



ANÁLISE DO IMPACTO NAS EMPRESAS E SEUS COLABORADORES APÓS A IMPLANTAÇÃO DAS ALTERAÇÕES DO E-SOCIAL

Bruno Thomas, Anelise Pioner, Joel Borges Domingues

RESUMO

O e-Social representa um subprojeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e é amplamente reconhecido como um dos projetos mais complexos devido à grande quantidade de informações envolvidas, resultando em uma série de mudanças e ajustes em constante desenvolvimento para simplificar seu funcionamento. Nesse contexto, este estudo se concentra em identificar os impactos que a implementação do e-Social teve nas empresas, seus funcionários e nas rotinas do departamento de recursos humanos. A pesquisa, conduzida por meio de uma pesquisa (Survey), revelou que a implementação do e-Social enfrentou desafios significativos devido à necessidade contínua de ajustes e alterações, particularmente nas mudanças nas rotinas devido à maior demanda por informações oportunas. Isso destaca a importância de um controle mais preciso das informações relacionadas ao e-Social, que inclui a implementação de novos programas de treinamento, uma vez que há penalidades previstas para o não cumprimento dos prazos estabelecidos. Uma das principais contribuições deste estudo é destacar a necessidade de mais pesquisas sobre o e-Social, dada a relevância e atualidade do tema. Atualmente, o conhecimento sobre o e-Social ainda está defasado devido às complexidades envolvidas e às melhorias contínuas que precisam ser feitas no sistema. Portanto, é fundamental que sejam realizados mais estudos para entender e abordar adequadamente os desafios que o e-Social apresenta para as empresas e suas operações.

Palavras-chave: E-social; SPED; Mudanças; Rotinas; Departamento Pessoal.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com os avanços do desenvolvimento da tecnologia da informação, em sintonia com a evolução da internet, foi obtido resultados como o melhor acesso e junção de informações, estas que são a base do projeto (e-Gov), que em seu objetivo contém a interação das administrações públicas através de uma unificação de dados (RAMPELOTTO, 2013 p. 29).

Com a inclusão da certificação digital, os avanços possibilitaram a criação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo decreto nº 6.022, de 20 de janeiro de 2007, o qual constitui um progresso na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes, buscando diminuir a distância e aumentar a eficácia da análise entre os dados coletados (RECEITA FEDERAL, 2020).

Seguindo a ordem cronológica, pelos excelentes resultados dos sistemas digitais inseridos, por meio do decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, surgiram as primeiras orientações do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), divulgadas através do Diário Oficial da União por meio da Resolução 01/2015, sendo o primeiro Manual de Orientações e-Social (MANUAL DE ORIENTAÇÕES e-SOCIAL, 2021).

Através deste Manual, é informado como as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais serão trazidas. O intuito é fiscalizar o cumprimento das regras vigentes, em um tempo



menor e com maior qualidade, para beneficiar tanto o governo, na parte em relação aos trabalhadores e no cumprimento de suas obrigações, quanto os empregados na redução dos processos.

Estas mudanças na rotina das organizações ocorrem de forma normativa, imposta por aqueles que detêm o poder, também podendo ser imperceptível entre as pessoas que incorporam os comportamentos orientados por regras, onde estes processos de divergência são comuns e fortalecem sua rotina. E ainda, as rotinas representam a forma de pensar e agir, que são normalmente adotadas por um grupo de indivíduos de forma inquestionável.

Nesse sentido, Abrantes (2014 p.19), destaca como maior dificuldade para a implantação do e-Social “conscientizar os gestores da importância dessa obrigatoriedade”. Referindo-se que o e-Social não diz respeito somente a adaptação interna dos escritórios de contabilidade, mas em conjunto com as empresas, ficando dependentes das informações repassadas.

Os processos a serem adotados pelas empresas são precisos e tempestivos, na qual a prestação das informações e a busca por elas tem um tempo menor na qual estas são obrigatoriamente adotadas. Com isso, a dificuldade de adequação com as novidades vem sendo uma questão importante para o âmbito social empresarial, para entender qual a motivação e o que isso pode dificultar na rotina, afinal as normas e critérios pré-estabelecidos possuem padrões e prazos a serem cumpridos dentro do Manual de orientações do E-social.

Diante dessas mudanças ocorridas no cenário da Escrituração Fiscal Digital e adaptações necessárias para acompanhá-las, surge o objetivo geral da pesquisa, que é o impacto na rotina das empresas e seus colaboradores após a implantação do E-social, com base na existência de mudanças impactantes.

Apresentaram-se então os seguintes objetivos específicos, elencando quais são as normas que regulamentam o e-Social; verificando se houve dificuldade da implantação do e-Social; aplicando um questionário; identificar se houveram alterações que impactaram nas empresas e seus colaboradores após a implantação do e-Social;

O projeto estudado, que possui a nomenclatura de e-Social, demorou cerca de quatro anos para ser instituído, pois sua estruturação exigiu uma delonga temporada de estudos prévios, além da dificuldade para com as instituições e governo.

É importante destacar que o e-Social não trouxe mudanças na legislação trabalhista, fiscal ou previdenciária. Buscou controlar de forma mais efetiva as relações de trabalho com e sem vínculo empregatício, pois o empregador enviará os dados como declaração, ficando assim mais suscetível de fiscalização (CARVALHO, 2017).

As empresas tiveram que se adaptar às mudanças, o que se tornou um desafio devido à dificuldade no fornecimento das informações de forma tempestiva, com este novo sistema os eventos devem ser transmitidos através da contabilidade no instante em que ocorrem, e alguns processos como admissões e férias devem ser programados e enviados ao ambiente virtual do e-Social antes de acontecerem. Portanto, as fases iniciais do e-Social foram determinantes para que fossem adaptados os processos para cumprimento das obrigações (CARVALHO, 2017).

Até o momento, condisseram-se os aspectos apresentados são relevantes e atuais para a contribuição acadêmica. Já em relação a contribuição social, se dá através de uma perspectiva para novas mudanças e adaptações, tanto para instituições empresariais, quanto para escritórios contábeis.

2 REFERENCIAL TEÓRICO



2.1 AVANÇO DA CONTABILIDADE

Com o avanço dos anos, a estrutura que passou por inúmeros aperfeiçoamentos melhorias ainda segue a ideia básica dos primórdios, com os avanços da informática tornaram possível uma comunicação por meio virtual dos contadores com seus clientes. Além dos avanços na área, a procura por profissionais está cada vez maior para exercer funções que exigem muita capacitação, o que trouxe um grande desafio para as empresas em obter um profissional totalmente habilitado.

Com tal evolução a contabilidade se subdividiu em vários conceitos e um deles é a contabilidade social, que se preocupa com o estudo e a análise da prática contábil das atividades de uma organização. Também conhecida como Contabilidade de Responsabilidade Social, Contabilidade Socioeconômica, Relato Social e Auditoria Social, visa medir e informar o público em geral sobre as atividades de bem-estar social empreendidas pelo empreendimento e seus efeitos na sociedade.

Para somar a contabilidade social com a era digital surgiram novos projetos para aprimorar ainda mais os procedimentos contábeis, um deles é o SPED (Sistema de escrituração digital) que veio para transformar ainda mais o que já vem em uma constante evolução.

2.2 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (E-SOCIAL) E SUA ORIGEM, O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

Por meio desse Sistema SPED, que simplifica as obrigações acessórias, reduz a carga tributária e melhora a qualidade das informações repassadas, gerando o aumento da fiscalização, com o intuito de diminuir a sonegação que se dá por este cruzamento de dados.

O SPED foi instaurado por meio do decreto federal nº 6022 de janeiro de 2007, este que faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010). Este projeto se deu início com a implantação de 3 dos seus 13 subprojetos (Figura 1), sendo eles a NF-e (Nota Fiscal Eletrônica), ECD (Escrituração Contábil Digital) e a EFD (Escrituração Fiscal Digital).

O seu primeiro subprojeto a ser colocada em prática foi o NF-e, que em síntese valida a substituição através da assinatura digital de seus emissores. Em seguida a Escrituração Fiscal Digital, que se validou por meio do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) em um convenio com nº143/2006 em 20 de dezembro de 2006, que trouxe a entrega de artigos digitais de todas as informações fiscais. E por fim, a Escrituração Contábil Fiscal, trazendo consigo a substituição dos principais livros impressos contabilmente, sendo eles: Livro Diário, Livro Razão e demais para versões digitais.

Considerando os avanços relatados das implantações dos sistemas em si digitais, ressalta-se a importância da evolução da tecnologia, esta que está facilitando cada vez mais a comunicação entre governo e cidadãos, empresas e organizações governamentais, aproximando o fisco e o contribuinte.

Dentre os subprojetos do programa SPED, está o e-Social, o qual foi regulamentado pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. O referido decreto estabeleceu a “forma com que passam a serem prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural” (MANUAL DO e-SOCIAL, 2021 p.6).

Em relação ao principal objetivo o Manual do e-Social (2021), destaca que é



desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, que serão armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual.

Diversamente da forma como são entregues as declarações GFIP, RAIS, CAGED e DIRF, é gerado um único arquivo contendo todas as informações, com o advento do e-Social. As informações são enviadas por “meio de eventos trabalhistas” os quais são definidos por meio de acordo com os acontecimentos das relações de trabalho no decorrer do mês (CARVALHO, 2017, p. 26). Sobre os eventos de movimentação das informações trabalhistas, são transmitidos tempestivamente, ou seja, na medida em que ocorrerem, em arquivos individuais.

Por meio do Manual do e-Social, foram divulgados os leiautes a serem seguidos pelos sistemas de informação, para que não ocorram divergências no modelo do arquivo. O responsável gera um arquivo eletrônico, no formato XML, incluindo todas as informações que estão previstas nos leiautes, assina digitalmente e o transforma em um documento eletrônico nos termos da legislação, com o objetivo de garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor. Este arquivo eletrônico é transmitido pela Internet para o Ambiente Nacional do e-Social que, após verificar a integridade formal, emitirá o protocolo de envio e o enviará ao empregador/contribuinte/órgão público. Diferente dos outros programas do SPED, que são entregues por meio de Programa Off-line Gerador de Declaração – PGD ou Validador e Assinador – PVA, o e-Social será enviado online sem validações antes da transmissão e pode ocorrer de duas formas: pelo sistema do empregador, contribuinte, ou contratado de terceiros, utilizando-se de certificação digital, por meio de webservice, retornando um recibo de entrega; ou diretamente no portal do e-Social na internet, utilizando certificado digital ou código de acesso (MANUAL DO ESOCIAL, 2021). Para a nova forma de envio das declarações, os gestores organizaram as empresas em grupos.

De acordo com o Manual do e-Social (2021), os obrigados ao envio das informações foram divididos em quatro grupos a divisão dos grupos está especificada no Quadro 1 para um melhor entendimento de quem integra cada um desses grupos.

Quadro 1 - Subdivisão de grupos das empresas do e-Social

Grupos	Divisão dos Grupos de Empresas
1º grupo	Entidades empresariais no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00;
2º grupo	Entidades empresariais no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e que não estejam optantes pelo Simples Nacional;
3º grupo	Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos;
4º grupo	Entidades Públicas e Organizações Internacionais.

Fonte: Manual do e-Social (2021).

Para um melhor processo de implantação, a orientação dos gestores do e-Social é que seja cumprido o cronograma divulgado por meio do Manual inicial em 19 de dezembro de 2014, atualizado e adaptado de acordo com os processos de implantação (MANUAL E-SOCIAL, 2021), conforme listado a seguir:

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

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



estatutários).

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

4° No quarto momento foram enviados os eventos de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), que são as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), exames periódicos, diagnósticos do ambiente de trabalho, se apresenta insalubridade, periculosidade bem como as condições ambientais do trabalho e seus fatores de risco (MANUAL DO E-SOCIAL, 2021).

Com o sequenciamento lógico dos dados, esse modelo de envio permitirá que as inconsistências nas informações a serem fornecidas sejam verificadas antes do envio, rejeitando os arquivos que não estiverem de acordo com o leiaute do e-Social.

Fazem parte do projeto do e-Social outras duas declarações para retenções e Informações fiscais, são elas: Declaração das Retenções e Informações Fiscais (EFD-REINF) e Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWEB), onde a sequência do cronograma servirá de base para alimentar as declarações referidas do e-Social (MANUAL DO ESOCIAL, 2021).

A EFD-REINF será o novo sistema que virá a substituir a GFIP e a DIRF quanto às informações tributárias prestadas. Alguns exemplos dessas informações são os serviços tomados e prestados por pessoas jurídicas, nos quais incidem retenção de contribuição previdenciária e/ou Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Também, será informada a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), que atualmente está contemplada no módulo EFD-Contribuições (PORTAL e-SOCIAL, 2021). Já a DCTFWEB substituirá a GFIP para fins de declaração de contribuições previdenciárias, tornando-se o meio pelo qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros. Permitindo editar a declaração, transmitir e gerar o documento de arrecadação (MANUAL DE ORIENTAÇÕES DA DCTF-WEB, 2018).

2.2.1 Simplificação do E-social

O e-Social, conforme já foi supracitado, a quatro anos desde a publicação de sua criação e o início da sua implantação, vem sofrendo algumas modificações e prorrogações no seu cronograma oficial. O qual já é uma realidade para as organizações empresariais brasileiras, no entanto, está passando por um processo de simplificação, com o intuito de tornar a sua utilização “intuitiva e amigável”, nas plataformas web destinadas ao uso pelo empregador doméstico e pequenas empresas (MINISTÉRIO ECONOMIA, 2019). Por meio da Portaria ME 300/2019, de 13 de junho de 2019, a qual estabeleceu uma nova estrutura.

Para Paulo Roberto Silva, que é representante do Conselho Federal de Contabilidade - CFC, “a simplificação que esta proposta para o e-Social trará consigo fortes benefícios à sociedade e facilitará o desenvolvimento e implementação do novo sistema junto às empresas brasileiras”. Para o presidente da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (FENACON, 2019) Sérgio Approbato Machado Junior, “a expectativa é que as mudanças promovam maior celeridade e simplificação ao e-Social, atendendo uma demanda que surge das empresas que encontram uma série de dificuldades na hora de cumprir esta obrigatoriedade” (FENACON, 2019). Conforme um específico comitê gestor, os campos que virem a ser eliminados são com a finalidade de trazer facilidade para o preenchimento das informações trabalhistas pelas empresas, o que não acarretará a perda dos investimentos na implantação do setor público e nem do privado.



2.3 MUDANÇAS NAS ROTINAS ORGANIZACIONAIS

As organizações são construídas e consolidadas por meio de um conjunto de hábitos e crenças, resultados determinados por normas, valores, condutas e possibilidades, os quais são compartilhados pelos membros da organização, e tornam-se determinantes para que os objetivos organizacionais sejam alcançados, na qual a adaptabilidade as mudanças ocorridas no seu ambiente, são determinantes para que haja sobrevivência e crescimento (CHIAVENATO, 2008). No que se refere à mudança, Silva e Horotecki (2011), destacam que a Cultura Organizacional pode ser compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização, estimulados por seus gestores. Os avanços tecnológicos ocasionaram mudanças nas organizações, englobando as mais diversas áreas, inclusive a contabilidade. Alterações no ambiente interno e externo das empresas refletem nos hábitos e rotinas, controles de gestão e conseqüentemente no processo de institucionalização (ALMEIDA, GASPARETTO E SCHONORRENERGER, 2018, p.2).

2.3.1 Mudanças nas rotinas do departamento pessoal

Mudanças nas rotinas do departamento pessoal com a implantação do e-Social impactam diretamente nas rotinas empresariais. O e-Social trouxe mudanças que levaram as empresas a repensarem as suas rotinas, revisando os dados e adequando-se para repassar as informações com qualidade e confiabilidade, considerando que todos os órgãos participantes do projeto terão acesso e utilizarão para fins fiscais e previdenciários. Ressalta-se que desde o início da implantação do e-Social, observou-se uma mudança no cenário das organizações públicas e privadas, onde compreender a quebra de novos e velhos paradigmas e busca de novas e inteligentes estratégias de gestão empresarial e principalmente de recursos humanos deverão ser uma constante após a implantação do sistema. Então entende-se através disso que fica evidente a necessidade de estratégias de treinamentos, capacitação e atualização constantes para o setor de departamento pessoal, considerando que as informações devem ser corretas e confiáveis, evitando assim retrabalho e possíveis passivos.

Nesse sentido de envio de informações corretas, faz parte da cultura de inúmeras empresas agirem em desacordo com as Leis trabalhistas, práticas comuns como a realização de admissões, desligamentos e pagamentos de férias de forma retroativa. Normalmente, os escritórios contábeis são divididos em setores para um melhor andamento da entrega das obrigações.

Para o cumprimento da legislação vigente, o departamento pessoal segue uma rotina, em que realiza os processos de admissão, jornada de trabalho, intervalo entre jornadas, rescisão contratual, equipamentos de proteção individual, pagamento de salários e benefícios, responsável ainda pela geração das guias de recolhimento das taxas e impostos. Em relação as normas trabalhistas vigentes no art. 41 da CLT “em todas as atividades será obrigatório ao empregador realizar o registro dos seus respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”.

No que se refere às relações de trabalho que geram vínculos empregatícios, é necessário que ocorra o registro das informações referente a relação de trabalho (cargo, horário, salário) e os dados civis de cada trabalhador (documentos, escolaridade, estado civil), onde qualquer alteração desde sua admissão deverá ser informada ao órgão competente. Ficando registradas



na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) todas as alterações de salários e gozo ou indenização de férias.

As empresas que utilizam processamento de dados eletrônicos quando intimadas por Auditor-Fiscal da Previdência Social devem apresentar os arquivos digitais, exatamente conforme as orientações e especificações do Manual Normativo dos Arquivos Digitais (MANAD) (MANUAL MANAD, 2005). Outra declaração que deve ser entregue quando acontecer, não possuindo data fixa, é a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) onde, de acordo com a Lei N° 8213, de 24 de julho de 1991 no seu art. 22 especifica que “a empresa ou empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, nos casos de morte imediatamente”.

O envio de informações dada a sua periodicidade de prazos é uma tarefa exaustiva, repetitiva e cansativa considerando a quantidade de dados e informações que compõem estes documentos a serem enviados. Portanto com a unificação do envio para um único ambiente, tende a tornar os processos menos morosos. Sobre a substituição da forma de envio como está constando no art. 2° do decreto 8.373/14, ocorrerá de forma disciplinada pelos órgãos partícipes no envio das informações, sejam elas declarações ou preenchimento de formulários ocorrendo assim uma das maiores mudanças para o departamento pessoal. Entretanto, com a implementação do sistema do e-Social, as informações serão enviadas tempestivamente e de forma unificada, criando um cenário nas rotinas, mas não significa que ocorrerá o envio de somente uma declaração.

As mudanças oriundas da nova dinâmica de envio das declarações ocorrerão de forma progressiva no departamento pessoal, conforme se apresentam no Quadro 2.

Quadro 2 – Resumo das Mudanças no Departamento Pessoal

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

Fonte: Carvalho (2017, p.81).

Destaca-se que não há multa prevista especificamente para o e-Social, porém quando da ocorrência do envio das informações em desacordo com as normas do e-Social, ou seja, de forma tempestiva, poderá acarretar multas para os empregadores. Bem como quando do não cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária já vigentes. Conforme as seguintes situações: a falta de registro, pode variar de R\$402,53 a R\$805,06, por empregado dobra por



reincidência, o cadastro desatualizado, varia de R\$201,17 a R\$402,54, por empregado; a falta de exames médicos – R\$402,53 A R\$4.025,33, por empregado; a omissão nos dados sobre acidentes de trabalho valor da multa varia entre o limite mínimo e o limite máximo de salário de contribuição, em casos de reincidência o valor é dobrado; a falta do Perfil Profissional Gráfico Previdenciário – R\$1.812,87 a R\$181.284,63, sendo determinado de acordo com a gravidade da situação e também a omissão de dados envolvendo afastamentos temporários – R\$1.812,87 a R\$181.284,63.

Conforme já foi citado, o e-Social não traz uma nova legislação e sim uma nova forma de envio das obrigações, considerando que os valores das multas são decorrentes do não cumprimento prazos de envio, com isso os escritórios de contabilidade devem adaptar as suas rotinas para não perderam os prazos e evitem passivos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Para o desenvolvimento do referencial teórico foram analisados artigos científicos já publicados, livros e sites do Governo Federal com as orientações de implantação do e-Social, seus prazos e esclarecimentos técnicos. E o instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, composto por questões objetivas e fechadas.

A pesquisa foi feita de forma descritiva como sendo seu objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Para o desenvolvimento da pesquisa o método de abordagem do problema foi quantitativo buscando atender ao objetivo geral da pesquisa na verificação das mudanças nas rotinas empresariais após a implantação do e-Social.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Em relação a natureza do trabalho, é um levantamento Survey, que para Gil (2008 p. 55), essas pesquisas “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário modificado de GUESSI (2017, p.60), foi aplicado através do Google Forms enviado por e-mail e por conveniência por demais meios de comunicação. O questionário teve um total de 23 perguntas, que foram divididas em três blocos, o primeiro que possuiu 10 perguntas abordando os assuntos de cultura organizacional das empresas, resistência dos funcionários e mudanças culturais. No segundo bloco foram abordadas 11 perguntas sobre o tema e-Social, e a preparação das empresas para a implantação do e-Social. Por fim, no terceiro bloco foram abordadas 2 perguntas relacionadas as autuações previstas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A coleta de dados foi realizada no período de março e abril de 2023 e a amostra final obteve 101 respondentes. A abordagem utilizada para o envio do link do Google Forms foi por e-mail por conveniência, foi compartilhado o link em redes sociais como Instagram e Facebook, e meios de comunicação digital como o WhatsApp.

A análise dos resultados obtidos pelo Bloco I, que busca caracterizar os respondentes, posteriormente dificuldades para implantação do e-Social no Bloco II e por fim o Bloco três



tratando sobre a previsão e acontecimento de atuações do e-Social.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

Em relação à idade dos respondentes, 15 (14,9%) tinham até 25 anos de idade, enquanto 32 (31,7%) estavam na faixa etária de 26 a 35 anos. Além disso, 29 (28,7%) dos participantes tinham entre 36 e 45 anos, enquanto 25 (24,8%) tinham mais de 45 anos de idade. A distribuição dos respondentes por faixa etária mostra que a maioria dos participantes tem entre 26 e 45 anos. Essas informações são importantes para entender o perfil dos participantes do estudo e podem ser úteis para a interpretação dos resultados.

No que tange o cargo dos respondentes, dentre as opções disponibilizadas na pesquisa, 41,6% selecionaram a opção Administrador/ Proprietário de empresas, o que equivale a 42 pessoas, 37,6% em total de 38 pessoas responderam que ocupam outros cargos nas empresas, 14,9% em total 15 gerentes e apenas 5,9%, são 6 responsáveis de RH.

No que se refere ao tempo em que os respondentes atuam na respectiva organização, observa-se que 39,6% dos respondentes possuem abaixo de 3 anos de trabalho, 35,6% estão de 4 a 10 anos, 12,9% acima de 20 anos na empresa e 11,9% de 11 a 20 anos.

A mudança na cultura para os empregados que possuem mais tempo de empresa, em similaridade a GUESSI (2017), tende a ser mais dificultosa do que para os empregados com menos tempo na mesma, pois os que possuem mais tempo estão habituados com processos ligados aos costumes, crenças, valores, comportamentos, no qual estão vivenciando-os há anos, sendo assim a cultura da empresa já está enraizada em suas características.

Em referência ao tempo a empresa está inserida no mercado, um total de 75,2% dizem que a empresa opera há mais de 10 anos, 9,9% afirmam que estão de 4 a 6 anos, 8,9% se enquadram nas empresas com menos tempo de casa, de até 3 anos e apenas 5,9% dizem que a empresa está entre 7 e 10 anos.

Para conhecer melhor as empresas, buscou-se identificar o porte através da quantidade de funcionários em que atualmente a empresa possui. De todas as respostas, 34 respondentes afirmaram que a empresas tem mais de 15 colaboradores, o que é equivalente a 33,7%. Em consecutivo, os respondentes que trabalham em empresas menores, com até 5 colaboradores, 32,7% em total 33. Além destes 18,8% (19) das empresas possui de 6 a 10 colaboradores e 14,9% (15) possui de 11 a 15 colaboradores.

Para avaliar a cultura da empresa de acordo com a percepção do respondente, foi questionado se o funcionário considerava a empresa familiar ou profissional. As respostas ficaram equilibradas, pois 52,5% afirmam que a empresa é de percebimento profissional e 47,5% de percebimento familiar, se diferenciando em apenas 5 respondentes. De acordo com Guessi (2017), a cultura profissional busca analisar as tendências, mudanças de mercado e se adequar sempre que necessário, diferentemente da cultura familiar, que possui como base os hábitos, comportamento e rotinas herdados da família dos proprietários ou responsáveis.

Para reafirmar o questionamento sobre a cultura foi questionado se eles entendem a mesma como bem definida e estruturada ou não. A maioria afirma em 69,3% vê a cultura empresarial como bem definida e estruturada, os demais 30,7% nega tal situação sobre suas organizações.

Assim como, reafirma-se que “os avanços tecnológicos com a implantação deixaram de ser manuais e passaram a ser digitais, e esse novo sistema tornou a cobrança ainda mais extrema, trazendo consigo uma significativa característica de modificação cultural para deixar os profissionais capacitados para exercer sua função de acordo com as novas obrigações”



(ALMEIDA, GASPARETTO E SCHONORRENBURGER, 2018).

Não se avalia a cultura da empresa como boa ou ruim, considera-se apenas a sua existência, independente da avaliação dos respondentes, a cultura existe e precisa ser remodelada conforme as novas necessidades internas e externas da organização.

Em relação à formalização da cultura organizacional, 72,3% das empresas possuem a cultura formalizada a todos os seus funcionários. Em contrapartida, em 27,7% das empresas pesquisadas, não há formalização. De acordo com Chiavenato (2008), a cultura determinada é completamente relevante para que haja sobrevivência e crescimento de seu estabelecimento, avaliando a adaptabilidade hábil para as mudanças ocorridas.

Dentre as empresas que possuem formalização conclui-se que do total de respondentes, 61,4% equivalente a 62 empresas possuem procedimentos internos e 38,6% não possuem. Além dessa métrica 32,7% possuem código de ética em suas organizações e 67,3% não possuem e 30,7% também possuem outros métodos de formalização não mencionados.

Comparando com o que foi dito no referencial teórico a formalização estar clara impacta diretamente em “possíveis alterações no ambiente interno e externo da empresa, refletido em hábitos e rotinas, controles de gestão e com o processo de institucionalização bem definido com seus empregados” (ALMEIDA, GASPARETTO E SCHONORRENBURGER, 2018). É imprescindível que todos os colaboradores conheçam a cultura da organização, independentemente do método utilizado, para que considerem sua legitimidade e existência.

Em relação à resistência dos funcionários às mudanças, 55,4% não possuem resistência a mudança e 44,6% contrariam dizendo que as organizações em que atuam, seus empregados possuem resistência, ou seja, dificuldade para as novidades implantadas.

De acordo com o apresentado por GUESSI (2019) acredita-se que por maioria estar a favor de adaptações, não estão vinculados a velhos hábitos, crenças, pensamentos e dificultam o processo de adaptações. Este processo diante da avaliação tende a ser mais fácil e rápido, porém, dependerá da empresa em reconhecer o momento e aplicar ações de desenvolvimento como treinamentos para facilitar ainda mais.

4.2 DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL

O Bloco 2 inicia com os conhecimentos relacionados ao e-social, primeiramente 69,3% dos respondentes conhece a Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, mais conhecido como E-social, o restante de 30,7% negou que até então possui esse conhecimento, concluindo assim que as empresas ainda precisam de adaptações, treinamentos e aperfeiçoamentos para incluir tal conhecimento.

Complementarmente, caracterizando o conhecimento de cada um sobre o E-social, 32,7% das empresas julgaram seu conhecimento como insuficiente e 9,9% não saberia avaliar. Os demais se subdividem em 26,7% afirmando que o seu conhecimento é pouco suficiente e 30,7% afirmam conhecer o suficiente, porém não superaram os que ainda precisam se aprofundar sobre o assunto. É extremamente importante que conheçam o e-Social, principalmente os que atuam nas áreas gerenciais, de Recursos Humanos, e os escritórios de contabilidade.

Em relação à preparação para a implantação do e-Social, 32,7% ainda não estão preparadas, ou seja, mesmo após o término dos processos perante os prazos pré-estabelecidos, existem empresas que ainda vão precisar se auto regularizar perante a essas novas obrigações.

Enaltecendo que assim como ocorreu no processo de implantação do SPED, onde Origuela (2017) salienta a necessidade de treinamento dos colaboradores para a implantação, gerando um grau elevado de dificuldade, já sobre o e-Social entende-se que o mesmo método



pode ter sido utilizado, estando assim, preparados para a implantação.

No que tange o tempo de preparação, os resultados apontam que 67,3% que se prepararam para a implantação se dissipam em 27,7% em até 6 meses de preparação, outros 14,9% prepararam-se por mais de 2 anos, 12,9% de 6 meses a 1 ano e 11,9% entre 1 e 2 anos, e 32,7% não se prepararam.

Dentre as empresas que se prepararam para o e-Social, a maioria se preparou durante 6 meses, considera-se pouco tempo para o tamanho das alterações necessárias e atender a todos os requisitos que o e-Social obriga, além de ainda oferecer treinamento necessário para os seus colaboradores.

Referente às medidas efetuadas, foi questionado quais foram aderidas. Dentre as atualizações necessárias, destaca-se que a maioria das empresas já atualizou os dados cadastrais dos empregados (59,4%), os exames admissionais e periódicos (52,5%) e os cargos e funções (50,5%). Em menor proporção, destacam-se os processos judiciais e administrativos (19,8%), as rubricas (23,8%) e a comunicação de acidentes de trabalho (36,6%). Contudo, é importante ressaltar que, conforme evidencia a Figura 1, 18,8% das empresas ainda não tomaram providências.

Figura 1 – Medidas efetuadas na implantação do eSocial



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com o cronograma de obrigatoriedade do Manual do e-Social (2021), primeiramente foram implantados os dados cadastrais, rubricas, cargos/funções, horários e jornadas. No 2º momento foram os eventos não periódicos e no 3º os eventos que envolvem a folha de pagamento, como o cálculo das folhas, reafirmando então o estudo. E por fim o 4º e último grupo de envio das obrigações os movimentos de saúde e segurança do trabalho, como por exemplo comunicação de acidentes de trabalho.

No que tange a aptidão para o envio das informações, 74,3% das empresas se consideraram aptas para o envio das novas obrigações para o e-Social, e 25,7% não se considerou preparado. Dessa forma, muitas das empresas pode ter se considerado preparada, mas não cumpriu com todas as devidas obrigações, devendo tornar urgente essa questão para



não gerar multas por atraso.

Os resultados do estudo corroboram com Carvalho (2017), evidenciando que as empresas tiveram que se adaptar às mudanças, o que se tornou um desafio devido à dificuldade no fornecimento das informações de forma tempestiva.

Quanto à redução da informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias, 57,4% das empresas analisadas concordam que haverá a redução da prestação das informações trabalhistas e previdenciárias. Apenas 10,9% concordam totalmente, porém os outros 23,8% discordam parcialmente e 7,9% discordam com a redução.

Entende-se que apesar da redução dos informativos enviados hoje, ainda serão enviadas inúmeras informações para o e-Social, pois a cada nova inclusão de cadastro, alteração, cálculo, retificação, exclusão será enviado um novo evento de comunicação, tornando denso o processo de aprendizagem e adequação. Confirmando o que MACHADO JUNIOR (2019), presidente da FENACON, disse que a expectativa é que as mudanças promovam simplificações, atendendo uma demanda que surge das empresas que encontram uma série de dificuldades na hora de cumprir esta obrigatoriedade.

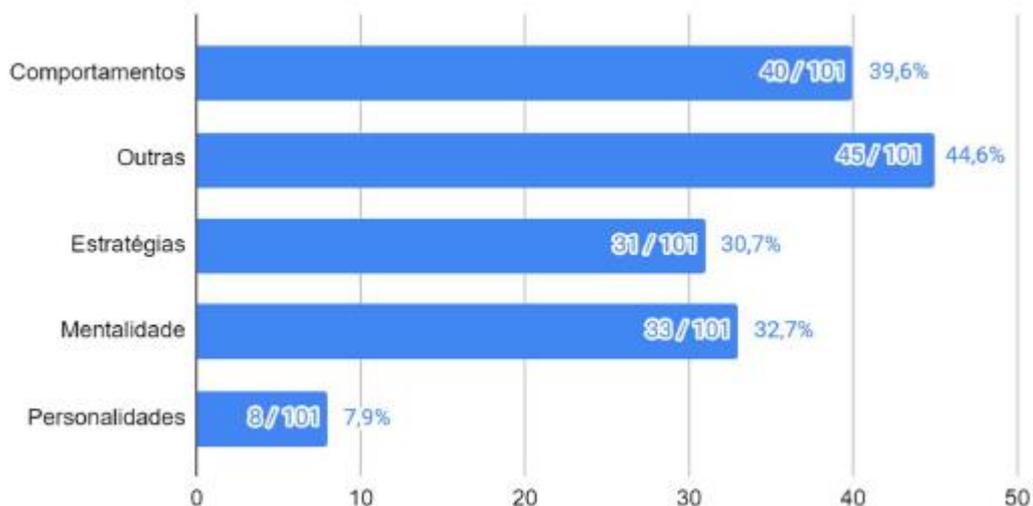
Em relação à percepção sobre as mudanças que o eSocial exigiu, 34,7% não se consideravam preparados para as mudanças dos procedimentos internos que o e-social exigiu, e 42,6% demonstraram-se indecisos e apenas 22,8% responderam que se consideravam aptos.

Ressalta-se que “as alterações no ambiente interno e externo das empresas refletem nos hábitos e rotinas, controles de gestão e conseqüentemente no processo de institucionalização” (ALMEIDA, GASPARETTO E SCHONORREBERGER, 2018) entra em similaridade com os resultados pois a moda se destaca para os não preparados e indeciso.

No que se refere às mudanças culturais, 59,4% das empresas perceberam mudanças culturais após as alterações do e-Social e 40,6% ainda não conseguiu discernir essas diferenças. Segundo Guessi (2017), faz parte da cultura de inúmeras empresas agirem em desacordo com as Leis trabalhistas, o resíduo menor do resultado da pesquisa pode ser um número significativo dessas empresas irregulares. Com isso o sentido de envio de informações corretas e tempestivas torna-se um objetivo essencial para todas as empresas.

Em relação ao tipo de mudanças culturais percebidas (Figura 2), 39,6% afirmam que os comportamentos foram impactados, as estratégias em 30,7%, a mentalidade em 32,7% e a personalidade em 7,9%. Mas principalmente outras mudanças não identificadas foram as que mais impactaram, 44,6% sobre o total de respondentes. Analisando a teoria, todas as organizações estão “sujeitas a mudanças de toda ordem, promovidas pela própria entidade ou do ambiente em que está inserida” (MARINELLI, JÚNIOR E PINTO, 2009).

Figura 2 – Mudanças culturais percebidas



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Para finalizar o bloco 2, questionou-se a realidade sobre o impacto cultural a ser causado pelo e-social, se realmente a empresa se preparou para este impacto, e com resultado positivo de 68,3% as empresas se sentiram preparadas e 31,7% delas não. Esse resultado concorda que as transformações tendem a buscar a institucionalização de hábitos e rotinas em organizações contábeis com a implantação.

4.3 Autuações do e-Social

O Bloco três foi criado no intuito de avaliar se alguma das empresas já foi autuada pelo atraso ou falta da prestação de informações tempestiva ao e-Social. A maioria das empresas (95%) ainda não foram, mas conclui-se que a cobrança já se iniciou pois as demais 5% já foram autuadas.

Concomitante com a afirmação da teoria de que o e-Social não traz uma nova legislação e sim uma nova forma de envio das obrigações, as multas são decorrentes do não cumprimento prazos de envio, com isso os escritórios de contabilidade devem adaptar as suas rotinas para não perderem os prazos e evitem passivos financeiros.

Além da informação sobre as autuações pesquisou-se quais delas já possuem uma provisão financeiro caso tais eventos ocorram. A maior parte da amostra possui uma provisão para sanar o pagamento desses possíveis casos. Já 40,6% ainda não possui esse recurso e 15,8% provisionarão tal orçamento. Ressalta-se que as multas provenientes do e-Social, são relacionadas aos atrasos da prestação de informações de forma tempestiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou entender e analisar o e-Social. Diante das mudanças ocorridas com sua implantação e suas adaptações necessárias, enfatizando o impacto nas empresas e seus colaboradores. Sendo o e-Social um projeto inovador que busca criar um conjunto de ações e obrigações que permitam o acompanhamento e o cruzamentos de todas as informações e operações realizadas pelos contribuintes. Foi aplicado um questionário Survey contendo questões fechadas, que atendeu aos objetivos geral e específicos que foram previamente estabelecidos.

Sendo assim, foi possível identificar alguns impactos causados após o término da XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 13



implantação do e-Social. O principal que se percebe foi a mudança cultural, este que foi um dos assuntos abordados com mais ênfase, pois na maioria das empresas analisadas a resistência ainda prevalece, costumes e hábitos ainda são características difíceis de se moldar as novas obrigações. Outro fator é a questão sobre o conhecimento sobre o tema, pois apesar de muitos terem alguma noção básica, ainda julgam necessário uma evolução para que se tornem devidamente preparados e aptos para ter a devida atenção sobre os prazos e normas da obrigação. Analisando outro impacto, que foi a presença de multas por não seguir os prazos em tempestividade dos deveres, pois apesar de muitos não terem sido autuados, a realidade para provisionar possíveis gastos com fatos relacionados tornou-se inclusa.

Conclui-se que, a realidade empresarial ainda se encontra diante de um grande desafio, desafiando aos empresários e colaboradores a se aprofundarem na busca dos devidos treinamentos, colhendo informações, desenvolvendo a leitura de artigos para melhorar ainda mais o conhecimento atuarial sobre o e-Social. Sendo assim a principal contribuição teórica para o tema, a apresentação dos dados atuais, relata o necessário desenvolvimento a ser feito. Já sobre a principal contribuição gerencial, se enquadra com base nos resultados, na demanda de aprofundamento do público-alvo sobre o tema, instigando a necessidade de cursos, leitura e uma melhor preparação.

As limitações encontradas para o trabalho, foi a dificuldade de definir critérios para tornar a amostra da pesquisa mais específica, além da fomentação do tema ser objetiva e não ter interesse de muitos respondentes, por ser um assunto ainda muito pouco procurado, apesar de sua implantação já ter sido finalizada. Em pesquisas futuras, sugere-se a necessidade de expandir o público-alvo para estudos relacionados em toda área nacional ou transformar a importância do assunto em entrevistas qualitativas, que de forma mais pessoal, diretamente com os proprietários, trazendo assim uma base de dados mais segura.

Assim sendo, conclui-se que o estudo auferiu os objetivos prepostos e respondeu ao problema da pesquisa, sendo impactante o reflexo do e-Social nas empresas e seus colaboradores, fomentando mudanças culturais, financeiras e estruturais.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, David Soares de; EFD-SOCIAL: **as empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?** 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Estadual da Paraíba Campus I, Campina Grande, 2014.

ALMEIDA, Dalci M.; GASPARETTO, Valdirene; SCHNORRENBARGER, Daeci. **Mudanças de Hábitos e rotinas nos controles de gestão provocadas pelo SPED em um grupo empresarial do sul do Brasil.** Anais eletrônicos. João Pessoa – Paraíba. Disponível em: <http://www.anpcont.org.br/pdf/2018_CCG149.pdf> Acesso em 30 de setembro de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho.** Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de jun. 2019.

CARVALHO, Zenaide. **E-Social nas Empresas e Escritórios de Contábeis: Guia prático para implantação.** 2ª Edição, 2017. CFC – Conselho Federal de Contabilidade. Disponível XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 14



em: <https://cfc.org.br/>. Acesso em: 19 de setembro de 2022.

CHIAVENATO, Idelberto. **Administração Geral e Pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, Stephanie L. da; CRUZ, Vera L.; SANTOS, Ramon R. dos.; LEONE, Rodrigo J. G. **Implantação do e-social nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos**. Caderno Profissional de Administração – UNIMEP, v.8, n.1, p. 91-107, 2018. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acessado em 10 de setembro de 2022.

Decreto nº 3.048, de 06 mai. 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 12 setembro de 2022.

Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 12 agosto de 2022.

FENACON - Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas. Disponível em: Acesso em: 24 de setembro de 2022.

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

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUESSI, Sabrina de Amorin. **O reflexo da implantação do e-social na cultura organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade do Extremo sul Catarinense (UNESC). Criciúma, 2017.

Lei Complementar Nº150/2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 13 de setembro de 2022.

Manual de Orientação eSocial. (abril de 2021). MOS. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/publicada-nova-versao-do-mos-manual-deorientacao-do-esocial-v-s-1.0>>. Acesso em: 12 agosto de 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINELLI, Marcos; JUNIOR, Carlos A. de O.; PINTO, Márcio V. **Cultura e mudança**. XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 15



organizacional: abordagens, modelos e críticas. Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar. Natal, RN, Ano I, v. 1, n. 2, p. 61-74, abr./out. 2009.

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

VELLUCCI, Rosana G.; COSTA, Luciano V.; CAPELLOZA, Alexandre; KUBO, Edson K. de M. **Os desafios da implantação do e-Social.** Revista da Micro e Pequena Empresa. Campo Limpo Paulista, v.12, n.1 p.67-81, 2018.