e de Concessão de Benefícios Previdenciários;
- Estudos técnicos de natureza atuarial e estatística
- Além da correta identificação do trabalhador com direito ao abono salarial – PIS-PASEP (CRCSC, 2016).

3.2.4 LRE - Livro de Registro de Empregados

O livro de registro do empregado é o documento que contém todas as informações sobre os empregados de uma empresa que são relevantes para a relação de trabalho. Trata-se de obrigação acessória de todos os empregadores, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL; PORTAL DA ECONOMIA, 2016).

Esse registro deve ser realizado no momento da admissão, devendo ser atualizado sempre que houver alguma mudança na relação empregatícia, como aumento salarial, alteração de função, ou acidente de trabalho. Além disso, deve também estar sempre disponível para a fiscalização trabalhista. Importante destacar que sem esse registro, o empregado fica impossibilitado de iniciar suas atividades (CRCSC, 2016).

3.2.5 CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional. A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos

com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência (BRASIL, 2021).

Em caso de morte, a comunicação deve ser imediata. A empresa que não comunicar o acidente de trabalho nos termos da lei estará sujeita à aplicação de uma sanção pecuniária, conforme previsto nos artigos 286.º e 336.º do Decreto nº. 3.048/1999.

3.2.6 CD - Comunicação de Dispensa

No que tange à comunicação de dispensa do funcionário, de acordo com o que nos traz Azevedo, et al, (2011) esclarece que o trabalhador dispensado sem justa causa que permanecer desempregado, após o cancelamento do registro no FGTS, enviará seu (Aviso de Desligamento) ao órgão do SINE (Sistema Nacional do Trabalho) ou ao Ministério do Trabalho, podendo chegará em até cinco parcelas mensais, caso o trabalhador permaneça desempregado durante todo o período.

3.2.7 CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

A Carta do Trabalho e Previdência Social (CTPS) tem por finalidade documentar e comprovar o contrato de trabalho, bem como o tempo de serviço do empregado, para fins trabalhistas e previdenciários (Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 2018).

É um documento de grande importância, pois seu objetivo é a identificação profissional do trabalhador.

3.2.8 PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário

De acordo com o art. 271 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/10, o PPP consiste em um documento histórico-laboral do trabalhador responsável pela união das informações inerentes a este, tais como registros ambientais, resultados de monitoração biológica, dados administrativos, e durante todo o período em que este exerceu suas atividades (BRASIL; INSS/PRES, 2010).

Sua finalidade é bem descrita na normativa supramencionada e definida da seguinte forma:

a) comprovar as condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários; b) prover o trabalhador de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social, a outros órgãos públicos e aos sindicatos, de forma a garantir 28 todo o direito proveniente da relação de trabalho, seja ele individual, ou difuso e coletivo; c) prover a empresa de meios de provas produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, permitindo que a empresa evite ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores; e d) possibilitar aos administradores públicos e privados acessos a bases de informações autênticas, como fonte primária de informação estatística para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva (BRASIL; INSS/PRES, 2010, P. 104).

3.2.9 DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte

A DIRF leia-se Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, consiste na Declaração feita pela fonte pagadora, isto porque a fonte pagadora é quem faz os pagamentos retém o imposto na fonte (BRASIL, 2021).

Das informações que devem constar na DIRF:

O imposto sobre as contribuições e renda retidos na fonte, sejam rendimentos creditados ou pagos a seus beneficiários;

O pagamento entrega, crédito, emprego ou ainda a remessa a residentes ou domiciliados no exterior;

Todos os rendimentos pagos a pessoas físicas com domicílio no País;

Todos os pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial (CRC/SC, 2016).

3.3.1. DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais

Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) à Receita Federal, informando os tributos federais devidos e os correspondentes créditos para cada tributo (BRASIL, 2021).

3.3.2 QHT – Quadro de Horário de Trabalho

No que concerne ao quadro de horário de trabalho, isso está disposto no Art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, em específico em seu art. 74:

A ver-se:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma Seção ou Turma (CLT, 2019).

3.3.3 MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais Folha de Pagamento

Com relação ao Manual Normativo de Arquivos Digitais, ou MANAD, este, consiste em um arquivo responsável por reunir todas e quaisquer informações relacionadas a folha de pagamento do empregado. Através desse arquivo, a Receita Federal poderá fazer a validação de todos os encargos recolhidos na folha e pagamento (BRASIL; RECEITA FEDERAL, 2015).

3.3.4 GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

A Guia de Recolhimento mensal do FGTS é utilizada para auferir o que é devido pelos empregados e é gerada pelo SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (BRASIL, 2021).

3.3.5 GPS – Guia da Previdência Social

De acordo com Vieira (2019) a Guia da Previdência Social (GPS) é o documento idôneo para a cobrança das contribuições sociais pagas pela empresa, contribuinte individual, facultativo, segurado especial e empregador doméstico, este último para contribuições relativas ao 09/2015 e competências anteriores.

Para obrigações referentes às competências 10/2015 e posteriores, foi instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), cujo recolhimento é realizado por meio do Documento de Arrecadação do e-Social (DAE) a ser gerado no Portal do e-Social (BRASIL, 2021). O que veremos mais à frente neste estudo;

De acordo com Marras (2005) as funções inerentes ao departamento de pessoal e que deve ser destacadas são: “a) Admissão de novos empregados; b) Demissão de empregados; c)

Aplicação e manutenção das leis trabalhistas e previdenciárias; d) Folha de pagamento (férias, 13º salário etc.); e) Normas disciplinares” (MARRAS, 2005, P.90).

Ainda acerca das atribuições inerentes ao departamento de pessoal, necessário se faz trazer à baila a admissão, desligamento e folha de pagamento, estes itens importantes e que colaboram no entendimento do estudo proposto.

3.4. ADMISSÃO

O setor de admissões é responsável por cuidar de todo o processo de constituição da pessoa indicada pela empresa, dentro das normas administrativas e legais.

Pedroso e Souza (2018) esclarecem que o candidato selecionado e aprovado pelo Departamento de Recursos Humanos é transferido para o setor de admissões, onde será transferido para a Clínica de Medicina do Trabalho para um teste de pré-admissão, onde será avaliado pelo médico se estiver apto ou não para desempenhar o trabalho para o qual foi escolhido.

Após inserir os dados do empregado no sistema contábil e definir o cargo, salário e jornada de trabalho, o Gabinete de Pessoal deve imprimir os documentos para a assinatura do contrato, mediante assinatura dos contratados, ou seja, empregador e empregado (PEDROSO E SOUZA, 2018).

Nesse sentido, ainda acerca da admissão, Pedroso e Souza (2018) esclarecem que como documentos necessários ao processo de admissão são os seguintes:

[...] Ficha de registro de empregados, contrato de trabalho, declaração de dependentes de IR, termo de responsabilidade do salário família, ficha de salário-família, caso possua filhos dependentes, acordo de compensação de horas – se houver banco de horas – ou acordo de prorrogação de horas, opção de vale-transporte, autorização para desconto e folha de pagamento (PEDROSO E SOUZA, 2018, P.19).

Como visto, para admissão de um funcionário, além da juntada dos documentos corretos e necessário, as informações devem ser inseridas em um sistema contábil. De forma semelhante, ocorre no momento do desligamento do empregado, como veremos a seguir.

3.5 DESLIGAMENTOS

No que concerne ao desligamento de um funcionário, o DP recebe do profissional a documentação necessária para realizar o desligamento, faz o encaminhamento para o processo de desligamento e calcula a indenização. Nesse processo, os profissionais do setor devem estar atentos para não cometer erros e, assim, evitar processos trabalhistas (PEDROSO E SOUZA, 2018).

De acordo com Azevedo et al, (2011) a função do setor de desligamento é cuidar de todo o processo de desligamento e quitação do contrato de trabalho, estendendo-se na representação da empresa junto aos órgãos oficiais (Delegacia Regional do Trabalho, Sindicato, Justiça do Trabalho, etc.) e cuidar de toda rotina de fiscalização. Tem início a partir do desligamento do empregado e termina quando da sua efetiva quitação do contrato de trabalho.

3.6 FOLHA DE PAGAMENTO

Para Marras (2011, p.188) a “Folha de pagamento, é uma das principais funções do DP, e resume-se em calcular, registrar e pagar salários e efetivar o recolhimento dos impostos respectivos. Atualmente, a grande maioria das empresas realiza essa atividade de forma terceirizada.”.

Para Andreotto (2013) a folha de pagamento consiste em um como um documento elaborado pela empresa, que lista, para além dos nomes dos colaboradores, o montante das remunerações, descontos ou abatimentos, e o valor líquido a que têm direito, integrando cada colaborador o total da empresa.

O processamento da Folha de Pagamento é uma das poucas tarefas que estão invariavelmente associadas a cada organização de negócio, independentemente de seu tamanho e a sua força no mercado corporativo (ANDREOTO, 2013).

Enquanto o departamento de recursos humanos se dedica ao processo de divulgação de vagas, seleção e treinamento, além de outras funções, o departamento de pessoal limita-se à relação burocrática entre empregado e empregador, ocupando-se exclusivamente com o cumprimento de obrigações trabalhistas e legislação previdenciária (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2011).

Marschall (2017) evidencia a importância de atualizações constantes no setor, uma vez que as leis são alteradas constantemente, e que o setor envolve direitos e deveres desde o chão

de fábrica até a diretoria, todos os cargos passam por este setor para estarem legalmente atuando.

Nesse capítulo procurou-se destacar a importância do setor de recursos humanos, bem como dar ênfase ao setor de departamento de pessoal e suas principais atribuições.

Esta análise se mostra necessária tendo em vista as alterações do Sistema e-Social, que mudaram significativamente os meios de inserção de dados e as rotinas da contabilidade, como veremos a seguir.

4. SPED - SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL E E-SOCIAL.

Este sistema consiste em uma solução encontrada pelo governo brasileiro para informatizar o sistema tributário, desenvolvimento e implantação de um sistema integrado de informações denominado Sistema Público de Escrituração Digital. SPED - com objetivo de unificar, padronizar e melhorar a qualidade das informações contábeis, fiscais e previdenciárias, bem aumentar a arrecadação de impostos, prevenir a evasão fiscal e aumentar a eficiência do controle para evitar atividades criminosas contra as autoridades fiscais nacionais (GONÇALVES, 2019).

Segundo o Portal de Contabilidade (2015), o SPED é uma revolução digital no campo da contabilidade, que visa modernizar a relação entre o fisco e os contribuintes, facilitando a entrega e o processamento por meio de um único fluxo de informações.

Destaca-se, portanto, que o Sistema Público de Escrituração Digital surgiu como uma solução tecnológica permitida pela Receita Federal que legaliza e organiza arquivos digitais, que são enviados aos órgãos reguladores, segundo um modelo específico e padronizado.

A Receita Federal do Brasil (RFB) por meio de seu site qualifica o Sistema Público de Escrituração Digital como uma modernização no cumprimento de obrigações acessórias, por meio da transmissão de informações pelos contribuintes aos órgãos de controle e administrações fiscais, utilizando certificados digitais, no padrão ICP-Brasil, para validar a assinatura de documentos eletrônicos do ponto de vista jurídico.

De acordo com Sales e Pinto (2017) o governo, como usuário das informações contábeis, necessita de informações confiáveis e padronizadas. Dessa forma, utiliza o Sistema

Público de Escrituração Digital como ferramenta de correspondência de dados para obter um controle mais ágil e bloquear infrações fiscais.

A Receita Federal do Brasil (2012) lista os projetos que compõem o SPED, dentre eles, a nota fiscal eletrônica (NF-e), a contabilidade digital (ECD), a contabilidade fiscal digital (EFD), a contabilidade fiscal digital - contribuições (EFD Contribuições) e contabilidade digital de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (e-Social) (LEAL, ET AL, 2016).

Além disso, a Receita Federal, elenca uma série de benefícios relacionados a implantação do Sistema de Escrituração social, conforme segue:

Redução de custos com a dispensa de emissão e armazenamento de documentos em papel; - Eliminação do papel; - Redução de custos com a racionalização e simplificação das obrigações acessórias; - Uniformização das informações que o contribuinte presta às diversas unidades federadas; - Redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas; - Redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte; - Simplificação e agilização dos procedimentos sujeitos ao controle da administração tributária (comércio exterior, regimes especiais e trânsito entre unidades da federação); - Fortalecimento do controle e da fiscalização por meio de intercâmbio de informações entre as administrações tributárias; - Rapidez no acesso às informações; - Aumento da produtividade do auditor através da eliminação dos passos para coleta dos arquivos; 22 - Possibilidade de troca de informações entre os próprios contribuintes a partir de um leiaute padrão; - Redução de custos administrativos; - Melhoria da qualidade da informação; - Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais; - Disponibilidade de cópias autênticas e válidas da escrituração para usos distintos e concomitantes; - Redução do "Custo Brasil"; - Aperfeiçoamento do combate à sonegação; - Preservação do meio ambiente pela redução do consumo de papel (RECEITA FEDERAL, 2021).

Esse sistema foi instituído pelo Decreto 6.022/2007 e consiste em um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, guarda e autenticação dos livros e documentos que compõem a escrituração contábil e fiscal de empresários e pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentos, por meio de um único fluxo de informações.

É importante acrescentar que todo o procedimento deve ser feito online. Em síntese, o SPED é uma solução tecnológica governamental que, ao adotar um formato digital específico e padronizado, formaliza os arquivos digitais dos registros fiscais e contábeis dos sistemas da empresa.

Mann e Hoffman (2015) esclarecem que essa unificação reduz as obrigações acessórias que devem ser prestadas pelos empregadores às entidades participantes deste projeto, que são: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS), Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal (CEF) e Ministério da Previdência Social (MPS).

Geron, et al., (2011, p. 47) define o Sistema Público de Escrituração Digital como “um instrumento que unifica atividades como validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos integrantes da escrituração das empresas.”

A utilização do Sistema Público de Escrituração Digital é verificada pelos usuários como uma forma de suprimir a ocultação fiscal e coibir os vínculos da ilegitimidade na arrecadação de impostos do panorama organizacional, coagindo dessa forma as entidades a se ajustarem financeira e economicamente, fomentando um equilíbrio patrimonial com perspectivas ao regresso tributário arrecadado (COSTA, ET AL., 2010).

Barp; Vieira; e Martins, (2014) esclarecem que devido à complexidade e quantidade de informações que o SPED inclui, os contadores são muito requisitados, pois devem estar integrados à realidade do que está acontecendo na organização, trabalhando de mãos dadas com seus controles internos.

Basicamente o Sistema Público de Escrituração Digital é uma solução tecnológica fornecida pela Receita Federal que oficializa os arquivos digitais gerados pelas escriturações fiscais e contábeis dentro de um formato específico e padronizado.

Knop (2017) destaca que dentro das funcionalidades propostas pelo Sistema Público de Escrituração Digital, destaca-se o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, denotado e-Social, que veremos em tópico a seguir e é o eixo desse estudo.

O supramencionado autor enfatiza que o sistema não se trata de uma nova legislação, mas sim uma nova obrigação que complementa os atuais regimentos trabalhistas. Nesse sentido, trata-se de um sistema de escrituração digital responsável por reunir informações acerca das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de uma empresa (KNOP, 2017).

O SPED teve início com três grandes projetos: a Escrituração Contábil Digital - ECD, a Escrituração Fiscal Digital - EFD ICMS/IPI e a Nota Fiscal Eletrônica - NF-e. Outros projetos foram então agregados ao SPED, como Ex.: Conhecimentos de Transporte Eletrônico - CT-e, Escrituração Contábil Fiscal - ECF, Escrituração Fiscal Digital de Contribuição ao PIS/Pasep, COFINS e Contribuição Previdenciária - Contribuições EFD (GONÇALVES; ORTH, 2017).

4.1 E-SOCIAL

4.1.1 Surgimento do e-Social

Diante da necessidade de tornar as informações e os processos de trabalho diários mais simples, eficientes, padronizados e padronizados, foi criado um sistema de contabilidade digital para folha de pagamento social eletrônica. O e-Social é um projeto do governo federal, publicado em 12 de dezembro de 2014, pelo Decreto nº 8373, que criou um sistema digital de escrituração de impostos, previdência e obrigações trabalhistas, denominado e-Social (RIGO, ET AL., 2015).

Por meio deste sistema, as empresas passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, tais como: vínculos, contribuições previdenciárias, folhas de pagamentos, comunicações de acidentes de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS (BRASIL; PORTAL SPED, 2014).

Essa plataforma é só mais um módulo do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que foi iniciado em 2007 trazendo a NF-e (Nota Fiscal Eletrônica); ECD (Escrituração Contábil Digital); EFD (Escrituração Fiscal Digital); ECONT (Escrituração das Contas Patrimoniais), dentre outros módulos de automatização de processos (ASSIS, 2018).

Diante da necessidade de tornar as informações e os processos de trabalho diários mais simples, eficientes, padronizados e padronizados, foi criado um sistema de contabilidade digital para folha de pagamento social eletrônica.

Esse novo sistema contábil traz consigo mudanças na cultura e na forma de fazer o dia a dia dos escritórios de contabilidade, bem como no relacionamento entre profissionais e clientes (RIGO, ET AL., 2015).

Foi criado em 11 de dezembro de 2014, com a publicação do Decreto nº 8.373 (BRASIL, 2017b) que lançou um novo projeto, o Sistema de Contabilidade Digital de Impostos, Previdência e Obrigações Trabalhistas – e-Social.

O e-Social é um projeto do governo federal que visa aprimorar as informações empresariais no Brasil na forma de contabilidade digital, proporcionando agilidade e trânsito de dados para empresas e seus funcionários, e facilitando o acesso a essas informações por diferentes usuários (SILVA e ROCHA, 2014).

O artigo 2º deste decreto estabelece que o e-Social é o instrumento de unificação da informação relativa à cobrança de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e com o objetivo de uniformizar a sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição.

O Financiamento Federal Brasileiro, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Previdência Social e Caixa Econômica Federal - estão participando deste projeto. Esta nova forma de apresentar a informação a estas entidades numa única base de dados permitirá um maior controle sobre toda a informação relevante no processamento do workflow (GONÇALVES e ORTH, 2017) apud BRASIL, 2014b).

Acerca do e-Social, cabe aqui trazer o entendimento de Reichert et al (2015) que menciona:

O sistema foi desenvolvido com o apoio de diversos órgãos e instituições como a Caixa Econômica Federal (CEF), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), RFB, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ainda conta com representantes do Conselho Curador do O Fundo Garantidor da Terceira Idade (FGTS), considerado o projeto mais complexo do SPED, provoca diversas mudanças e dúvidas nos profissionais e nas organizações em relação ao dia a dia do trabalho (REICHERT ET AL., 2015, P. 45).

O portal do e-Social (2018) esclarece que o novo sistema trouxe mudanças apenas na forma de envio das declarações, pois por meio desse canal, os empregadores comunicarão ao Governo, de forma unificada, as 15 obrigações que anteriormente a sua implementação eram entregues separadamente, a saber: GFIP, CAGED sob a CLT, RAIS, LRE, CAT, CD, CTPS, PPP, DIRF, DCTF, QHT, MANAD, Folha de Pagamento, GRF e regime GPS, todos mencionados em capítulo anterior neste estudo.

Conforme esclarecimento de Rodrigues (2013) o e-Social abrange 100% das empresas no Brasil e atende aos seguintes órgãos: Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Federal Conselho Econômico (CEF), Conselho Fiscal de Acidentes de Trabalho (FGTS) e Tribunal do Trabalho.

O e-Social, abrange folha de pagamento e obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, fornecendo informações que serão geradas para o Ministério do Trabalho (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal (CEF), o Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a Justiça do Trabalho (DUARTE, 2013).

Na prática, de forma resumida, o e-Social consiste em uma folha de pagamento digital. O projeto inclui a entrega de todos os dados e resumos da cobrança de impostos decorrentes

da relação laboral e previdenciária, bem como informações relevantes sobre o contrato de trabalho. Além de mais controle sobre as informações sobre saúde e segurança do trabalhador. Com isso, espera-se que os trabalhadores garantam o adequado cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias.

Orth & Souza (2020) esclarecem que o e-Social tem por objetivo o recolhimento de dados e referências cruzadas, através de transmissão eletrônica, de forma a simplificar a prestação de informação sobre obrigações fiscais, previdenciárias e laborais, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação de informações ao e-Social substitui a compilação e entrega de formulários e declarações separados dirigidos a cada entidade.

A finalidade central do e-Social, é criar um banco de dados único, sistematizando o gerenciamento e fiscalização das informações, possibilitando o compartilhamento em tempo real dessas informações entre os diversos órgãos administrativos (ORTH & SOUZA, 2020).

O e-Social visa simplificar o cumprimento de obrigações primárias e secundárias, reduzir custos e informalidade. Para o fisco federal, a maior vantagem está na agilidade e na facilidade com que as informações podem ser visualizadas. Isso dificulta a vida das empresas que sonham impostos ou não agem de acordo com a lei. Com o aumento da eficiência do controle, a receita do governo com a arrecadação de impostos também aumenta (ORTH & SOUZA, 2020).

O e-Social rege-se por determinados princípios, estabelecidos nos incisos I, II, III, IV e V do artigo 3º, presentes no Decreto nº. 8.373. São eles: A viabilidade de assegurar direitos, tanto previdenciários quanto trabalhistas, racionalizando e simplificando a execução das obrigações, eliminando redundâncias contidas nas informações prestadas por qualquer pessoa, elevando o nível de qualidade da informação e dando tratamento especial às micro e pequenas empresas.

A implantação do e-Social viabilizará garantia aos direitos 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).

Reichert (2015) esclarece que o e-Social é a escrituração digital de folha de pagamento, obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. É o maior e mais complexo projeto do SPED, sendo planejado em conjunto por diversos órgãos e instituições, como o Ministério do Trabalho e o Instituto Nacional do Seguro Social.

Nibo (2014, p. 2) ainda enfatiza “que mesmo com a implementação do e-Social, a legislação continuará a mesma. O que muda é a forma de controle e fiscalização desses processos”.

Leal, et al, (2016) acrescenta que a implantação do e-Social pode ser vista como mais uma forma de assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que aqueles que possuem obrigações para com eles possam cumpri-las de forma unificada, ou seja, menos complexa. Assim, apenas um sistema é responsável por receber, validar, armazenar e distribuir informações sobre trabalhadores de todo o Brasil, reduzindo a burocracia de envio e substituição de informações (LEAL, ET AL, 2016).

Corroboram nesse entendimento Oliveira, (2014) apud Cais; Nascimento (2015) que esclarecem que através da implementação do e-Social, as empresas podem se comunicar com o governo de forma menos complexa, unificando 15 obrigações facilitando a transmissão de informações e garantindo os direitos dos trabalhadores de acordo com a legislação.

Além disso, o e-Social, tem importância social, pois é o projeto responsável por armazenar as informações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, sendo assim um instrumento de apoio para que o trabalhador tenha seus direitos resguardados (DUARTE, 2013).

O e-Social é administrado por um comitê formado por representantes da Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria Nacional do Seguro Social – INSS e do Conselho Curador do FGTS por meio do seu representante a Caixa Econômica Federal (BRASIL, 2018).

Com o e-Social, haverá a implementação das sanções que já estão previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com o e-Social, como a Lei n.13.467 de 13 de julho de 2017 regulamentada no Artigo 47 da CLT, onde o “empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação, ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência” (BRASIL, 2017).

Leite & Mariano (2018) afirmam que com a implantação do e-Social, no cenário de recursos humanos das empresas mudará significativamente, o impacto da implantação do projeto já é evidente pois inovou a plataforma nas rotinas de trabalho, as empresas buscam estratégias para se adequar à nova ferramenta de governança, o relacionamento entre RH,

empregador e empregado deve ser mais harmonioso, pois o profissional enviará as informações de acordo com o que o empregador enviar.

De acordo com Duarte (2014) a troca de informações e processos trabalhistas demanda maior impacto e risco, pois os profissionais precisam das informações fornecidas pelos empregadores, nesse sentido aparentemente, o e-Social parece ser uma solução a estes problemas, entretanto, sua implementação gerou dúvidas aos profissionais de contabilidade e em especial aos que trabalham diretamente no departamento de pessoal, é o que será discutido em tópico a seguir.

4.2 O IMPACTO DO E-SOCIAL SOBRE AS ROTINAS DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL.

4.2.1 Escritórios de contabilidade

Os escritórios de contabilidade devem buscar o sucesso na satisfação dos clientes, prestando serviços contábeis de qualidade, sempre mostrando que estão atualizados de acordo com o perfil de cada cliente e evitando a insatisfação por erros na execução dos serviços (MACIEL e MARTINS, 2018).

Com tantas mudanças surgindo na área de recursos humanos, pode-se afirmar que a forma de execução das funções está mudando cada vez mais, ou seja: está se tornando cada vez mais complexa e é exatamente isso que as autoridades fiscais querem poder conciliar eletronicamente as informações sem ter que se deslocar para realizar verificações presenciais e manuais nas empresas e escritórios de contabilidade (LOLE, 2019).

Segundo Carvalho (2015) a nova era da área de recursos humanos desponta e é preciso se adaptar às mudanças para não sofrer as consequências, como a imposição de multas por geração incorreta ou incompleta de informações.

Atualmente, as informações trabalhistas e previdenciárias são fornecidas em várias declarações mensais e anuais não trocadas, algumas das quais ainda existem no papel, por exemplo, a carteira de trabalho da previdência social - CTPS (GONÇALVES, 2019).

O projeto e-Social está se desenvolvendo como um sistema inovador de envio de informações dos empregadores ao governo federal com os inúmeros eventos decorrentes dessa relação, como informações de funcionários, contribuições previdenciárias, folha de

pagamento, relatórios de acidentes de trabalho, admissões, processos rescisórios, informações contábeis tributárias e do FGTS (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2017).

Oliveira (2014) esclarece que as preocupações com a adaptação ao e-Social são muito grandes devido à complexidade da implementação geral. O autor também observa que o e-Social abrange desde indivíduos que empregam trabalhadores domésticos até empresas de todos os tipos e origens, incluindo profissionais dos setores de recursos humanos, recursos humanos, contabilidade, consultores, contadores, advogados e analistas de sistemas.

O e-Social teve impacto na rotina das empresas ao alterar a forma como a empresa e o fisco tratam o facto gerador com as informações prestadas de forma eletrônica e atempada, de forma a conciliar dados e identificar facilmente erros e inconsistências.

Nesse contexto para Vassoler (2015) o maior desafio dentro da empresa é a mudança cultural ou mesmo a mudança de hábitos, dificuldades em investir na formação dos sectores responsáveis, na definição de responsabilidades, na melhoria dos sistemas e até na qualidade das informações necessárias.

Com essas informações e análises, fica claro que as empresas não estão totalmente preparadas para enviar o e-Social e que precisam agir com urgência, pois o e-Social é um dos tipos de contabilidade que permanecerá, sendo o principal motivo o controle estrito de fiscalizações trabalhistas e previdenciárias online (VASSOLER, 2015).

Também, através desse sistema é possível corrigir os dados reabrindo as planilhas fechadas nos meses posteriores. Lupinucci (2018) explica que com o e-Social, as informações que antes eram mensais, agora são informadas a tempo do evento desencadeador. Um dos grandes desafios das empresas é, portanto, desenvolver uma forma de fazer as coisas que lhes permita ser ágeis e interligar áreas que antes não estavam integradas (GONÇALVES, 2019).

Ainda para Gonçalves (2019) o e-Social não altera nenhuma legislação trabalhista existente que esteja sendo implementada, a mudança se limita ao tipo de transmissão das informações. É importante enfatizar que todas as disposições constitucionais sancionadas foram incorporadas ao sistema. Leal et al., (2016) acredita que o surgimento do e-Social trará muitos benefícios, mas seu processo de implantação apresentará diversos desafios para os empregadores.

Os autores acrescentam ainda que um dos seus objetivos será uniformizar o processo de envio de informações às autoridades de fiscalização sobre as obrigações do empregador para com os empregados.

Portanto, percebe-se que com a introdução deste sistema houve uma modernização da contabilidade que permite a divulgação rápida, precisa e oportuna de informações, bem como uma melhoria no trabalho e na apresentação de compromissos (LEAL ET AL, 2016).

O e-Social é visto como uma ferramenta de gestão se for possível centralizar todas essas informações, pois traz vantagens tanto para o remetente - ao reduzir a burocracia associada - quanto para o fisco. Para o governo, o método único de entrega visa facilitar diretamente a busca e a crítica de irregularidades como prazos perdidos, erros de cálculo e explicações contraditórias (BRASIL, 2019).

O processo de implementação social eletrônica é um grande desafio para as empresas, devido à necessária mudança organizacional e cultural, que afeta a rotina de trabalho e até provoca um aumento de procedimentos burocráticos, motivados pelo retrabalho (HEINEN, 2017).

Silva & Fonseca (2019) esclarecem que a cumprimento das prerrogativas que o e-Social impõe às empresas trará um benefício intrínseco com a revisão e reformulação de diversos processos internos das empresas, como adaptações, atualizações ou mesmo mudanças nos sistemas de gestão.

Ainda, os supramencionados autores mencionam que é esperado um aumento de efetivos, sobretudo na área de recursos humanos. Ao mesmo tempo, a qualificação desses profissionais é necessária para cumprir o sistema e-Social e reaproveitar as regras impostas por lei, o que aumentará, portanto, o custo das empresas operacionais (SILVA & FONSECA, 2019).

Uma dúvida para quem busca informações no e-Social é entender como um programa que não cria compromissos adicionais e até simplifica o envio de dados pode tornar a vida dos profissionais de RH tão complexa. Simples: muitas pesadas (PINHEIRO, 2019).

Barcella (2018) esclarece que fica evidente o grande interesse dos órgãos de controle e entes federados na implantação e pleno funcionamento do e-Social, complementando ainda mais o projeto SPED, na medida em que há grande necessidade de modernizar as relações trabalhistas, tornando-as mais transparentes e organizadas, por meio da padronização das informações em nível nacional, bem como no combate à evasão fiscal e à redução cada vez maior da informalidade.

4.2.2 Etapas e fases do e-Social

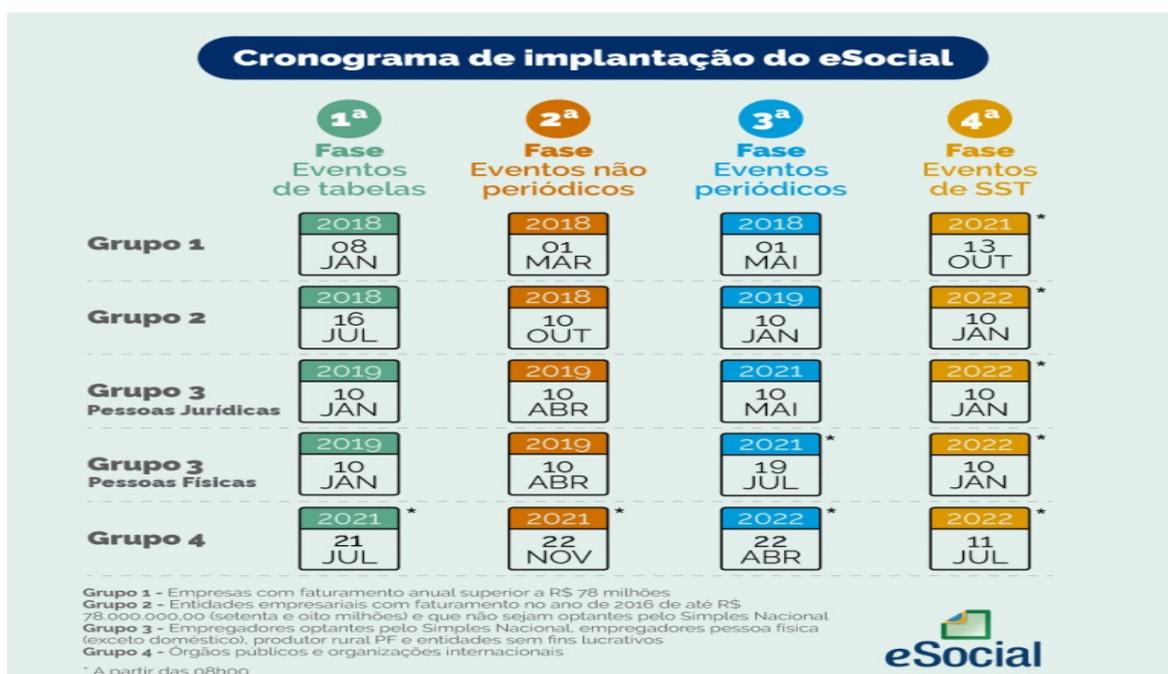
Inicialmente, tal projeto foi instituído para a entrega de informações sobre o empregado doméstico. Mas, em 30 de agosto de 2016, foi publicada a Resolução nº 02 do Comitê Diretivo do e-Social (Diário Oficial da União, 2016) que a partir de 2018 todas as empresas privadas deveriam aderir ao projeto.

Conforme a Resolução Do Comitê Diretivo Do e-Social nº 2, (2018) os contribuintes com faturamento acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) seriam os primeiros, e a partir de julho as demais empresas, independentemente do tipo de regime tributário (Lucro Real, Lucro Presumido ou Simples Nacional) (BRASIL, 2018).

A obrigatoriedade do e-Social teve início em 1º de janeiro de 2018 para empregadores e contribuintes que, em 2016, tivessem renda superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) e, para demais empregadores e contribuintes, a obrigatoriedade teve início em 1º de julho de 2018. O calendário do cronograma de implementação social eletrônico é dividido em etapas, de acordo com as notas fiscais das empresas, portanto, o departamento de pessoal de todas elas precisa se organizar para cumprir todos os prazos estipulados, e não pode haver irregularidades no processo (BRASIL, 2018).

Dentro desse contexto, conforme esclarecimento de Pinheiro 2018, pensando em não sobrecarregar e evitar vários tipos de confusão na implementação, o e-Social foi dividido em fases e etapas, conforme Cronograma de Implementação do e-Social a seguir:

Figura 2: Cronograma de Implementação do e-Social:



Fonte: (BRASIL, 2021).

Para uma melhor compreensão deste cronograma, cabe trazer o entendimento de Luz (2018) que esclarece o seguinte:

As empresas enquadradas na primeira etapa, foram divididas em cinco fases distintas de implantação, onde a primeira com início em janeiro de 2018 e com obrigatoriedade do envio de informações do cadastro da empresa.

Na segunda etapa, prevista para março de 2018, tornou-se obrigatório o envio das informações referentes aos trabalhadores e os eventos não periódicos como admissões, afastamentos e desligamentos.

A terceira fase, programada para maio de 2018, o envio das folhas de pagamento e os eventos periódicos, tornaram-se obrigatórios.

Na quarta fase, foi estipulada a substituição da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP) com programação para agosto de 2018 e por fim, na quinta e última fase, prevista para julho de 2019, os empregadores ficam obrigados a enviarem as informações sobre saúde e segurança do trabalho (LUZ, 2018).

Para o Portal de Informações do Governo (2015) as vantagens do programa em relação ao modo de envio atual são: Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes; Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do e-Social, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores; Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto (BRASIL, 2015).

De acordo com Carvalho (2017) os dados serão incluídos nos sistemas internos das empresas ou executados pelo sistema web e depois alterados para o ambiente e-Social, através do sistema operacional Webservice ou sistema de mensageria eletrônica. Portanto, empregados, empregadores e contadores devem estar atentos aos prazos de envio dos chamados registros de eventos trabalhistas para evitar futuras punições. Esses eventos vão desde o cadastro de admissão do empregado, até o cadastro de benefícios previdenciários.

Sênior (2015) esclarece que o e-Social propõe eliminar os informativos enviados, atualmente, pelas empresas aos entes do governo citados acima, sendo eles: GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), GPS (Guia da Previdência Social) e DIRF (Declaração do Imposto

de Renda Retido na Fonte), o que corrobora com o mencionado no Portal de informações do governo, ao qual elenca as principais vantagens da implementação desse sistema.

As vantagens do programa em relação ao modo de envio atual são: Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes; Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do e-Social, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores; Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto (BRASIL, 2015).

Por se tratar de um registro unificado, essas informações só precisarão ser informadas uma vez, garantindo mais segurança no armazenamento, agilidade e acesso direto pelos órgãos competente (SÊNIOR, 2015).

Entretanto, no entendimento de Alves (2015) o programa e-Social não se trata de um simples ajuste de sistema. Para o autor, muitos são os desafios que os setores de Departamento de Pessoal enfrentam com a implementação e utilização do e-Social.

Para Alves (2015) as maiores dificuldades a serem enfrentadas com a implantação do e-Social são: mudança nos processos internos, cumprimento dos prazos e requisitos legais e principalmente revisão dos setores envolvidos com a execução dos procedimentos das rotinas trabalhistas.

O estudo de Barcella (2018) revelou um fato que na visão do autor é preocupante, no que tange a implantação do e-Social no departamento de pessoal. O autor enfatiza que em média 60% das empresas participantes de sua pesquisa, iniciou os preparativos para o e-Social apenas seis meses a um ano antes do início de sua implantação, por se tratar de um processo de considerável complexidade e que exigiu preparo por parte das empresas.

Ainda na visão de Barcella (2018) esse comportamento pode ser explicado pelos atrasos que o projeto sofreu desde o seu início, devido à necessidade de adaptabilidade tanto dos órgãos governamentais envolvidos no projeto quanto dos contribuintes.

Para Oliveira (2018) o e-Social possui desvantagens, onde destaca o aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, treinamentos e os problemas na operacionalização do sistema.

Barcella (2018) destaca em sua pesquisa que as maiores dificuldades enfrentadas na implantação do e-Social estão relacionadas à Software além de problemas no envio e validação dos arquivos e ainda nos prazos muito apertados a transmissão dos eventos.

O estudo feito por Siqueira & Martins (2020) demonstrou que por conta de todas as dificuldades de implementação do e-Social, como preparação, gastos, operacionalização do sistema, dentre outros, ocorreu uma não aceitação do sistema por parte empresários e profissionais do departamento de pessoal. Por conta disso os participantes da pesquisa relataram que “o e-Social deveria ser extinto e não simplificado, como sugere o governo” (SIQUEIRA; MARTINS, 2020, P.12).

Uma das dificuldades demonstrada no estudo de Barcella (2018) com relação a implementação do e-Social no Departamento de Pessoal, está relacionada ao atraso no envio dos Eventos Periódicos, que consistem em eventos relacionados a folha de pagamento.

Parte significativa dos participantes da pesquisa declararam que esse envio está sempre em atraso, o que evidencia a necessidade de uma revisão dos seus processos internos considerando as exigências do e-Social com relação aos prazos e a adequação das novas rotinas do Departamento de Pessoal.

Ainda sobre o estudo apresentado por Barcella (2018) e que merece destaque pela riqueza de detalhes acerca da temática proposta, evidenciou que:

Quadro 1: Pontos que merecem destaque no estudo de Barcella (2018):

<ul style="list-style-type: none"> • 20% dos entrevistados afirmaram que suas empresas conseguiram envolver todos os colaboradores com o tema e-Social, instruindo sua importância e como funciona.
<ul style="list-style-type: none"> • As empresas têm preferido focar seus esforços na qualificação dos funcionários, apenas nos setores de expedição, como o Departamento de Pessoal e Contabilidade.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de registro das horas de trabalho de alguns funcionários, com percentual de 40% do total de respostas para: Às vezes e Muitas vezes e, portanto, afetando os esforços da empresa para adequação às exigências do e-Social.
<ul style="list-style-type: none"> • Somente 20% dos respondentes mencionou que não possuíam inconsistência com relação a falta de dados referentes aos documentos pessoais dos empregados, como por exemplo, o número do CPF, a data de nascimento e número do PIS.

- Esses documentos são obrigatórios no cadastro de empregados, incluindo 52 imprescindíveis para realizar a qualificação do cadastro de empregados e a verificação das inconsistências do cadastro do mesmo perante órgãos como Previdência Social, Receita Federal do Brasil e Caixa Econômica Federal.

Fonte: (O autor (2022) adaptado do estudo de Barcella, 2018).

O estudo de Barcella (2018) corrobora o estudo de Oliveira, Santana e Martins (2017) ao passo que destacam vários pontos de dificuldade enfrentados pelos profissionais do Departamento de Pessoal em relação à utilização do e-Social.

Os profissionais demonstraram conhecimento sobre o e-Social, mas não estão preparados para esse novo compromisso, porém, pretendem investir na modernização pessoal (treinamento, TI e consultoria). Constatou-se que os profissionais acreditam que com sua plena implementação haverá redução da burocracia e aumento significativo no cumprimento dos direitos dos trabalhadores (OLIVEIRA; SANTANA E MARTINS, 2017).

Barcella (2018) ainda destaca um ponto interessante relacionado à prática de muitas empresas estarem em desacordo com a legislação que a maioria das empresas adotaram práticas incompatíveis com a legislação, sendo a mais comum a realização do exame médico de registro após a data do registro, portanto ficou evidente que essas medidas adotadas pelas empresas tiveram como principal objetivo a redução de custos.

Com o advento do e-Social, essas práticas devem ser abolidas, pois as empresas estão cada vez mais expostas a controles eletrônicos e cobrança automática de multas. Por outro lado, ficou claro que para algumas empresas a partir de agora esse processo deve ser tratado com mais relevância em termos de revisão de rotinas internas e requer atenção especial nesse sentido (BARCELLA, 2018).

Costa (2014) entende que o e-Social traz consigo um novo fator para as empresas, que é a reorganização de sua rotina interna no campo de trabalho, no que diz respeito ao atendimento das exigências dos órgãos fiscalizadores de dispositivos, considerando isso geralmente benéfico, uma vez que as sanções legais serão aplicadas de forma imediata, preventivas ações tomadas pelos empregadores, melhorando assim a fiscalização.

A implantação do e-Social nas empresas que prestam serviços contábeis leva os profissionais da área a atuarem como elo entre o fisco e seus clientes. Por isso, devem estar

munidos de ferramentas atualizadas para a implementação e controle total de cada parte operacional e funcional do projeto (NEVES JÚNIOR; OLIVEIRA; CARNEIRO, 2011).

Nesse sentido, insta salientar a visão de Costa e Melo (2015) que entendem que os Sistemas de Informações Contábeis e o próprio Sistema Público de Escrituração Digital desafiaram os profissionais que atuam na área a se adequarem e atuarem satisfatoriamente às necessidades dos usuários da informação.

Esses usuários, em especial o poder público, demandam adequação e postura ética para atingir seus principais interesses: qualidade das informações prestadas pelas empresas para garantir a transparência e veracidade do que é reportado, determinar a correta cobrança dos tributos (COSTA & MELO, 2015).

CONCLUSÃO

O e-Social é um projeto do governo federal, publicado em 12 de dezembro de 2014, pelo Decreto nº 8373, que criou um sistema digital de escrituração de impostos, previdência e obrigações trabalhistas.

O e-Social surgiu como uma promessa eficaz, através dele as empresas unificaram sua comunicação com o Governo, por meio da inserção no sistema de informações relativas aos trabalhadores, tais como: vínculos, contribuições previdenciárias, folhas de pagamentos, comunicações de acidentes de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

Entretanto, o setor contábil não estava preparado, em tempo, para tal mudança. Em especial, o departamento de pessoal, que é o setor responsável pelos documentos de trabalho relacionados a todos os funcionários da empresa. Esse setor se objetiva a efetivar todos os registros legais e necessários para a administração burocrática exigida pelas práticas administrativas e pelas legislações que regem a relação capital e trabalho.

As maiores implicações encontradas pelos estudos abordados quanto á implementação do e-Social se referem à mudança nos processos internos, cumprimento dos prazos e requisitos legais e principalmente revisão dos setores envolvidos com a execução dos procedimentos das rotinas trabalhistas.

Também foi observado que e-Social possui desvantagens, onde podemos destacar o aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, treinamentos e os problemas na operacionalização do sistema.

Ademais os preparativos para o e-Social, iniciaram-se tardiamente, devido à sua complexidade, houve a necessidade de busca de capacitação e treinamento que exigiu preparo por parte das empresas.

Restou demonstrado que a maior preocupação dos profissionais ante a implementação e obrigatoriedade do e-Social, consiste nas multas, que decorrem de informações disformes ou inconsistentes, tendo em vista a necessidade das rotinas e procedimentos serem inseridos em tempo real. Além disso, a falta de registro das horas de trabalho de alguns funcionários, afeta os esforços das empresas para adequação às exigências do e-Social.

Uma parcela considerável, cerca de 80% das empresas estudadas pelos autores citados, deixou evidenciado possuírem inconsistências relacionadas a falta de dados referentes aos documentos pessoais dos empregados, como por exemplo, o número do CPF, a data de nascimento e número do PIS.

Nesse sentido, entende-se que há a necessidade de que o departamento de pessoal esteja alinhado com a legislação trabalhista, bem como com as normas previdenciárias e regulamentos internos da organização, o que garantirá a manutenção de uma excelente relação de trabalho entre as partes envolvidas.

O departamento de pessoal precisa ser composto por profissionais devidamente capacitados, pois é uma área intimamente ligada ao crescimento do negócio, pois existe não só para a parte operacional, mas também para a função estratégica de otimizar e multiplicar o desempenho dos colaboradores, seja por meio de ações de capacitação, através do estudo de cargos e salários, proposta de plano de carreira ou ainda como apoio às áreas de negócios na formação de equipes.

REFERÊNCIAS

ALVES, Fernando. 2015. **A Evolução das Empresas Rumo ao eSocial**. Disponível em: <https://silo.tips/download/a-evoluao-das-empresas-rumo-ao-esocial-titulo-subtitulo>. Acesso em: 22 jan. 2022

ANDREOTTO, Alexandre. **Conceito da Folha de Pagamento, e alguns aspectos**. Disponível em: <http://www.essenciasobreaforma.com.br/artigos/Conceito%20da%20Folha%20de%20Pagamento.pdf>. Acesso em 12 nov. 2021

AUGUSTO, José A. Prates. **Origem, evolução e objetivos da contabilidade**. 2009.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As Diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. 2011. 15 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Cornélio Procópio – FAFICOP, Londrina/PR. Acesso em: 12 dez. .2022

BRASIL. **Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014**.

BRASIL. **Apresentação eSocial**. 2015. Disponível em: eSocial - Governo Federal <https://www.gov.br> Acesso em 18 nov. 2021.

BRASIL. Fundo de Amparo ao Trabalhador. Ministério da Economia. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoos-2/caged-3/>. Acesso em 12 fev. 2022

BRASIL. Receita Federal. Manual Informativo de Arquivos Digitais – MANAD. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/auditoria-fiscal/arquivos/sva-arquivos/manualnormativodearquivosdigitaisv_10022013manad.pdf. Acesso em 02 fev. 2022.

BARBOSA, Nathália Teixeira. Et al. **A integralização das informações contábeis: eSocial e contabilidade**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 06, Ed. 11, Vol. 10, pp. 162-181. Novembro 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/a-integralizacao>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/a-integralizacao]

BARP, A. D.; VIEIRA, A. T.; MARTINS, Z. B. **Sistema Público de escrituração digital – SPED: adaptações para uso e implementação por profissionais de contabilidade**. In: Contecsi – Congresso Internacional De Gestão Da Tecnologia E Sistemas De Informação, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.

BARCELLA, Georgi. Esocial: Uma Análise Das Adequações Nas Rotinas De Departamento Pessoal Em Empresas Do Município De Lajeado-RS Enquadradas no 1º Grupo De Implantação - **Monografia** apresentada na disciplina de Estágio Supervisionado em

Contabilidade II, do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, como exigência para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis. Disponível em https://univates.br/bdu/bitstream/10737/2430/1/2018Georgi_Barcella.pdf. Acesso em 02 fev. 2022

BROGIO, Raissa Cristiane da Silva. Importância Do Profissional De Departamento Pessoal E A Relação Com A Contabilidade Da Empresa - Faculdade Cenecista de Varginha (FACECA), MBA em Departamento Pessoal: Legislação e Práticas Trabalhistas, **Trabalho de Conclusão de Curso** - UNIS-MG. 2016

Disponível em:

<http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/502/1/IMPORT%C3%82NCIA%20DO%20PROFISSIONAL%20DE%20DEPARTAMENTO%20PESSOAL%20E%20A%20RELA%C3%87%C3%83O%20COM%20A%20CONTABILIDADE%20DA%20EMPRESA.pdf> Acesso em 22 jan. 2022

CAON, A; NASCIMENTO, S. Percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (Esocial). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017

COSTA, G. A.; MELO, M. A. Ética profissional: um desafio para o contador na era digital. **Revista Cogitatem**, Mossoró/RN, v. 1, p. 1-19, 2015

COSTA, A. J. D.; SANTOS, C. L.; TANNUS FILHO, E.J.; SOARES. M. C. P.; RIBEIRO, R. S. Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): A nova tecnologia de informação da área contábil e fiscal. **ETIC** v. 6, n. 6, pp. 1-21, 2010

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos humanos: (história, definições e procedimentos)**. Campinas, SP: Alínea, 2000. 222 p

CHIAVENATO, Idalberto, **Recurso humanos: o capital aberto das organizações**. 11ed, são Paulo, atlas, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/cfi/88!/4/4@0.00:63.5>. Acesso em 22 de dez 2021.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Balço Socioambiental 2017**. Brasília, 2018. Disponível em < https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2017/07/BS2017_FIM.pdf> Acesso em 18 nov. 2021

CRC-SC – CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SANTA CATARINA. **Conheça a melhor forma de se adequar ao eSocial**. Disponível em: <http://www.crcsc.org.br/noticia/view/6059>. Acesso em 20 nov. 2021

CARVALHO, Z. **E-social Guia Prático para Implantação nas Empresas e Escritórios Contábeis**. 2ed. Santa Catarina: Ed. Lura, 2017.

CAMPIGLIA, Américo Oswaldo. Contabilidade Básica. São Paulo: Universidade de São Paulo – USP, 1966.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

CREPALDI, Paola Guariso. Et Al., A Importância Da Gestão De Contabilidade De Rh Nas Organizações. Artigo Acadêmico – INESUL – Londrina. PR. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_1373923274.pdf. Acesso em 01 mar.2022.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social - mais arrecadação; menos burocracia? **Revista Contabilidade & Gestão**, Ano 7, edição setembro outubro de 2013, p. 9-11.

DUARTE, R. D. eSocial – mais arrecadação; menos burocracia? Revista Contabilidade e Gestão, [S.l.], ano 7, p. 9-11, set./out. 2013

FANTONI, O. R. **eSocial fácil: implantação consciente**. São Paulo: LTR, 2017

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, Maria Teresa Leme (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

FREITAS, Adriano Ferreira de CARVALHEDO, Amanda Gomes, COLODETTI, Érico A **Importância Dos Recursos Humanos Nas Organizações** Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/a-importancia-dos-recursos-humanos-nas-organizacoes.pdf>. Cesso em 18 jan. 2022

GONÇALVES, Allesson Raoni Oliveira. MARIQUITO, Marcelo. MACEDO, Bruno Vidal Silva. **A relação de trabalho antes e após o eSocial**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 06, Vol. 12, pp. 117-135. Junho de 2019.

GERON, C. M. S. et al. SPED–Sistema Público de Escrituração Digital: percepção dos contribuintes em relação aos impactos de sua adoção. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 5, n. 2, p. 44-67, 2011.

GONÇALVES, Allesson Raoni Oliveira. MARIQUITO, Marcelo. MACEDO, Bruno Vidal Silva. A relação de trabalho antes e após o eSocial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 06, Vol. 12, pp. 117-135. Junho de 2019. ISSN: 2448-0959

HEINEN, Ana Cristine; Schuh, Clari; Lenz, Eduarda Jaqueline. E-Social: um estudo da prática trabalhista nos escritórios contábeis. **XVI Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. De 13 a 15 de setembro de 2017.

HENRILKSEN, Eldon S.; VAN BRENDA, Michael F. **Teoria da Contabilidade**. Tradução de Antonio Zoratto Sanvicente. 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

KNOP F.J. Os reflexos do ESocial nos controles internos de micros e pequenas empresas com contabilidade terceirizada e o cumprimentos das obrigações acessórias. **Dissertação** (Pós-graduação lato sensu em Auditoria e Contabilidade Digital. Universidade Regional do

Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, RS 2017. Disponível em:
<https://bibliodigital.unijui.edu.br>. Acesso em: 05 fev. 2022

LEAL, J. M. D. R.; et al. Implementação do eSOCIAL: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações. Paraíba**, v. 01, n. 01, maio/out. 2016. Acesso em: 20 nov. 2021

LUZ, Débora Raquel Pinheiro da. eSocial. **Palestra de Atualização Profissional, na Capital e em Municípios do Interior do RS, destinadas aos Contadores e Técnicos em Contabilidade Registrados no CRC-RS**. 09 mai. 2018. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=FxyPM1jthqI>. Acesso em 12 nov. 2021

MACIEL, Aline Ribas; MARTINS, Vinicius Abilio. Percepção da Qualidade em Serviços Contábeis: Estudo de Caso em um Escritório Contábil em Foz do Iguaçu/PR. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, 2018.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico. 14^o. ed. ver. **Atual. E Ampl.** São Paulo: Saraiva, 2011, 336 p.

MARRAS, Jean Pierre. Administração recursos humanos: de do operacional ao estratégico. 15. ed. **Rev. Atual. e Ampl.** São Paulo: Saraiva, 2016.

MULLER, A. C.; GODOY FILHO, A. R.; MARTINS, Z. B. Dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis. **Revista Research, Society and Development**, v. 8, n. 2, p. 1-24, 2019.

MANN, H. de Sant'Anna K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do eSocial sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-PR. In: Congresso Internacional De Administração, 2015, Ponta Grossa. **Anais...** Ponta Grossa: ADM, 2015. p. 1-12.

MARSCHALL, Gracieli; SALVI, Adriana. (2017). **Caracterização das Atividades dos Setores de RH e DP das Empresas do Núcleo das Indústrias do Vestuário de Associação Empresarial do Oeste de SC**. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/TCC-Gracieli-Marschall.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

MAUSS, César Volnei. Et Al. A evolução da contabilidade e seus objetivos. Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Artigo Acadêmico. 2006. Disponível em:
https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1401_Artigo%20Seget.pdf. Acesso em 10 fev. 2022

NEVES JÚNIOR, I. J.; OLIVEIRA, C. M.; CARNEIRO, E. E. Estudo exploratório sobre os benefícios e desafios da implantação e utilização do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED na opinião de prestadores de serviços contábeis no Distrito Federal. In: Congresso USP De Iniciação Científica Em Contabilidade, 8, 2011, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2011.

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: 15 out 2021

ORTH, A. C.; APARECIDA SOUSA, T. IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL E SEUS IMPACTOS. **Revista GEDECON - Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 8, n. 1, p. 87-98, 1 out. 2020

OLIVEIRA, L. da S. de; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 41–53, 2017. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/686>. Acesso em:

OLIVEIRA, Aristeu de. e **SOCIAL: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Manual Prático**. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Lucimara da Silva; SANTANA, Tayana Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017.

ORTH, A. C.; APARECIDA SOUSA, T. Implementação Do E-Social E Seus Impactos. **Revista GEDECON - Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 8, n. 1, p. 87-98, 1 out. 2020. Portal do eSOCIAL. Acesso em: 13 de nov. 2021

PORTAL. ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br>. Acesso em 03 jan. 2022

PINHEIRO, D. (2019). **Vantagens e Desvantagens do eSocial**, disponível em <https://blog.esocialtechne.com.br>: <https://blog.esocialtechne.com.br/vantagens-e-desvantagens-do-esocial/>. Acesso em 13 nov. 2021

PORTAL DA CONTABILIDADE. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/>. Acesso em: 20 dez 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. Disponível em: <https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/03d8d-tcc-final-caroline-kocian.pdf>. Acesso em 07 dez. 2021

RODRIGUES, Maurício Grahl. A Importância da contabilidade para análise do desempenho econômico-financeiro das organizações. 2012.

RIGO, Anderson Luiz. O Papel do departamento de Recursos Humanos, no resultado econômico e financeiro das organizações. Universidade Do Oeste De Santa Catarina – Unoesc Campus De Videira - VIDEIRA SC. 2013. **Trabalho de Conclusão de Curso** UNOESC, Especialista em Finanças, Controladoria e Planejamento Tributário.

<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/10/TCC-Anderson-Luis-Rigo.pdf>. Acesso em 11 nov. 2021

RODRIGUES, G. H.; SILVA, L. E.; ALFREDO, M. L.; DONZELLI, O. ESOCIAL: uma nova era nas relações entre empregadores, empregados e governos. **Diálogos em Contabilidade: teoria e prática (Online)**, v. 1, n. 1, edição 1, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br>. Acesso em 29 dez. 2021

RIGO, Indira Guizzo Et al. **Sistema Público de Escrituração Digital: e-Social: Um Estudo nas Organizações Contábeis no Município de Getúlio Vargas - RS.** 2015. Bento Gonçalves – RS. **Anais.** Bento Gonçalves RS: Fundaparque, 2015. Acesso em: 15 nov.2021

RIGO, Indira Guizzo et all. Sistema Público de Escrituração Digital: e-Social: Um Estudo nas Organizações Contábeis no Município de Getúlio Vargas - RS. In: Xv Convenção De Contabilidade Do Rio Grande Do Sul. 2015. Bento Gonçalves – RS. Anais... Bento Gonçalves RS: FUNDAPARQUE, 2015. p. 5. Disponível:. Acesso em: 14 jan.2022

REICHERT, Natália Sofia. Et al. **Implantação do EFD Social Para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade.** 2015. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Acesso em: 12 nov. 2021

SATO **Rotinas de Pessoal & RH.** Disponível em: http://www.sato.adm.br/guiadp/paginas/estrutura_basica_do_dp.htm. Acesso em: 12 dez 2021.

SATO, K. A. da S.; PONA, J. A. G. Rotatividade de funcionários em empresas varejistas do comércio de Umuarama – PR. **Rev. Ciênc. Empres.** UNIPAR, Umuarama, v. 14, n. 1, p. 141-159, jan./jun. 2013.

SILVA, Thaynara Cristina da. As Principais Mudanças No Departamento Pessoal Decorrentes Da Pandemia Covid-19. **Trabalho de Conclusão de Curso - Ciências Contábeis - 2021**, na Faculdade de Inhumas FacMais. Disponível em <http://65.108.49.104/xmlui/bitstream/handle/123456789/316/Artigo%20TCC%20-%20Departamento%20Pessoal-compactado.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 12 de dezembro de 2021

SILVA, Andreia Miranda; ROCHA, Eliane Emiko. SPED SOCIAL: **Os reflexos na rotina dos profissionais contábeis.** Disponível em: Acesso em: 21 nov. 2021

SALES, L. F. C; PINTO, E. C. O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e os impactos sobre os profissionais contábeis. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 6, n. 5, p. 63-86, 2017.

SIQUEIRA, Edna Maria Da Silva. MARTINS, Lucas Candeia. RAGC, v.8, n.35, p.58-72/2020 Os Impactos Da Implantação Do Esocial No Âmbito Dos Escritórios Contábeis Em Cidades Do Estado De Pernambuco **Revista de Auditoria Governança e Contabilidade - RAGC**, v.8, n.35, p.58-72/2020 **Artigo Original** Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/article/view/2072/1294> Acesso em 10 fev. 2022.

VASSOLER, Herika Dassoler. O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial, do curso de Ciências Contábeis da UNESC. 2015.

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma, 2015. Acesso em: 21 nov. 2021