

## ESOCIAL E O DEPARTAMENTO PESSOAL: VANTAGENS E DESAFIOS

Ana Caroline Mota de Oliveira Rodrigues<sup>1</sup>, Tereza Cristina Hupp<sup>1</sup>, Silas Adolfo Potin<sup>2</sup>,  
Patrício Baionco<sup>2</sup>, Renato Tognere Ferron<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Ciências Contábeis

<sup>2</sup> Mestrado em Ciências Contábeis – Docente Multivix-Vitória

### RESUMO

O eSocial, implantado em 2014 pelo governo federal, centraliza dados trabalhistas, previdenciários e fiscais em uma única plataforma, substituindo o envio fragmentado de informações a diferentes órgãos. A implantação do eSocial trouxe diversas implicações para vários profissionais, em especial os de departamento de pessoal. Dessa forma, este trabalho teve por objetivo analisar os principais desafios e vantagens percebidos pelos profissionais do departamento de pessoal, considerando o avanço do uso do eSocial. A pesquisa foi estruturada em um levantamento, via questionário *online*, junto a 52 profissionais do setor de pessoal de empresas da Grande Vitória-ES. Considerando a amostra da pesquisa, 94,2% dos profissionais identificaram impactos do eSocial no setor, destacando-se a melhor organização dos processos e aumento da eficiência como os principais impactos percebidos. 90,4% dos respondentes identificaram melhorias no setor com a implantação do eSocial, destacando-se a agilidade nos processos, redução de erros e a substituição dos processos manuais por processos automatizados. Pode-se ainda inferir que os treinamentos internos e os cursos online foram as principais formas que os profissionais utilizaram para se atualizar e buscar os conhecimentos necessários sobre o sistema, sendo que a atualização sobre o eSocial ainda é um tema latente junto 88,5% profissionais respondentes. Considerando os desafios enfrentados, destaca-se que falta de treinamento adequado, a resistência à mudança e a falta de recursos tecnológicos foram os mais apontados pelos respondentes da pesquisa.

### PALAVRAS-CHAVE

eSocial; centralização de informações; Receita Federal; Departamento Pessoal; modernização.

### ABSTRACT

The eSocial system, implemented in 2014 by the Brazilian federal government, centralizes labor, social security, and tax data on a single platform, replacing the previously fragmented submission of information to different government agencies. The implementation of eSocial brought various implications for many professionals, particularly those working in the personnel department. Therefore, this study aimed to analyze the main challenges and advantages perceived by personnel department professionals, considering the increasing use of eSocial. The research was based on a survey conducted through an online questionnaire with 52 professionals from the personnel departments of companies located in the Greater Vitória-ES region. Among the respondents, 94.2% identified impacts of eSocial on the sector, with improved process organization and increased efficiency being the most cited positive outcomes. Additionally, 90.4% of respondents reported improvements in the sector following eSocial implementation, highlighting greater process agility, error reduction, and the replacement of manual procedures with automated ones. It was also inferred that internal training and online courses were the main methods used by professionals to update and acquire the necessary knowledge about the system. Furthermore, keeping up to date with eSocial remains a relevant issue for 88.5% of the respondents. Regarding the challenges faced, the most frequently mentioned were the lack of adequate training, resistance to change, and insufficient technological resources.

**KEYWORDS**

eSocial; information centralization; Federal Revenue; Personnel Department; modernization.

**INTRODUÇÃO**

O termo "eSocial" refere-se a um sistema de escrituração digital criado pelo governo federal em 2014. O principal objetivo desse software é reunir, em uma única plataforma, todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais dos funcionários. Antes da implementação do eSocial, esses dados eram transmitidos ao governo por meio de diversos formulários e sistemas, administrados por diferentes órgãos, como o Ministério do Trabalho e Emprego, a Caixa Econômica Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Secretaria da Receita Federal. (DANTAS et al., 2019).

Com o eSocial, o governo buscou desburocratizar e centralizar o envio de informações pelas empresas. Isso facilitou o recolhimento de impostos e contribuições relacionadas à previdência, folha de pagamento, aviso prévio, FGTS e acidentes de trabalho. Além disso, o sistema modernizou processos burocráticos, aumentando a eficiência e a agilidade do serviço público. Muitos documentos que antes eram enviados em papel ou através de plataformas distintas passaram a ser transmitidos exclusivamente pelo eSocial, de forma totalmente digital.

Observando o cenário de numerosos envios de atividades diárias, os órgãos públicos desenvolveram um sistema cujo objetivo é organizar todo o procedimento de comunicação entre o trabalhador, empresa e o governo. O eSocial é uma iniciativa do governo federal, possível de transmitir de forma segura uma série de informações seguras dos empregados, onde permite o levantamento de dados e análise dos dados transmitidos. O sistema determina que os funcionários são as principais fontes de informações, cujo processo de unificação dos dados e conformidade com os padrões determinada pelo governo (FALLEIRO; FONSECA; GUIMARAES, 2024).

Estudar o tema é essencial, pois a criação do eSocial trouxe a digitalização dos processos trabalhistas, tornando-os mais rápidos e eficazes. O sistema facilitou a rotina dos profissionais de contabilidade, que passaram a contar com ferramentas digitais para a gestão de informações. Como o eSocial é uma tecnologia relativamente recente, está em constante evolução, buscando trazer melhorias contínuas. No entanto, ainda há poucos estudos científicos sobre o tema, o que torna relevante a produção de pesquisas para capacitar futuros profissionais (IUDÍCIBUS, MARTINS,

CARVALHO, 2005).

Com a evolução do sistema, é interessante salientar o processo de mudanças na rotina de envios das informações, que traz reflexos na rotina de tarefa dos profissionais do departamento de pessoal, direcionando para a contabilidade digital. Essa realidade também traz desafios para esses profissionais.

Diante dessa problemática, o presente estudo busca responder a seguinte questão norteadora: considerando o avanço do uso do eSocial, quais os principais desafios e vantagens percebidos pelos profissionais do departamento de pessoal?

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo geral analisar os principais desafios e vantagens percebidos pelos profissionais do departamento de pessoal, considerando o avanço do uso do eSocial. Para o alcance do objetivo geral, os objetivos específicos listados nessa pesquisa compreendem: (i) a revisão de literatura sobre o tema; (ii) a proposição de questionário para aplicação junto a amostra definida; (iii) a aplicação do questionário e; (iv) a análise dos dados obtidos.

Com essa investigação, espera-se oferecer uma visão abrangente sobre o impacto do eSocial na rotina de trabalho dos profissionais de departamento pessoal e contabilidade, destacando tanto os avanços quanto os desafios trazidos por esse sistema.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1 ESOCIAL E O SETOR PESSOAL**

Os sistemas de informações integrados têm como principal objetivo consolidar todas as demandas de uma organização, combinando e integrando seus diversos subsistemas por meio da tecnologia da informação. Esses sistemas centralizam dados de áreas como finanças, recursos humanos, produção, vendas e logística, proporcionando uma visão holística das operações. Ao reduzir redundâncias e facilitar a comunicação entre departamentos, promovem maior eficiência organizacional. Isso permite que os gestores tenham acesso a informações mais precisas e em tempo real, melhorando a capacidade de planejamento e controle dentro das organizações (LAUDON; LAUDON, 2021; PADOVEZE, 2019).

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) têm desempenhado um papel fundamental na modernização e simplificação das interações entre o governo, os cidadãos, as empresas e outras organizações governamentais. Essas inovações

também aumentaram a transparência e o controle, tanto por parte do governo quanto dos cidadãos e empresas, permitindo um melhor monitoramento das obrigações fiscais e o cumprimento das exigências legais. Ao facilitar esse relacionamento entre o contribuinte e o fisco, as TICs contribuíram para melhorar a eficiência do sistema tributário e aumentar a confiança nas instituições públicas (SILVA FILHO et al. 2015).

O eSocial é uma iniciativa do governo federal que tem como objetivo digitalizar e centralizar os registros fiscais, previdenciários e trabalhistas das empresas. O eSocial foi implementado através do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 e faz parte do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital). Em resumo, o decreto destaca que o eSocial visa simplificar o cumprimento das obrigações por parte dos empregadores, eliminando a necessidade de envio de dados para diferentes órgãos por meio de múltiplos formulários. Dessa forma, “os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS” (GOV.BR, 2019, p. 1).

Ele centraliza as informações em uma única plataforma digital, acessível pelos órgãos competentes. O sistema integra a Receita Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho, a Caixa Econômica Federal e outros órgãos do governo, permitindo uma fiscalização mais eficaz e o compartilhamento de dados em tempo real. As informações relacionadas a vínculos empregatícios, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, acidentes de trabalho, aviso prévio, FGTS e outras obrigações legais passam a ser enviadas de forma digital e unificada. O eSocial foi estruturado para garantir a segurança dos dados transmitidos, respeitando a confidencialidade e integridade das informações dos trabalhadores e das empresas (GOV.BR, 2019).

Um dos módulos do SPED, o Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), teve um impacto nos trabalhadores. O envio das obrigações acessórias que antes eram enviadas separadamente, deverão ser enviadas imediatamente. A maioria das micro e pequenas empresas terceirizam a contabilidade, que inclui serviços de informações trabalhistas como geração de férias, fechamento da folha de pagamento mensal, faltas, exames médicos regulares, entre outras obrigações que devem ser enviadas.

Além disso, como surgiu uma ação governamental destinada a facilitar os procedimentos de arquivamento e validação das obrigações dos pagamentos de impostos de Pessoas Jurídicas, facilitando o envio por meio de um programa único (BRASIL, 2007)

## 1.2 ALGUNS AVANÇOS MAIS RECENTES NO ESOCIAL

O novo sistema não solicita mais os dados constantes dos outros bancos de dados oficiais, simplificando a quantidade de informações e facilitando o preenchimento, as regras do sistema foram ajustadas para que fossem realizadas com mais rapidez e com menos erros. As mudanças são positivas para todos os investidores, incluindo trabalhadores domésticos (SOUZA; CARVALHO, 2022).

Cada mudança no sistema requer uma série de ajustes e regras para ser inovador. O novo eSocial Simplificado também não é diferente. Assim, para permitir a transição do eSocial antigo para o eSocial novo, serão necessárias algumas regras transitórias. Além disso, para garantir que a implantação ocorra sem erros, o sistema precisará ser desligado por um período no momento da “virada de chave” (FAGUNDES et al 2019).

A responsabilidade de um escritório de contabilidade, é fornecer serviços de assessoria para empresas e grupos. Administrar bens e mostrar resultados, fazendo testes fiscais, contábeis e de pessoal. O objetivo do departamento pessoal de uma empresa de contabilidade é administrar os funcionários das empresas desde o momento em que são contratados até o momento da sua demissão (FAGUNDES et al 2019).

O Departamento Pessoal é responsável por diversas atividades burocráticas, como admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, afastamentos e férias, entre outras. Esse departamento tem a função de garantir o cumprimento da legislação trabalhista. O contador, formado em Ciências Contábeis, é o profissional encarregado de executar essas tarefas, sendo essencial que ele compreenda conceitos como empregador e empregado, vínculo empregatício, salário, remuneração, e esteja atualizado sobre as legislações trabalhista e previdenciária. Dessa forma, ele contribui para a economia da empresa, evitando problemas com processos trabalhistas e fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência Social (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2014).

Com as mudanças e reformas na legislação trabalhista, a rotina mensal do departamento pessoal, os profissionais devem estar sempre cientes dos prazos de entrega das obrigações e possíveis alterações. A plataforma foi desenvolvida para unificar os dados relacionados aos trabalhadores com vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, avisos prévios, escrituras fiscais e informações sobre o FGTS, o processo de fornecimento de informações e controle das regulamentações para empresas (CANOVAS, SANTOS, SOUZA, 2022).

A adaptabilidade às novas exigências do eSocial envolve ações necessárias para o cumprimento dessa obrigação. Os fatores críticos estão relacionados não apenas ao atendimento dos requisitos legais e à inserção de dados no sistema, mas também à correção de práticas que possam estar em desacordo com a legislação vigente. Um banco de dados é usado para armazenar todas as informações coletadas pelo governo do país. Portanto, ele vem melhorando, ajustando a responsabilidade aos órgãos do governo e aumentando a segurança e permitindo que os trabalhadores tenham acesso seguro aos seus direitos (VELLUCI, 2018, p. 2).

A plataforma reuniu 15 deveres fiscais, trabalhistas e previdenciários, algumas delas incluem a Guia da Previdência Social, Guia de Recolhimento do FGTS, Débitos e Créditos Tributários e Federais (DCTF), Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação Anual de Informações Social). A unificação da RAIS é um exemplo de mudança do eSocial, esses dados foram enviados anteriormente pelos profissionais anuais até abril, com a criação da plataforma não precisa enviar essas informações separadamente. A RAIS fornece informações essenciais para o colaborador que possui um período garantido no seu abono salarial do 14º e outros benefícios com igual ou maior de 5 anos de carteira assinada (SOUSA, GONÇALVES 2024).

O eSocial tornou-se mais fácil para os registros contábeis com o armazenamento e processar os dados gerados pela atividade. Assim, com profissionais, os processos serão transmitidos com clareza do departamento pessoal qualificado, ambos os lados, formando um documento único e realizando os direitos trabalhistas (SIQUEIRA; CAVALCANTE; DINIZ, 2022).

A implantação do eSocial foi segmentado em fases, cada uma com um cronograma específico para o envio. Com os novos faseamentos a utilização do sistema é obrigatória desde 08 de janeiro de 2018 e as informações fornecidas

possuem um caráter declaratório, tornando-se um meio eficaz e suficiente para a cobrança dos impostos e encargos trabalhistas decorrentes, que não tenham sido pagos no prazo estipulado para tal (PORTAL eSOCIAL, 2018).

Os envios ao eSocial foram categorizados em grupos de eventos (do S-1000 ao S-4999) e as empresas foram apresentadas junto a Receita Federal do Brasil (RFB) com base no seu rendimento anual (SILVA; BRANDÃO, 2020).

### 1.3 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS PROFISSIONAIS

A evolução do eSocial, um sistema complexo de prestação de informações trabalhistas, traz diversas dificuldades para os profissionais. A prevalência de desafios frequentes inclui a capacitação técnica para lidar com a plataforma, às atualizações e mudanças nas regras do sistema, a integração dos sistemas de diferentes áreas da empresa, como contabilidade e RH, e a garantia da qualidade e consistência dos dados transmitidos. Além disso, a padronização das informações conforme rotinas do eSocial pode exigir ajustes nos processos internos das organizações, aumentando a carga de trabalho e exigindo maior controle e organização das informações. Para os especialistas envolvidos na implementação e evolução do eSocial, questões relacionadas à segurança da informação e à adequação às exigências legais representam desafios adicionais (VELLUCI, et al, 2018).

Conforme Machado, Mollica e Condé (2019), uma das dificuldades para a implantação do eSocial é a atualização das informações dos empregados. Para enfrentar esse desafio, as organizações contábeis têm utilizado softwares que auxiliam na identificação de dados faltantes nos cadastros dos colaboradores. Além disso, enviam formulários cadastrais para que os próprios funcionários preencham suas informações, permitindo assim a inserção correta desses dados na plataforma do eSocial.

Com uma demanda crescente de informações enviadas pelos profissionais contábeis, processos manuais são uma das principais vantagens da introdução do eSocial, trazendo uma simplificação do processo de envio. O eSocial trouxe novos desafios para os profissionais, mas também trouxe benefícios significativos para os funcionários, pois protege seus direitos trabalhistas e previdenciários (LAPAZINI et al, 2022).

Com o impacto do eSocial nas atividades dos funcionários dos escritórios, quando se trata de contabilidade, é fundamental enfatizar a necessidade de

supervisão e revisão dos procedimentos internos. Conclui-se que, para garantir uma implementação bem-sucedida do eSocial, os responsáveis pelo departamento pessoal consideram essencial ter um profundo conhecimento da legislação trabalhista, capacitar os profissionais e colaboradores, e antecipar-se quanto aos prazos e dúvidas relacionadas à operacionalização do sistema. Além disso, é importante regularizar divergências cadastrais dos empregados e assegurar que as informações e rubricas sejam devidamente cadastradas no portal do eSocial antes dos prazos estabelecidos (MACHADO; MOLLICA e CONDÉ 2019, p. 10).

Conforme Albanez (2014), a implantação do eSocial trouxe diversas dificuldades para os profissionais do departamento pessoal. As principais são a necessidade de mudança cultural e adaptação dos processos internos para atender às novas exigências. Além disso, houve um aumento no volume de informações e obrigações acessórias, exigindo maior atenção e precisão no envio dos dados. A capacitação dos profissionais foi outro desafio, já que o eSocial demandou treinamentos constantes. A integração de sistemas internos com o eSocial também gerou dificuldades técnicas e custos adicionais. Por fim, o risco de penalidades por erros ou atrasos intensificou a pressão sobre os profissionais, aumentando sua responsabilidade no gerenciamento das informações.

Conforme Warmling (2016), a implantação do eSocial gerou dificuldades significativas para os profissionais do departamento pessoal, principalmente devido à complexidade e detalhamento das informações exigidas. O aumento das obrigações e a necessidade de transmitir dados em tempo real criaram desafios na adequação dos processos e cumprimento de prazos. A falta de padronização inicial e as frequentes atualizações no sistema também trouxeram insegurança e dificuldades de adaptação. Além disso, a necessidade de treinamento e capacitação para lidar com o novo sistema sobrecarregou os profissionais, e a integração entre os sistemas de gestão das empresas e o eSocial foi um ponto crítico, gerando obstáculos técnicos. O risco de sanções por erros intensificou a pressão sobre as equipes.

Conforma dados de levantamento realizado pelo Portal eSocial (2024), destaca-se que os profissionais estão buscando treinamento por meio de cursos e workshops eletrônicos, no entanto ainda há obstáculos com uso e compreensão da plataforma durante as atualizações. Apesar das dificuldades com a implementação e as mudanças recentes, com a desburocratização da plataforma, os participantes

evidenciaram sua confiança nos benefícios da simplificação. Mesmo com o aumento da pesquisa, o tema é pouco treinado, principalmente porque é um assunto que continua a ser treinado, sendo submetido a mudanças constantes.

#### 1.4 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE O ESOCIAL E A CONTABILIDADE

Falleiro, Fonseca e Guimarães (2024) examinando os efeitos da expansão do eSocial e sua simplificação do ponto de vista dos contadores, concluem que os especialistas estão afetados pela complexidade e usabilidade da plataforma, retratam ainda o desafio em manter-se atualizado sobre as modificações que ocorrem na plataforma e principalmente com sua atualização mais recente, conhecida como simplificação. Além disso, foi demonstrado que os profissionais estão buscando conhecimento e continuamente atualizações sobre quaisquer alterações que a plataforma tenha feito, pois a atualização é frequente. Em relação a capacidade dos sistemas usados por esses profissionais, a maioria das contas afirmaram possuir software compatíveis para atender a todas as demandas condicionais pelo eSocial, no entanto, ficou mostrando problemas no envio de informações causadas pela falta do conhecimento da normativas e leis trabalhistas e previdenciárias, bem como as informações a serem enviadas.

Da Silva et al. (2019) examinaram os benefícios e melhorias do eSocial, bem como as mudanças nas rotinas dos contadores, destacando a importância em como esses profissionais devem se adaptar à nova forma de declaração previdenciárias, das contribuições tributárias fiscais e trabalhistas decorrentes do advento do eSocial, bem como suas próprias atualizações.

Da Cruz Silva et al. (2020) afirmam que, os contadores têm que educar seus clientes sobre as obrigações obrigatórias a serem cumpridas, porque, a maioria deles só sabem o básico do eSocial, e não estão cientes das deliberações por não cumprirem os prazos dos envios das informações.

Ao examinar a percepção dos empresários após a implementação do eSocial, Martins e Martins (2020) apontam que estes conhecem pouco ou suficiente o sistema. De acordo com os autores, foi constatada também uma baixa participação em algum evento relacionado ao tema. Para os autores, acredita-se que um aumento da integração profissional entre contadores e empresários poderia contribuir para um maior interesse dos empresários acerca da obrigação.

Salotti et al. (2019) declaram que a contabilidade é um processo de coleta, de documentação, dados e produção de relatórios, sendo o método contábil integrado por etapas de reconhecimento, medição e demonstrações dos aspectos econômicos que causam informações valiosas e pertinentes a tomada de decisões.

Vellucci (2017) discute a construção de inteligências fiscais focando na automação e no uso de tecnologias avançadas para otimizar o processamento de grandes volumes de dados. Ele enfatiza a importância de cruzar informações de diversas fontes para identificar inconsistências fiscais e fraudes de maneira eficiente, com menor intervenção humana. A abordagem dele busca integrar sistemas capazes de analisar dados em larga escala, garantindo maior precisão, agilidade e eficácia nas auditorias e fiscalizações tributárias. De acordo com o autor, é fundamental que os profissionais de contabilidade que executam o envio das informações trabalhistas, frequentem cursos e instruções sobre as novidades da plataforma eSocial para enviar ao máximo as possíveis incompatibilidades no momento da transmissão de dados para o próprio sistema.

Silva e Araújo (2019) realizando estudo para identificar e analisar os impactos e os benefícios relacionados à implantação e as atualizações do eSocial, na rotina dos profissionais de contabilidade que atuam na mesorregião de Paragominas na região Sudoeste e sudeste do Estado do Pará, no ano de 2019, realizou a pesquisa junto a profissionais na área de departamento pessoal de empresas de contabilidade atuantes na região citada. Os resultados da pesquisa demonstram que as dificuldades ainda existem mesmo estando em fase final de implantação do sistema, no período da pesquisa, e apesar dos impactos gerados na rotina dos escritórios de contabilidade. Conforme inferem os autores, os contadores acreditam que a implantação do eSocial fez com que os profissionais busquem novos conhecimentos e se adequem a utilização desta ferramenta.

O estudo de Dallabona e Vigarini (2024) teve como objetivo examinar a visão dos contabilistas acerca dos impactos das variáveis contingenciais na execução do eSocial. Para tanto, os autores realizaram a pesquisa junto a 103 contadores inscritos no CRC/SC, predominando o sexo feminino, e encontrou que, a maioria dos respondentes concordam que seu ambiente de trabalho passou por reestruturação e mudanças culturais. No entanto, eles não têm certeza sobre o impacto da implementação do eSocial pelo governo ou se o governo está totalmente preparado

para administrar as informações geradas pelo eSocial. Em relação à tecnologia da variável contingencial, os contadores acreditam que ela auxilia na comunicação entre a contabilidade e o Fisco, bem como na comunicação entre a contabilidade e as empresas. Todavia, acreditam que ela também torna parte da implementação do eSocial mais burocrática.

Cichella (2019) realizou sua pesquisa em Criciúma/SC, abordando como foram os impactos positivos e negativos do eSocial em prestadoras de serviços contábeis, cerâmicas, indústrias têxteis e construtoras da cidade. Esse trabalho foi estruturado contado com a realização com 18 perguntas sobre como as empresas estão se adaptando às normas e faseamentos do eSocial. Contando com 39 respondentes, sendo 64% profissionais femininas que atuam na área de Recursos humanos e departamento pessoal, e que, em sua maioria, viu de forma positiva a implantação e responderam que as empresas estão se adaptando rapidamente às exigências do eSocial.

Ramos e Silva (2024) realizaram uma avaliação crítica sobre a origem, implementação, perspectivas e desafios do eSocial no Departamento de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Jataí (UFJ). O estudo destaca as vantagens do sistema, como redução de custos operacionais, unificação de dados e simplificação da fiscalização, mas aponta a necessidade de profissionais qualificados e investimentos em sistemas, treinamento e mudanças culturais nas instituições que adotam a ferramenta. O caso da UFJ permite reunir dados inéditos sobre a implementação do eSocial, facilitando futuros processos de registro e oferecendo soluções para erros no sistema, além de capacitar docentes e técnicos-administrativos em práticas de registro trabalhista e previdenciário.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia científica deve ser vista como um processo dinâmico e interativo, que envolve a aplicação de métodos e técnicas adequadas em cada etapa da pesquisa. Em relação à natureza metodológica deste estudo, ela terá um caráter aplicado, onde serão utilizadas técnicas e procedimentos para investigar questões práticas (GIL, 2019).

Quanto metodologia empregada, o presente estudo tem a abordagem quantitativa. Conforme Farias Filho e Arruda Filho (2013), a abordagem quantitativa é caracterizada pelo uso de métodos estatísticos e matemáticos para coletar e analisar

dados numéricos. Essa abordagem busca quantificar variáveis e estabelecer padrões e relações mensuráveis entre elas, muitas vezes usando questionários, testes e experimentos controlados. O objetivo é produzir resultados que possam ser generalizados para uma população maior, a partir de amostras representativas.

Quanto ao seu objetivo, essa é uma pesquisa descritiva. Em uma pesquisa descritiva, são observados, analisados, classificados, interpretados e registrados sem a intervenção do pesquisador. Uma característica da pesquisa descritiva é uma técnica padronizada de coleta de dados, que é realizada principalmente por meio de questionários e observações (ANDRADE, 2012).

Quanto aos procedimentos, serão de cunho bibliográficos e de levantamento, a pesquisa bibliográfica permite que o pesquisador explore de vários fenômenos e conhecimentos amplos desenvolvidos em materiais já publicados, leis, livros e artigos. Por outro lado, um procedimento de pesquisa *survey*, é descrito como uma metodologia utilizada para coletar informações diretamente de uma amostra da população-alvo. Este método é amplamente utilizado nas ciências sociais para obter dados quantitativos/qualitativos que permitam descrever características, opiniões, comportamentos ou condições de um grupo específico (GIL, 2019).

Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário a funcionários de empresas da Grande Vitória/ES, que vivenciaram e/ou estão experimentando a mudança do eSocial. As questões que compõem o questionário estão listadas no Apêndice A. O questionário foi enviado em versão *online*, utilizando a ferramenta Google Forms.

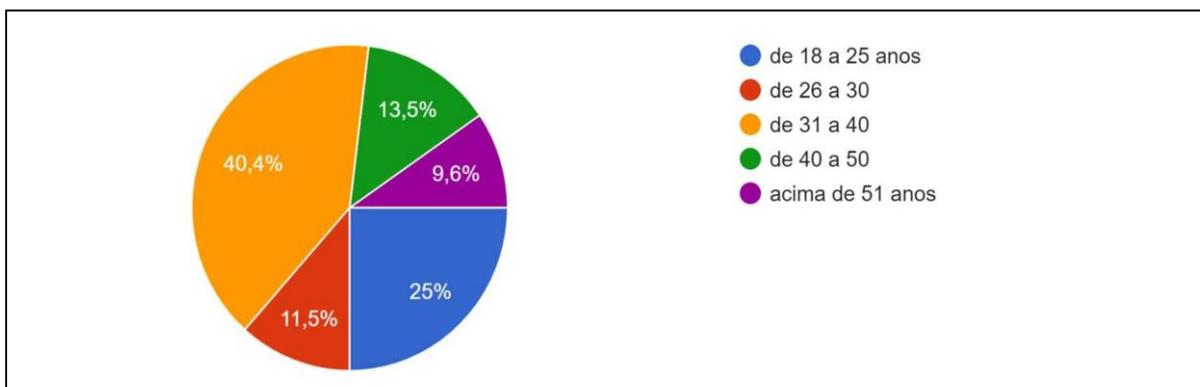
### **3 RESULTADOS E ANÁLISES**

Conforme destacado anteriormente, para analisar os principais desafios e vantagens percebidos pelos profissionais do departamento de pessoal, considerando o avanço do uso do eSocial, foi aplicado o questionário, destacado na seção anterior, junto a 52 profissionais do setor de departamento pessoal de empresas situadas na região metropolitana da Grande Vitória, no estado do Espírito Santo.

O questionário utilizado para coleta de dados pode ser dividido em duas seções, contendo três questões que caracterizam a amostra e sete questões relacionadas ao tema. Os resultados obtidos são apresentados conforme segue.

A primeira questão buscou identificar a faixa etária do respondente, conforme os dados apresentados no Gráfico 1.

**GRÁFICO 1** - Caracterização por faixa etária

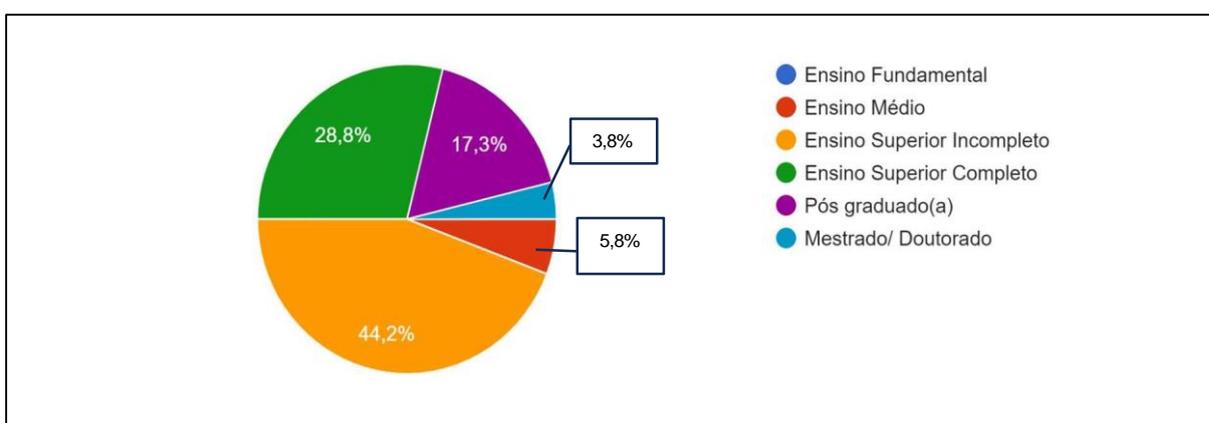


Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Pelo Gráfico 1, observa-se que a maior parte dos respondentes correspondem a faixa etária de 31 a 40 anos, representando 40,4% da amostra. Em contrapartida, a menor proporção dos respondentes, estão acima dos 51 anos o que representa 9,6%.

Na segunda questão, abordou-se a caracterização da amostra pela escolaridade. Os resultados obtidos estão apresentados no Gráfico 2.

**GRÁFICO 2** - Caracterização por escolaridade

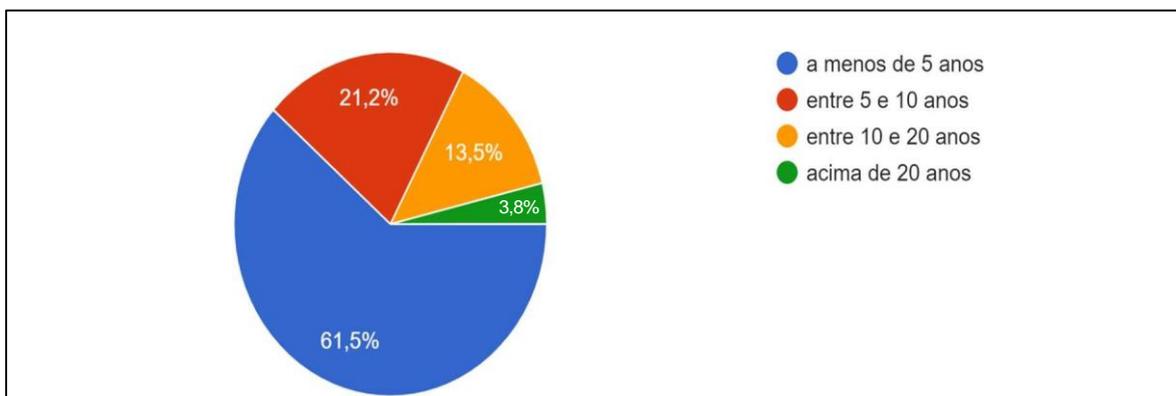


Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

No Gráfico 2, nota-se que os profissionais com ensino médio representam 5,8% dos entrevistados. A maior parte dos respondentes possui ensino superior incompleto, correspondendo a 44,2% da amostra. Os profissionais com ensino superior completo somam 28,8%, enquanto os pós-graduados representam 17,3%. Já aqueles com mestrado ou doutorado totalizam 3,8% da amostra, sendo esse o menor grupo entre os respondentes da pesquisa.

Na terceira questão, abordou-se quanto tempo de experiência o respondente atua na área de Departamento Pessoal. Os resultados obtidos estão apresentados no Gráfico 3.

**GRÁFICO 3** - Caracterização tempo de atuação no departamento pessoal?



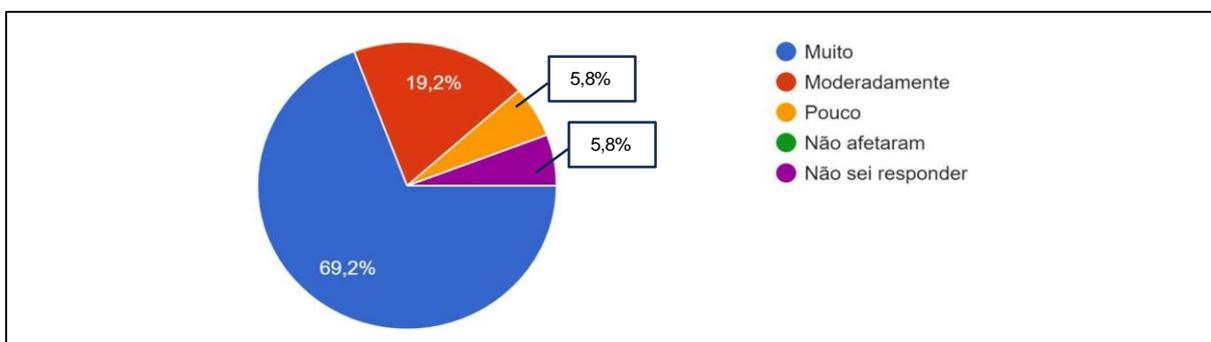
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

No Gráfico 3, observa-se que a maior parte dos respondentes possui menos de 5 anos de atuação na área de Departamento Pessoal, representando 61,5% da amostra. Em contraste, o menor percentual é composto por profissionais com mais de 20 anos de experiência, totalizando 3,8%.

Na pergunta seguinte, iniciou-se a abordagem das questões temáticas à pesquisa. Desse modo, a pergunta apresentada questionou: considerando a sua percepção na área de departamento pessoal, o quanto as mudanças com a implantação do eSocial impactou o setor?

Os resultados são apresentados no Gráfico 4, a seguir.

**GRÁFICO 4** - eSocial e impactos no setor



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

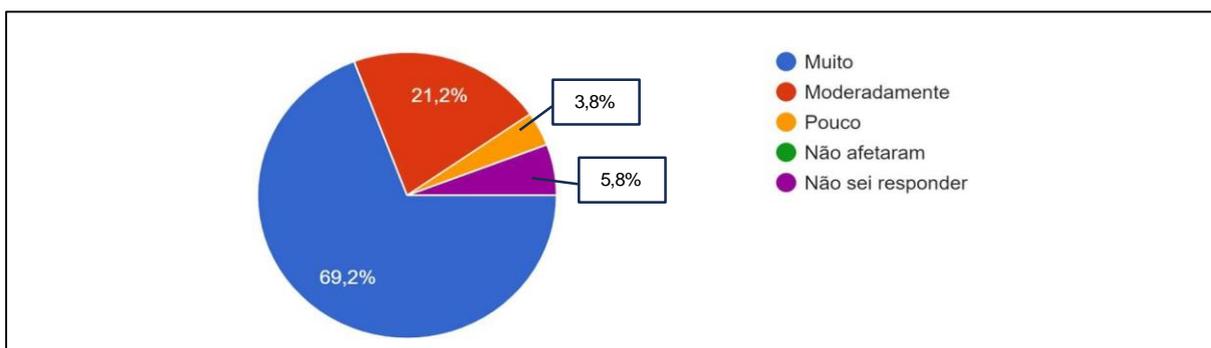
Conforme apresentado no Gráfico 4, verifica-se que 69,2% da amostra apontou que o eSocial impactou significativamente o setor; 19,2% identificaram um impacto moderado; 5,8% relatou que o eSocial teve pouco impacto; e outros 5,8% não soube

responder sobre o impacto do eSocial no setor. Observa-se, ainda, que nenhuma resposta indicou ausência de impacto, mostrando que, na percepção dos respondentes, 94,2% identificaram algum nível de influência do eSocial no setor.

A pergunta seguinte indagava a opinião dos respondentes sobre como a implantação do eSocial ajudou no departamento pessoal?

Os resultados são apresentados no Gráfico 5, a seguir.

**GRÁFICO 5** - eSocial e mudanças no setor



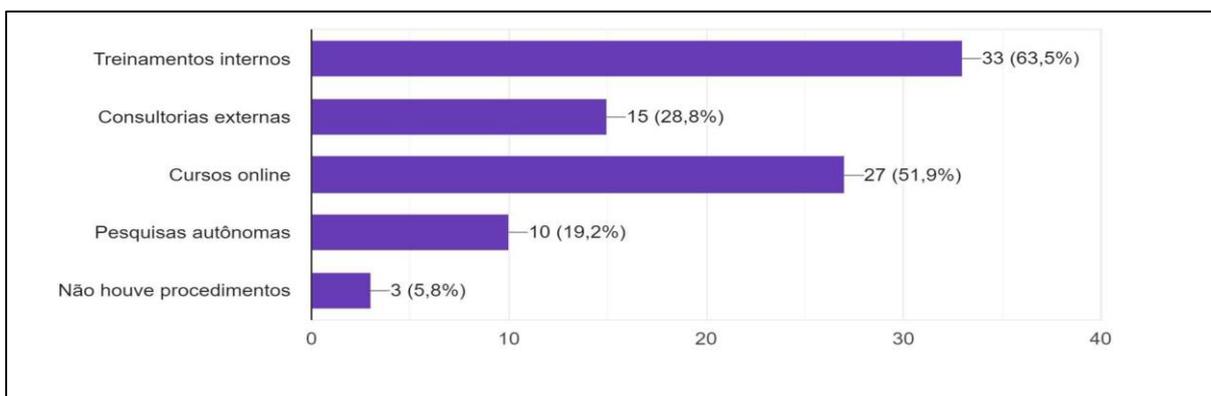
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 5, verifica-se que, 69,2% dos respondentes apontaram que o eSocial ajudou muito o setor, 21,2% identificaram que teve uma ajuda moderada, 3,8% destacaram que o eSocial pouco ajudou, e ainda 5,8% não souberam responder se o eSocial ajudou o setor.

Seguindo o questionamento, a pergunta seguinte inquiria aos respondentes quais procedimentos foram/são utilizados para obtenção de conhecimentos das atualizações do eSocial.

Os resultados são apresentados no Gráfico 6, a seguir.

**GRÁFICO 6** - eSocial quais procedimentos para conhecimento e atualizações

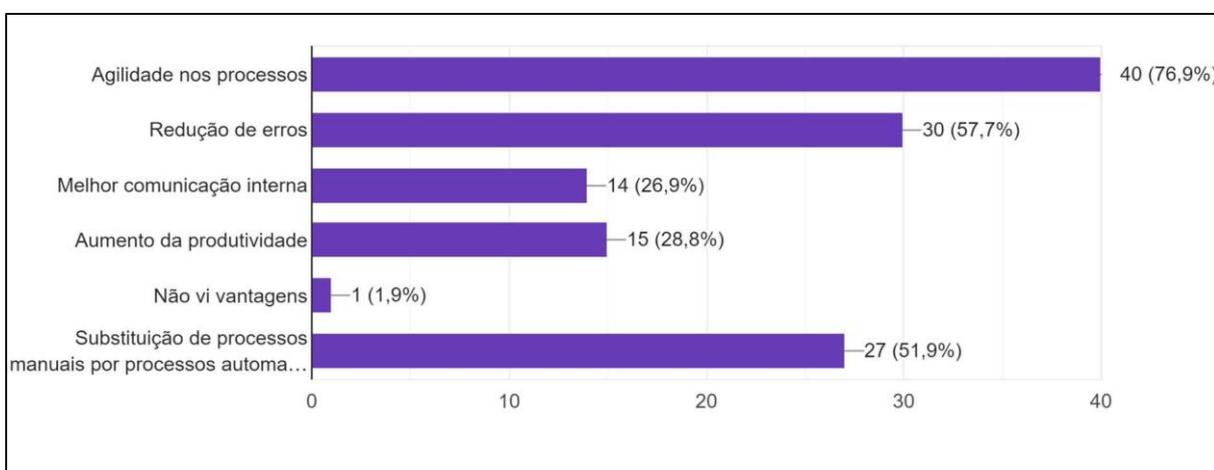


Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 6, verifica-se que, 63,5% dos respondentes apontaram que utilizam de treinamentos internos para conhecimento e atualizações contínuas do portal eSocial, 28,8% utilizam consultorias externas, 51,9% fazem cursos online, 19,2% fazem pesquisas autônomas para se atualizarem e 5,8% disseram que não houve procedimentos.

Seguindo o questionamento, a pergunta seguinte questionava aos respondentes qual(is) foi(foram) a(s) vantagem(ns) com a implantação do eSocial? Os resultados são apresentados no Gráfico 7, a seguir.

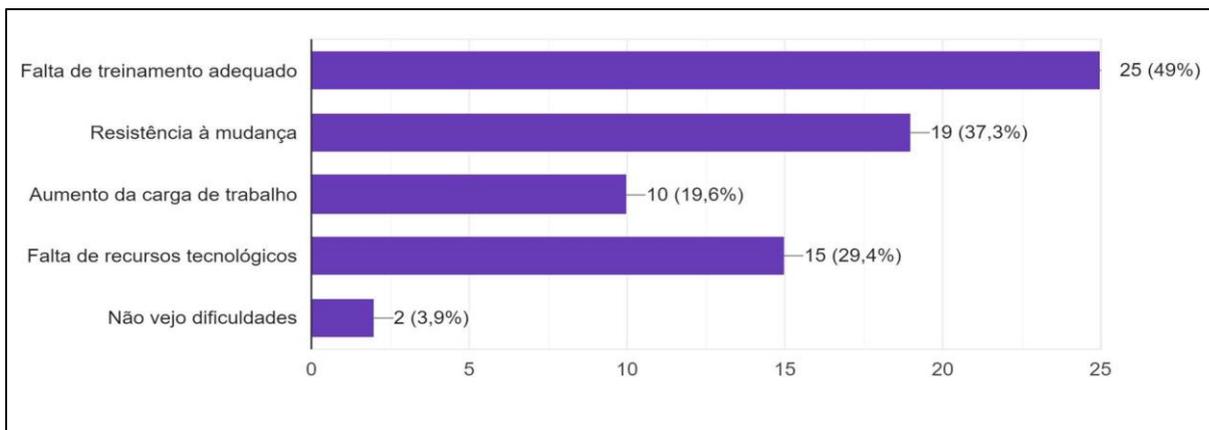
**GRÁFICO 7** - eSocial qual(is) foi(foram) a(s) vantagem(ns) com a implantação do eSocial?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 7, verifica-se que, 76,9% dos respondentes apontaram que houve uma maior agilidade nos processos, 57,7% disseram que houve uma redução de erros, 26,9% reconheceram uma melhor comunicação interna com os processos, 28,8% apontaram para um maior aumento da produtividade do setor, 51,9% viu como vantagem a substituição de processos manuais por processos automatizados e 1,9% dos respondentes disseram que não viram vantagens. Foi questionado também se na opinião dos respondentes, os mesmos tinham alguma outra percepção que não foi citada no gráfico acima, onde obtivemos 3 respostas: Gerindo tempo - aproveitamento para Gestão de pessoas um RH moderno e humanizado - (treinamento aos colaboradores, divulgação de conteúdo das áreas), etc; Redução da burocracia; e Centralização de processos.

Seguindo o questionamento, a pergunta seguinte questionava aos respondentes: Em seu entendimento, qual é o maior desafio enfrentado pelo setor? Os resultados são apresentados no Gráfico 8, a seguir.

**GRÁFICO 8** - eSocial Em seu entendimento, qual é a maior desafio enfrentado pelo setor

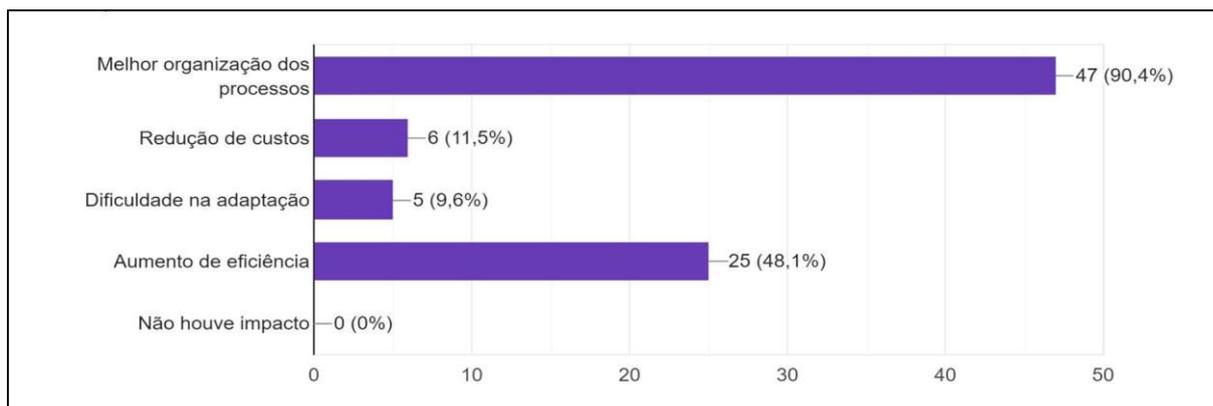
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 8, verifica-se que, 49% dos respondentes apontaram que o maior desafio enfrentado pelo setor é a falta de treinamento adequado aos funcionários que atuam na área, 37,3% reconheceram que houve resistência à mudança, 19,6% disseram que houve um aumento da carga de trabalho, 29,4% apontaram a falta de recursos tecnológicos para o setor, 3,9% não viram dificuldades enfrentados pelo setor de departamento pessoal. Foi questionado aos respondentes, se os mesmos tinham algum outro desafio enfrentado pelo setor que não foi citada no gráfico acima, onde obtivemos 2 respostas: Tempo para "parar" e estudar e se capacitar sobre as novas rotinas; e comprometimento das empresas em mandar as documentações no prazo.

Seguindo o questionamento, a pergunta seguinte questionava aos respondentes: Em sua percepção, quais foram os principais impactos observados no departamento pessoal em decorrência das mudanças que o eSocial trouxe para as empresas?

Os resultados são apresentados no Gráfico 9, a seguir.

**GRÁFICO 9** - eSocial Em sua percepção, quais foram os principais impactos observados no departamento pessoal em decorrência das mudanças que o eSocial trouxe para as empresas?



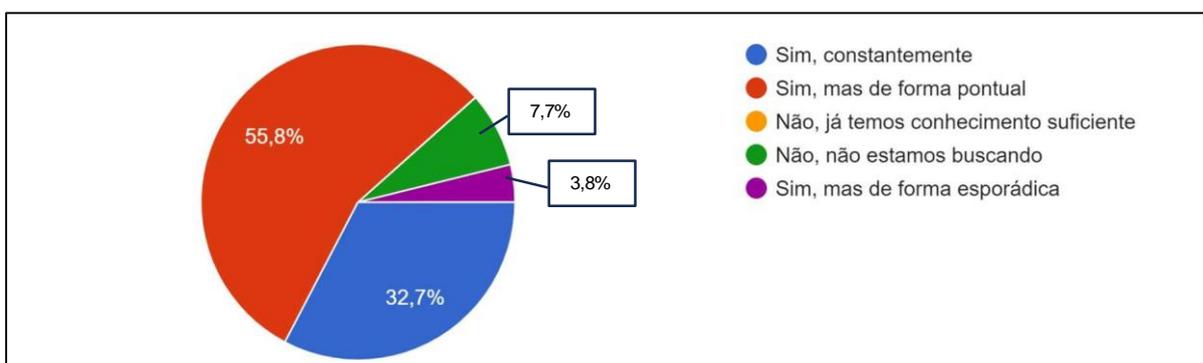
Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 9, verifica-se que, 90,4% dos respondentes apontaram em sua percepção uma melhor organização dos processos, 11,5% reconheceram que houve uma redução de custos para empresas, 9,6% disseram que houve uma dificuldade na adaptação, 48,1% apontaram um aumento na eficiência do setor. Foi questionado aos respondentes, se eles tinham alguma outra percepção, com a implantação do eSocial e principais impactos observados pelo departamento pessoal, e se houve alguma outra mudança para as empresas que não foi citada no gráfico acima, onde obtivemos 2 respostas: aceitação da ferramenta, perda de espaço devido a otimização de processos; e maior transparência para os empregados.

Finalizando o questionamento, a pergunta seguinte questionava aos respondentes: Considerando a utilização do eSocial, e os seus decorrentes desafios, o setor de departamento pessoal realiza treinamento e/ou atividades de aprimoramento?

Os resultados são apresentados no Gráfico 10, a seguir.

**GRÁFICO 10** - eSocial Considerando a utilização do eSocial, e os seus decorrentes desafios, o setor de departamento pessoal realiza treinamento e/ou atividades de aprimoramento?



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Conforme apresentado no Gráfico 10, verifica-se que, 55,8% dos respondentes apontaram que sim o departamento pessoal realiza treinamentos de aprimoramento para o setor de forma pontual, 32,7% destacaram que estão em constante treinamento para melhor conhecimento do portal e novas atualizações do eSocial, 7,7% apontaram que não estão buscando conhecimento, e 3,8% buscam conhecimento de forma esporádica.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A introdução do eSocial proporcionou progressos ao unificar dados laborais, previdenciários e fiscais, eliminando a exigência de vários sistemas e formulários. Esta inovação aprimorou a eficiência, simplificou a comunicação entre empresas e o governo e evitou a burocracia, favorecendo principalmente os profissionais de contabilidade e recursos humanos. Contudo, o sistema ainda enfrenta obstáculos, como a adaptação às atualizações constantes e à complexidade técnica, exigindo formação contínua. Mesmo com esses desafios, o eSocial auxilia na transparência e na modernização dos procedimentos, tornando a administração de informações mais confiável e exata.

O eSocial Simplificado proporcionou uma redução específica no número de informações requeridas e uma unificação das informações laborais e previdenciárias, simplificando o preenchimento e a flexibilidade. A mudança para o novo sistema de segurança, normas e ajustes, implicou várias fases e eventos organizados para simplificar o envio de informações. A contribuição do departamento pessoal e dos contadores foi crucial para a implementação das novas regras, com ênfase na adaptação ao emprego de tecnologias que proporcionam maior segurança e acessibilidade. A divisão em etapas e a incorporação de responsabilidades de saúde e segurança no trabalho foram inovadoras para uma administração mais eficaz e unificada, trazendo vantagens para empregados e entidades fiscalizadoras.

A implementação e progresso do eSocial são desafios intrincados para os especialistas em contabilidade e departamento pessoal, exigindo contínua capacitação técnica e ajustes nos procedimentos internos das organizações.

Desse modo, o presente trabalho buscou analisar os principais desafios e vantagens percebidos pelos profissionais do departamento de pessoal, considerando o avanço do uso do eSocial. A pesquisa buscou ainda entender as habilidades

técnicas e operacionais que esses profissionais passaram a demandar e examinar os efeitos do eSocial na conformidade com a legislação e na redução de riscos trabalhistas.

Considerando a amostra da pesquisa, 94,2% dos profissionais identificaram impactos do eSocial no setor, destacando-se a melhor organização dos processos e aumento da eficiência como os principais impactos percebidos. 90,4% dos respondentes identificaram melhorias no setor com a implantação do eSocial, destacando-se a agilidade nos processos, redução de erros e a substituição dos processos manuais por processos automatizados. Pode-se ainda inferir que os treinamentos internos e os cursos online foram as principais formas que os profissionais utilizaram para se atualizar e buscar os conhecimentos necessários sobre o sistema, sendo que a atualização sobre o eSocial ainda é um tema latente junto 88,5% profissionais respondentes. Considerando os desafios enfrentados, destaca-se que falta de treinamento adequado, a resistência à mudança e a falta de recursos tecnológicos foram os mais apontados na pesquisa.

Ao explorar esses aspectos, espera-se contribuir com uma visão abrangente sobre a modernização e complexidade do trabalho no Departamento Pessoal a partir da adoção do eSocial.

Contudo, há de se destacar que as discussões e inferências apontadas no presente trabalho limita-se à amostra utilizada. Dessa forma, sugere-se como pesquisas futuras a possibilidade de aplicação desta pesquisa considerando a ampliação da amostra, bem como seu escopo territorial.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**, 10ª edição. Grupo GEN, 2012. E-book.

ISBN 9788522478392. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>>. Acesso em: 01 Mai. 2024.

ALBANEZ, Valdemir João. **Vantagens e desvantagens do eSocial** 2014.

Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-e-desvantagens-doesocial>>. Acesso em: 17 ago. 2024.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca; Haber, Denise Dallmann; Martins, Solange. **As Diferenças Entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal**. Inesul-Faculdade Integrado Inesul, 2014. Disponível em:

<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/as-diferenas-entre-departamento-de-recursos-humanos-e-departamento-pessoal/>>. Acesso em: 05 jun. 2024

BRASIL. Casa Civil. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 6 jan. 2007. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

CICHELLA, Letícia. **Os Impactos e Faseamentos do eSocial em Prestadoras de Serviços Contábeis, Cerâmica, Indústria Têxteis e Construtoras de CRICIÚMA/SC**. Criciúma, 2019. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7965/1/LET%C3%8DCIA%20CICHELLA.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2024.

CANOVAS, Laura S.; SANTOS, Ivanir T. S.; SOUZA, Emerson R. **ESOCIAL O SISTEMA DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1, 2021. Disponível em:

<<https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/552>>. Acesso em: 11 set. 2024.

Dallabona e Vigarini. **Impactos e Desafios do eSocial no Ambiente Contábil: Uma Análise Sob a Ótica da Teoria Contingencial** 2024. Disponível:

<<https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3439/2617>>. Acesso em 02 nov. 2024.

DANTAS et al. **O Impacto da Implantação do eSocial nas Rotinas de Escrituração Contábil dos Escritórios de Contabilidade em Aracaju**. 2019. Disponível em:

<<https://eventos.set.edu.br/congenti/article/view/9610>>. Acesso em: 05 jun. 2024.

DA CRUZ SILVA, Josyele; DE SOUSA, Nadjany Gomes; AYRES, Marcos Aurélio Cavalcante. **eSocial: Implatação e Cumprimento na Percepção do Profissional Contábil**. Humanidades & Inovação, v. 7, n. 9, p. 8-24, 2020. Disponível em:

<<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/2188>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

DA SILVA, A.M. et al. **Impactos do esocial na cultura e processos internos das pequenas empresas** 2019, Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8519484>>. Acesso em: 18 ago. 2024.

FAGUNDES, E. et al. **eSocial: Os Escritórios de Contabilidade Estão Preparados?** REVISTA DE CONTABILIDADE DOM ALBERTO, v. 8, n. 16, p. 118-144, 05 dez. 2019. Disponível em: <<https://revista.domalberto.edu.br/revistadecontabilidadefda/article/view/82/82>>. Acesso em: 18 ago. 2024.

FALLEIRO, V. J.; FONSECA, O. S.; GUIMARÃES, G. S. **eSocial Como Ferramenta do Profissional da Contabilidade**. REVISTA FOCO, 17(7), e5341, 2024. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/5341>>. Acesso em: 22 set. 2024.

FARIAS FILHO, M. C; ARRUDA FILHO, E. J. M. **Planejamento da Pesquisa Científica**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://www.grupogen.com.br/e-book-planejamento-da-pesquisa-cientifica>>. Acesso em: 28 mai 2024.

GIL, A C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GOV.BR, 2019. **Conheça o eSocial**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

IUDICIBUS, S.; MARTINS, E.; CARVALHO, L. N. **Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução** 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rcf/a/HCCs3zhm3GWv4JTN5KPJJSS/>>. Acesso em: 13 out. 2024.

LAPAZINI, et al. **Os Impactos do eSocial em Escritórios de Contabilidade do Extremo Oeste de Santa Catarina/RS** 2022. Disponível em: <<https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/e30426/17419>>. Acesso em: 27 out. 2024.

LAUDON, K. C. e LAUDON, J. P. **Management Information Systems: Managing the Digital Firm** (16th ed.). Pearson. 2021. Disponível em: <<https://qualifications.pearson.com/en/contact-us.html>>. Acesso em 02 nov. 2024.

MACHADO, Gabriela Azevedo; MOLLICA, CONDÉ Adriana Maria Vieira. **As Vantagens e Desvantagens da Implantação do eSocial no Departamento Pessoal da Empresa de Energia Elétrica no Município de Cataguases-MG**.

Revista Científica UNIFAGOC-Multidisciplinar, v. 3, n. 2, 2019. Disponível em: <<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/multidisciplinar/article/view/425/373>>. Acesso em: 30 mai. 2024.

MARTINS, José Victor; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **A Percepção de Empresários Após a Obrigatoriedade do eSocial**. RAGC, v. 8, n. 34, 2020. Disponível em: <<file:///C:/Users/anaca/Downloads/2033-Texto%20do%20Artigo-7278-1-10-20200423.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise**. – 8º. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.tc.df.gov.br/book/sistemas-de-informacoes-contabeis-fundamentos-e-analise/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Portal eSocial 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br>>. Acesso em: 22 set. 2024.

Portal GOV.BR, 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>>. Acesso em: 12 out. 2024.

Portal GOV.BR, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br>>. Acesso em: 12 out. 2024.

RAMOS, E. T. B; SILVA, E. A. **Implantação do aplicativo digital eSocial em uma universidade pública: desafios e perspectivas**. OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA. 2024. Disponível em: <<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/6307>>. Acesso em: 03 nov. 2024.

SALOTTI, Bruno Meirelles et. al. **Contabilidade financeira**. Atlas. São Paulo: 2019. Disponível em: <<https://www.amazon.com.br/Contabilidade-Financeira-Bruno-Meirelles-Salotti/dp/8597021934>>. Acesso em: 25 mai. 2024.

SILVA FILHO, G. M.; LEITE FILHO, P. A. M.; Pereira, T. R. L. **Sistema público de escrituração digital: benefícios e dificuldades na visão dos operadores de contabilidade do município de João Pessoa/PB**. Revista Mineira de Contabilidade, v. 16, n. 3, p. 50-60, 2015. Disponível em: <<https://revista.crcmq.org.br/rmc/article/view/169>>. Acesso em: 01 jun. 2024.

SILVA, Brandão. **Esocial: principais benefícios para o meio empresarial e as mudanças nas rotinas dos profissionais de recursos humanos após sua implantação** 2020. Disponível em: <<https://revistahegemonia.emnuvens.com.br/hegemonia/article/view/308>>. Acesso em: 20 out. 2024.

Silva e Araújo. **Sistema de Escrituração Digital: A percepção dos profissionais de Contabilidade em relação ao eSocial** 2019. Disponível em: <<https://crcpa.org.br/revistaparaense/index.php/crcpa/article/view/53/53>>. Acesso em: 20 out. 2024.

SIQUEIRA, CAVALCANTE, DINIZ. **Impactos da Implantação do eSocial no Setor Público nas Prefeituras de Bandeirantes e Cornélio Procópio/PR** 2022.

Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7255/2833>>. Acesso em: 29 set. 2024.

SOUZA; Carvalho. **O Processo Eletrônica do eSocial em Empresas Construtivas/SP** 2022. Disponível em:

<<https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/567>>. Acesso em: 29 set. 2024.

SOUZA, Goncalves. **Os Desafios e Melhoria Dos Escritórios de Contabilidade na Implantação do eSocial** 2024. Disponível em:

<<https://www.revistamultisertao.com.br/index.php/revista/article/view/790>>. Acesso em: 13 out. 2024.

VELLUCI, et al. **Os Desafios da Implantação do eSocial** 2018. Disponível:

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7112736>>. Acesso em: 13 out. 2024.

VELLUCI, R. G. **Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações** 2017. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração) –

Escola de Gestão da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em: <<https://exposicao.enap.gov.br/items/show/826>>.

Acesso em: 30 mai. 2024.

VELLUCI, Rosana Gribl et al. **Os Desafios da Implantação do eSocial. Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018. Disponível em:

<[https://www.researchgate.net/publication/324707474\\_Os\\_Desafios\\_da\\_Implementacao\\_do\\_eSocial](https://www.researchgate.net/publication/324707474_Os_Desafios_da_Implementacao_do_eSocial)>. Acesso em: 01 jun. 2024.

Warmiling, Poliana Dondossola. **Uma abordagem geral sobre o eSocial: Um estudo com empregadores do setor metal-mecânico do distrito de Caravaggio – Município de Nova Veneza – SC**. 2016. p. 12. Orientador: Adilson Pagani Ramos.

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/handle/1/4435>>. Acesso em 02 nov. 2024.

## APÊNDICE A

| PERGUNTAS:  | OPÇÕES DE RESPOSTA:  |
|---|--|
| Qual a sua faixa etária?  | R1: de 18 a 25 anos<br>R2: de 26 a 30 anos<br>R3: de 31 a 40 anos<br>R4: de 41 a 50 anos R5: mais de 51 anos   |
| Qual seu nível de escolaridade?   | R1: Fundamental R2: Ensino Médio<br>R3: Superior Incompleto R4: Ensino Superior<br>R5: Pós-graduação<br>R6: Mestrado / Doutorado   |
| Quanto tempo atua no departamento pessoal?  | R1: a menos de 5 anos R2: entre 5 e 10 anos<br>R3: entre 10 e 20 anos R4: acima de 20 anos   |
| 1: Considerando a sua percepção na área de departamento pessoal, o quanto as mudanças com a implantação do e-Social impactou o setor?                           | R1: Muito<br>R2: Moderadamente R3: Pouco<br>R4: Não afetaram<br>R5: Não sei responder  |
| 2: Em sua opinião, o quanto a mudança com a implantação do e- Social ajudou no departamento pessoal?  | R1: Muito<br>R2: Moderadamente R3: Pouco<br>R4: Não afetaram<br>R5: Não sei responder  |
| 3: Qual procedimento foi utilizado para ter o conhecimento dessas atualizações do eSocial (no sentido de se capacitar)?   | R1: Treinamentos internos R2: Consultorias externas R3: Cursos online<br>R4: Pesquisas autônomas<br>R5: Não houve procedimentos de capacitação   |
| 4: Em sua percepção, qual(is) foi(foram) a(s) vantagem(ns) com a implantação do e-Social?   | R1: Agilidade nos processos R2: Redução de erros<br>R3: Melhor comunicação interna R4: Aumento da produtividade<br>R5: Substituição de processos manuais por processos automatizados<br>R6: Não vi vantagens |
| 5: Em sua percepção, qual é a maior desafio enfrentado pelo setor?  | R1: Falta de treinamento adequado R2: Resistência à mudança<br>R3: Aumento da carga de trabalho R4: Sistema de Escrituração Fiscal R5: Falta de recursos tecnológicos<br>R6: Não vejo dificuldades           |
| 6: Em sua percepção, quais foram os principais impactos observados no departamento pessoal em decorrência das mudanças que o e-social trouxe para as empresas?  | R1: Melhor organização dos processos R2: Redução de custos<br>R3: Dificuldade na adaptação<br>R4: Aumento de eficiência R5: Não houve impacto  |
| 7: Considerando a utilização do e-Social, e os seus decorrentes desafios, o setor de departamento pessoal realiza treinamento e/ou atividades de aprimoramento? | R1: Sim, constantemente<br>R2: Sim, mas de forma pontual<br>R3: Não, já temos conhecimento suficiente R4: Não, não estamos buscando  |