

IMPACTOS NA ROTINA CONTABIL DA OBRIGATORIEDADE DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA - DET PARA OS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS ATENDIDOS POR UM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE DA ZONA DA MATA MINEIRA

Welton Vieira Carvalho Reis¹
Nome e Sobrenome do Autor²
Jaqueline Conceição Leite³
Júlio César da Mata⁴
Luciano Otoni de Aguiar⁵
Alex Moreira⁶
Clésio Gomes de Jesus⁷

Jaquelineleite.univertix@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar os impactos na rotina contábil com a implantação da obrigatoriedade Domicílio Eletrônico Trabalhista para os microempreendedores individuais atendidos por um escritório de contabilidade da Zona da Mata Mineira. A nova obrigatoriedade faz parte da de implementação do eSocial, sendo voltado para Inspeção do Trabalho com intuito de aumentar a transparência das informações transmitidas e a redução da duração de processos e custos operacionais. O objetivo é verificar como a implementação tem se desenvolvido e se houve mudanças na rotina do escritório de contabilidade em uma pequena cidade na Zona da Mata Mineira. Quanto ao procedimento metodológico foi utilizada uma abordagem de uma pesquisa qualitativa com uma entrevista estruturada. Os resultados obtidos através da pesquisa evidenciam que o setor responsável pelo envio das informações se sente preparado para executar as mudanças necessárias e que já enviaram as informações somente para àquelas que possuem CTPS assinada, e que estão se adequando para fazer das demais. E que quanto a rotina, elas tiveram que fazer estudos e planejamento para o primeiro acesso ao sistema. Nota-se também, que elas deverão estar atentas a todas mudanças com relação a nova obrigatoriedade para evitar que as empresas sofram problemas com a fiscalização.

PALAVRAS CHAVE: eSocial; DET; Obrigatoriedade; MEI

1 INTRODUÇÃO

¹ Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Vértice-Univértix – Matipó/MG.

² Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Vértice-Univértix – Matipó/MG.

³ Mestra, Graduado em Ciências Contábeis, Professora no Centro Universitário Vértice-Univértix -Matipó/MG.

⁴ Especialista, Graduado em Ciências Contábeis, Professor no Centro Universitário Vértice-Univértix -Matipó/MG.

⁵ Especialista, Graduado em Ciências Contábeis, Professor no Centro Universitário Vértice-Univértix -Matipó/MG.

⁶ Mestre, Graduado em Administração, Professor no Centro Universitário Vértice-Univértix -Matipó/MG.

⁷ Especialista, Graduado em Administração, Professor no Centro Universitário Vértice-Univértix -Matipó/MG.

No Brasil, historicamente, o ato de empreender cresceu mesmo diante da burocratização para formalizar uma empresa, dando oportunidades para que milhares de pessoas possam ter o seu próprio negócio (Duarte; Padilha; Padilha, 2023).

Em 2003 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae divulgam uma pesquisa sobre Economia Informal Urbana e esperam com os resultados contribuir para um melhor entendimento do contexto brasileiro no que diz respeito aos perfis dos pequenos empreendimentos, especialmente para o setor informal (Brasil, 2003).

Com o intuito de legalizar o trabalho informal, em 2008, o governo brasileiro constitui a figura do Microempreendedor Individual (MEI), criada pela Lei Complementar nº 128/ 2008 (Brasil, 2008). O Microempreendedor Individual - MEI foi criado para que o trabalhador considerado informal pudesse legalizar e regularizar seu negócio, sendo utilizada para enquadrar pequenas empresas, permitindo que o trabalhador autônomo tenha vantagens na formalização do seu negócio, como redução na carga tributária. Como vantagens também podemos citar que o MEI tem CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), o que permite que ele possa abrir conta jurídica, podendo facilitar a solicitação de empréstimos. O MEI também pode ter um funcionário com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada (Ansiliero, Graziela; Costanzi, Rogério Nagamine; Cifuentes, Ricardo, 2022; Farias, 2022).

No momento que há a formalização do empreendimento o MEI já passa a gozar dos direitos e deveres de uma pessoa jurídica. Diante do exposto, sendo o MEI uma pessoa jurídica as obrigações inerentes às demais empresas, ele também passa a ter as obrigatoriedades (Morais e Filho, 2019).

A Lei nº 14.261 de 16 de dezembro de 2021 cria o Domicílio Eletrônico Trabalhista – DET sistema do governo federal que servirá para que o órgão de Inspeção do Trabalho possa comunicar com os empregadores, facilitando assim o cumprimento das obrigações trabalhistas (Brasil, 2021)

Segundo o parágrafo 1º do art.11 do decreto 10.854/2021, com alteração pelo decreto 11.905/2024 o DET é obrigatório para todos independentes se há empregados registrados ou não (Brasil, 2024).

O objetivo deste artigo foi verificar como a nova obrigatoriedade e implementação do DET tem se desenvolvido no escritório de contabilidade em uma

pequena cidade na Zona da Mata Mineira. Nesse sentido, questionou-se quais as dificuldades encontradas diante dessa nova obrigatoriedade para o Microempreendedor Individual?

Para atingir esse objetivo geral a pesquisa apresentou o seguinte objetivo específico se houve mudanças na rotina do escritório com a implementação do DET.

Nesse sentido, o presente trabalho justificou-se pela importância de verificar se a adesão a nova obrigatoriedade começando a vigorar para o MEI se houve alguma dificuldade para o setor responsável pela informação.

Para o meio acadêmico, por se tratar de uma nova obrigatoriedade não há estudos eferentes ao tema, portanto esse trabalho tem sua relevância pois poderá ser utilizado como base para futuras pesquisas sobre o impacto que a implantação do DET teve nas empresas sobre a comunicação com o serviço de Inspeção do Trabalho

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.2. O Microempreendedor Individual

O MEI é a pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual e, ao se formalizar, passa a ter vários de benefícios. Santo e Marcelino (2022 p.496) coloca que “com a formalização em MEI, os trabalhadores recebem benefícios previdenciários, de crédito, tributários, contábeis e agregam confiabilidade e segurança ao negócio, já que poderão emitir nota fiscal pelos produtos e serviços. ”

Na atualidade, o MEI possui as seguintes características: faturamento anual de até R\$ 81.000,00; pode assinar CTPS de, no máximo, um empregado com remuneração de um salário mínimo ou piso da categoria; a tributação paga por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS) é a contribuição previdenciária do empresário no valor de 5% (cinco por cento), acrescida de R\$1,00 (um real) de Imposto Sobre Circulação de Mercadoria e Serviço (ICMS) e R\$5,00 a título de Imposto Sobre Serviço (ISS), de acordo com a atividade exercida; e de estar autorizado a exercer apenas atividades econômicas previstas na legislação (BRASIL, 2021)

O MEI é optante pelo Simples Nacional, deve possuir um único estabelecimento, ou seja, não pode ter filial e não pode participar de outra empresa como titular, sócio ou administrador. A exceção de servidores públicos e pensionistas,

qualquer trabalhador, mesmo aquele que já esteja vinculado a uma empresa como assalariado com carteira, pode fazer o registro de um MEI ((Brasil, 2021).

O MEI possui benefícios previdenciários se cumprir com o pagamento das guias mensais até a data do vencimento e tiver o número mínimo de contribuições como aposentadoria por idade. Por invalidez, auxílio doença, salário maternidade, além de pensão por morte e auxílio reclusão para a família (Brasil, 2021).

Ele tem também obrigações como pagar a contribuição mensal; emitir notas fiscais quando realizar negócios com pessoas jurídicas; preencher relatório mensal, guardar notas fiscais emitidas de compra e venda por 5 anos. Enviar declaração de faturamento anual e observar o limite de compra e pagamento de diferença de alíquota que não devem ser superiores a 80% (oitenta por cento) dos ingressos de recursos durante o ano-calendário, excluído o ano de início de atividade (Brasil, 2021)

Uma vantagem de ser MEI é poder registrar até 1 (um) empregado, com baixo custo de 3% (três por cento) na previdência a cargo do empregador e 8% (oito por cento ou conforme a tabela de previdência de contribuição mensal) em cima do salário mínimo por mês, totalizando o valor de R\$ 155,32 (cento e cinquenta e cinco reais e trinta e dois centavos).. O empregador também deve depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que sua alíquota é de 8% sobre o salário do empregado. Sendo assim, o custo total da contratação de um empregado pelo MEI é de 11% sobre o valor total da folha de salários (3% de INSS mais 8% de FGTS) (Brasil, 2023).

2.2. Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, foi instituído pelo Decreto nº 8.373/2014, com o objetivo de unificar e simplificar as informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. O mesmo decreto coloca que as informações prestadas pelo MEI, microempresas e empresas de pequeno porte será feita num sistema simplificado, compatível com as particularidades dessas empresas (Brasil, 2014).

O eSocial é a escrituração digital da folha de pagamento para todas as empresas com vínculos empregatícios que são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) podendo ser vínculo efetivo ou temporário, estagiário menor

aprendiz trabalhador cooperado, autônomo, empregado doméstico, e abrange todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e fiscais referentes a esses vínculos (Ortelan e Pinto, 2018).

Vale salientar que, embora envolva diversos órgãos do Governo Federal, ao contrário do que muitos pensam, o eSocial não muda a legislação atual vigente no país, seu propósito é unificar um único sistema todas as obrigações relacionadas a folha de pagamento já existentes, mas que antes eram enviadas de forma separada. Ou seja, a desburocratização, o ganho de produtividade e a otimização do tempo por meio da tecnologia são bases do eSocial (PEREIRA e BRANDÃO, 2020, p.6)

Sendo assim, os empregadores passarão a transmitir ao Governo, de forma unificada, 15 obrigações: GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social; CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT; RAIS - Relação Anual de Informações Sociais; LRE - Livro de Registro de Empregados; CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho; CD - Comunicação de Dispensa; CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social; PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte; DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais; QHT - Quadro de Horário de Trabalho; MANAD - Manual Normativo de Arquivos Digitais; Folha de pagamento; GRF - Guia de Recolhimento do FGTS; GPS - Guia da Previdência Social (Brasil, 2017).

O eSocial foi implementado de forma gradual de acordo com cronograma disponibilizado com início em 2018. Com o eSocial busca garantir o cumprimento das obrigações e direitos previdenciários e trabalhistas além de melhorar a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias de maneira reduzir a burocracia para as empresas.

Para Amorim, Santos e Castro (2022, p. 26)

A utilização do sistema eSocial proporciona uma fiscalização mais rápida e eficaz, inclusive de forma eletrônica no que condiz à regularidade na prestação de informações, à aderência à legislação vigente e ao cumprimento das obrigações dentro dos prazos estipulados em lei.

Um dos órgãos responsáveis por gerenciar as informações eSocial é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no qual a Secretaria de Trabalho está vinculada. E subordinada ao mesmo está a Secretaria de Inspeção do Trabalho que tem por obrigação organizar, avaliar e controlar as atividades de auditoria e as auxiliares da inspeção do trabalho (Brasil, 2024).

2.3. Secretaria de Inspeção do Trabalho e DET

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) foi instituída pelo Decreto n.º 1.313, de 17 de janeiro de 1891, buscando o equilíbrio entre trabalhadores e empregadores, no intuito de que o exercício do trabalho se dê em condições seguras, sadias, dignas e decentes. Vale ressaltar que a SIT tem como competência organizar, avaliar, coordenar e controlar as atividades de auditoria e as auxiliares da inspeção do trabalho, bem como elaborar o planejamento estratégico para a atuação da Inspeção do Trabalho (Brasil, 2024).

Como a economia mundial está sofrendo com um acelerado processo de mudanças o que resulta mudanças no mundo do trabalho torna-se indispensável que a Inspeção do Trabalho acompanhe essas mudanças para garantir uma promoção de trabalho decente (Brasil, 2024).

O DET é um sistema do Governo Federal, gerido pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho com o intuito de atender o artigo 628-A da CLT, que estabeleceu a comunicação entre a Auditoria fiscal do Trabalho e o empregador. (Brasil, 2024)

O Art. 628-A cria o DET, destinando que suas atividades serão cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e receber por parte do empregador a documentação nos cursos de ações fiscais ou apresentação de defesa e recursos de processos administrativos de forma eletrônica.

O principal objetivo do DET é garantir maior publicidade do Atos Administrativos com a digitalização dos serviços buscando aumentar a segurança e transparência das informações reduzindo a duração dos processos e os custos dos mesmos. Importante lembrar que o DET será para todos que sujeitos a inspeção do trabalho tendo eles empregados ou não. O acesso será feito por certificado digital, código de acesso ou autenticação por sistema oficial e irá conter tais funcionalidades para os empregadores: Dados Cadastrais – que consistira em consulta do cadastro da inscrição e inserção e manutenção de informações complementares que deverão ser fornecidas e atualizadas pelos empregadores; caixa postal – haverá avisos e comunicações necessárias como intimações, ações fiscais e atos administrativos que são as mensagens que a Inspeção do Trabalho irão enviar; notificações – mensagens recebidas da Inspeção do Trabalho diante de uma ação fiscal (Brasil, 2024).

3 METODOLOGIA

Para efeito dessa pesquisa foi utilizado como campo um escritório de Contabilidade de um município da Zona da Mata Mineira. O escritório possui 16 colaboradores divididos em setores. Foi realizado um primeiro contato com o contador responsável e proprietário da Contabilidade, para consentimento, e utilização da base de dados, certificando o sigilo e que será resguardada a identidade de cada participante. Antes de iniciar a aplicação do instrumento apresentei o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi assinado pelo participante, sendo esclarecido que será resguardada a identidade dos entrevistados.

Para Marconi e Lakatos (2010, p.139) a pesquisa “é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdade parciais.”

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa classifica-se como descritiva. Para Gil (2002) a pesquisa descritiva caracteriza-se por descrever as características de algo em comum entre as variáveis. Quanto à abordagem do problema, esse trabalho é classificado como quantitativo para os dados coletados junto a Contabilidade.

O estudo em referência trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Segundo Gil (1999, p.21) a pesquisa descritiva:

Visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento.

A pesquisa foi realizada no mês de outubro de 2024. Os dados para análise foram coletados através de um questionário semiestruturado, com perguntas abertas e fechadas. O questionário foi encaminhado para o setor responsável pela nova obrigatoriedade. A pesquisa foi analisada e algumas questões foram tabuladas em arquivo Excel versão 2013 e apresentadas em forma de gráfico e tabela.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

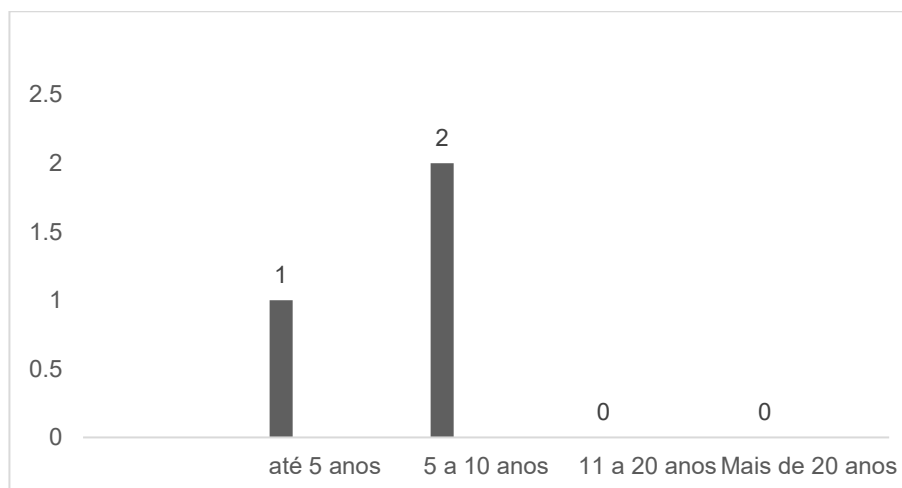
O Departamento de Pessoal é o setor da Contabilidade responsável pelo envio da informação DET e é composto por 3 colaboradoras. As 03 aceitaram responder nosso questionário. As colaboradoras serão chamadas por nomes fictícios: Lara (30), Maria (29) e Ana (26) para que seja resguardada suas identidades. As participantes

foram submetidas a um questionário contendo 12 perguntas sobre o nível de conhecimento sobre o DET e aplicação nas empresas MEI.

Por se tratar de uma implantação obrigatória de um novo sistema para todas as empresas acredita-se que os responsáveis pelas informações estejam preparados para tal procedimento. Como parte do processo de implementação do eSocial acredita-se que os escritórios de contabilidade estejam preparados para a nova obrigatoriedade (Almeida, Ribeiro e Freire, 2020).

A primeira pergunta feita os colaboradores foi há quanto tempo elas atuavam na área contábil?

Figura 01 – Tempo de atuação na área contábil



Fonte: Elaborado pelo autor/ 2024

Relacionado ao tempo de profissão, o gráfico acima apresenta que apenas uma delas trabalha há menos de 05 anos na área contábil, e as outras duas trabalham 05 a 10 anos o que podemos observar que duas participaram do início da implementação do eSocial e já vem acompanhando as novas mudanças no setor.

Atualmente, o mercado tem passado por muita transição nos quais os profissionais que atuam na área contábil precisa se reestabelecer como prestadores de serviços para que possam de adequar e atender as novas demandas e exigências (Silva *et al*, 2020).

Um outro questionamento foi quantas empresas MEI são atendidas pelo escritório e quantas tem funcionário registrado, e a resposta foi 302 (trezentos e duas) microempresas enquadradas como MEI, porém com registro de Carteira de Trabalho e Previdência Social, apenas 70 microempresas. Para tanto nosso foco são quantas empresas MEI possui CTPS assinada.

De acordo com o parágrafo 1º do art. 11 do Decreto 10.854/2024, com alteração feita pelo Decreto 11.905/2024, o DET é obrigatório para todas as empresas independentes se tenham ou não empregados (Brasil, 2024).

Quando questionei o que constitui motivos para se adaptar à nova, obrigatoriedade obtive a seguinte resposta

A necessidade em cumprir com as novas obrigações e trabalhar conforme as atualizações. (Lara,30)

A adaptação as novas obrigatoriedades precisam ser feitas para que os clientes tenham acesso direto as informações. (Maria,29)

Inovação, onde facilita a comunicação entres os auditores fiscais de mercado e as empresas de várias formas; vários desafios iniciais; insegurança de não dar certo; medo; cumprir com os prazos legais no tempo certo (Ana, 26).

A adaptação ao novo sistema é de responsabilidade dos colaboradores, e os que prestam as informações tem uma grande responsabilidade. É necessário que haja investimento em formação para os colaboradores para se adaptarem a nova realidade (Ortelan e Ponto, 2018). Para Oliveira, Santana e Martins, 2017, p.45 “o profissional contábil deve estar atento às inovações, pois frequentemente surge a necessidade de mudanças no perfil profissional. ”

Ao questionar qual o impacto da atual mudança no seu trabalho elas responderam

A principal dificuldade de aceitação das empresa e adaptação a nova obrigatoriedade. (Lara,30)

Insegurança e ansiedade. (Maria,29)

Aceitação por parte das empresas (Ana, porém fizeram acesso para as empresas MEI que tem CTPS assinada.

O medo e a insegurança dos profissionais envolvidos podem-se colocar que se refere ao fato de uma mudança na forma de trabalho e tal mudança gera um pouco de resistência. Segundo Rezende *et al citado por* Pereira e Brandão 2020 p.18 coloca que: “a resistência à mudança está presente até mesmo em organizações que estão dispostas a mudar. Essa resistência não acontece por acaso, simplesmente porque as pessoas não querem mudar. ”

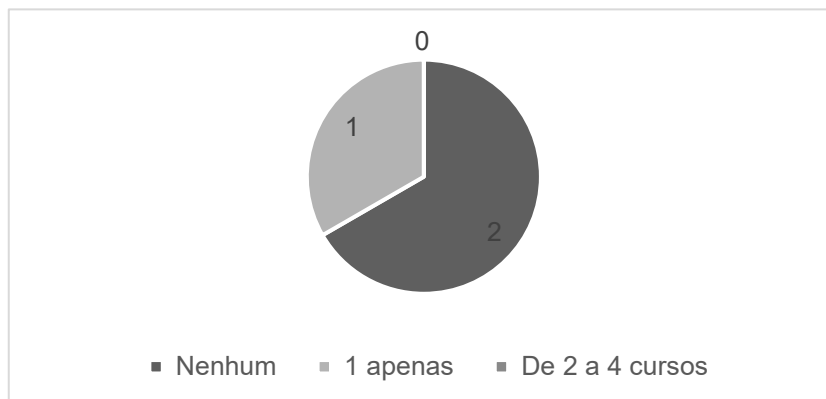
Outro questionamento foi quando o profissional tomou conhecimento do DET elas responderam que de 1 a 6 meses.

Para se adequar as novas mudanças é necessário que profissionais dos escritórios de contabilidade sejam capacitados e precisam investir em treinamentos, cursos, palestras ou eventos relacionados. (Sanches e Paiva, 2019). Em decorrência

disso questionei as colaboradoras se elas haviam participado de eventos, palestras, cursos ou seminários de que você já participou sobre o DET.

Das 3 colaboradoras apenas uma respondeu que participou de um curso apenas como pode-se observar no gráfico abaixo

Figura 2 – Cursos e Eventos



Fonte: Elaborado pelo autor/2024

Percebe-se que duas não participaram de nenhum curso ou evento relacionado ao tema e isso é preocupante uma vez que já está em vigor a nova obrigatoriedade. Oliveira, Santana e Martins (2017) p. 48, coloca que “por meio do conhecimento, o profissional fica apto a atender as obrigações, tornando-se cada vez mais capacitado para o futuro. ”

A despeito de como as colaboradoras se sentem sobre o DET, quando foram questionadas sobre informações que tinham. Na percepção das 3 colaboradoras todas responderam que se sentem preparadas para executar as mudanças

O DET possui acesso on-line e com foco na Segurança da Informação, sendo muito simples sua utilização que pode ser a partir de qualquer sistema operacional, não precisa que o usuário instale programa e precisa apenas de qualquer navegador *Web* (Brasil, 2024).

Também foi abordado na entrevista quais os meios que elas utilizam para obter informações sobre o DET, e as entrevistadas responderam que era a internet. Por se tratar de um recurso fácil onde conseguem obter informações em artigos publicados vídeos aulas (Oliveira, Santana e Martins 2017).

A internet junto a tecnologia permite que dispositivos como computadores, tablets, celulares, entre outros, mantenham-se conectados e com acesso a uma infinidade de conteúdo. Além de permitir o acesso a notícias mundiais, realização de pesquisas científicas, interação profissional, a internet e a

tecnologia permitem comunicação em tempo real de um lugar do mundo ao outro. (Luís *et al* p.3, 2021)

Maior dificuldade para adequação ao DET por parte das organizações, elas responderam que sensibilizar os gestores e empresários seria a maior dificuldade a enfrentar. Fica bem claro que deve haver uma forma de adequar as mudanças e conscientizar as empresas.

Na pergunta a seguir, os respondentes analisaram o nível de concordância quantos às dificuldades encontradas na implantação do DET em suas rotinas conforme a tabela abaixo. Para tal foram realizadas perguntas aos entrevistados onde elas deveriam responder se concorda totalmente ou discorda totalmente com a afirmação.

Tabela 4. Dificuldades na implantação do DET

	Concordo Totalmente	Discordo Totalmente
O escritório realizou reuniões de conscientização com os colaboradores sobre o DET.	0%	100%
Foi necessário planejamento para a implantação e acesso ao DET	100%	0%
O DET impactou nos processos do departamento de pessoal.	100%	0%

É possível constatar que as colaboradoras participantes da pesquisa afirmam que não houve reuniões de conscientização sobre o DET. Elas colocam também que tiveram que se organizar e fazer um planejamento para a implantação e acesso ao DET. Nota-se também, que elas colocam que esse novo processo impactou o departamento de pessoal.

Diante do exposto é preciso que o profissional da área contábil esteja sempre atualizado e preparado devido a exigências e transformações que o meio exige. Necessita estar preparado para as profundas mudanças que sempre há no mercado (Ciriaco, 2020).

Quando questionei sobre os benefícios proporcionados pela implementação do DET para as empresas MEI, todas responderam que o cumprimento da lei por parte das empresas; maior clareza e qualidade da informação; transmissão da informação por meio digital/informatização do processo, diminuição de riscos de multas.

Nota-se que de acordo com o manual do DET, o intuito da implementação do mesmo é melhorar o controle e a publicidade dos procedimentos e otimizar a tomada de decisões, garantir que as informações sejam armazenadas, acessadas e processadas em meio digital, tornar o atendimento mais ágil, quando se tratar de comunicação sobre infrações e atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral (Brasil, 2024)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo verificar os impactos na rotina contábil da obrigatoriedade do domicílio eletrônico trabalhista- DET para os microempreendedores individuais atendidos por um escritório de contabilidade na zona da mata mineira.

Para atingir o objetivo realizou-se um levantamento de dados por meio de questionário no departamento de pessoal do escritório de contabilidade que conta com 3 colaboradores no setor. Os resultados encontrados responderam os objetivos desta pesquisa constatando que como elas já estavam familiarizadas com a implantação do eSocial, houve apenas um aumento em mais uma plataforma informatizada para elas acessarem. Além disso, de acordo com os respondentes, os maiores benefícios serão a maior clareza e qualidade da informação.

Esses resultados baseiam-se no início da implementação, sugere-se que esta pesquisa seja replicada em outro momento e também em outros escritórios para comparação de resultados para descobrirmos se as perspectivas dos profissionais sobre o DET mudarão conforme o acesso durante certo período.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, PATRICIA PAULA DE; RIBEIRO, EDGARD COSTA DOS SANTOS; FREIRE, DIANA CLÁUDIA. ESOCIAL: impactos de sua implantação para os escritórios de contabilidade. Revista FAROL – Rolim de Moura – RO, v. 11, n. 11, p. 91-111, nov. /2020

AMORIM, Dênia Aparecida de; SANTOS, Matheus Fillipe Gonçalves; CASTRO, Samuel Fernando de. **O eSOCIAL: sistema empreendedor aliado à escrituração das relações trabalhistas**. RAGC, v. 10, n. 44, p.22-32/2022

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; CIFUENTES, Ricardo (2024): **Microempreendedor individual (MEI): Evolução da legislação, revisão da literatura e temas para o debate**. Texto para Discussão, No. 2971, Instituto de

Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, <https://doi.org/10.38116/td2971-port>, <https://hdl.handle.net/11058/13021>

BRASIL. Decreto 11.905/2024 de 30 de janeiro de 2024. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d11905.htm. Acesso em 03/08/2024

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro, de 2008**. Disponível em <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2008>. Acesso: 14 mai. 2024

BRASIL. **Lei nº 14.261 de 16 de dezembro de 2021**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14261.htm. Acesso em 28/08/2024.

BRASIL. Decreto nº 8.373/2014. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm

BRASIL, Governo Federal — Decreto n. 8.373, De 11 de dezembro de 2014 — Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas — eSocial e dá outras providências.

CHAPPO, B. H.; MARTINS, Z. B. **A utilização de tecnologia na contabilidade: uma percepção de profissionais contábeis do Estado de Santa Catarina**. ConTexto - Contabilidade em Texto, Porto Alegre, v. 22, n. 50, p. 2–15, 2022. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/118089>. Acesso em: 3 nov. 2024.

CIRIACO, Elyana Custodio. Educação continuada: disponibilidade ofertada por área de atuação. 2020. 34 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/30630> acesso em 03/11/2024.

DUARTE, L. F.; PADILHA, E. S.; PADILHA, C. K. **Obrigações Contábeis e o atendimento das Organizações de Contabilidade ao Microempreendedor Individual (MEI)**. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 2, p. e3343-e3343, 2023. DOI: 10.33362/visao.v12i2.3343. Disponível em <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3343>.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . Censo Brasileiro de 2003. IBGE, 2003.

Farias, Debhora Souza de. **As vantagens e desvantagens do MEI – Microempreendedor Individual**. Revista Processus Multidisciplinar, Ano 3, Vol. III, n.06, jul.-dez., 2022

Luiz Fermann, I., Ledur, B., Ribeiro Beneton, E., Schmitt, M., Goulart Chaves, J. & Andretta, I. (2021). **Uso de internet e mídias sociais por estudantes universitários:**

um campo de estudo emergencial. Ciências Psicológicas, 15(1), e-2389. Disponível em : <https://doi.org/10.22235/cp.v15i1.2389>. Acesso em 05/11/2024

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia.** Científica. São Paulo: Atlas, 2010

MORAIS, Maria Aparecida Silva; FILHO, Raimundo Ivan Feitosa. **A Relevância do Contador para o Microempreendedor Individual (MEI).** Rev. Mult. Psic. V.13, N. 43, p. 480-489, 2019

PEREIRA DA SILVA, H.; BRANDÃO, I. B. dos S. **eSocial: principais benefícios para o meio empresarial e as mudanças nas rotinas dos profissionais de recursos humanos após sua implantação.** Hegemonia, [S. l.], n. 29, p. 106–129, 2020. DOI: 10.47695/hegemonia.vi29.308. Disponível em: <https://revistahegemonia.emnuvens.com.br/hegemonia/article/view/308>. Acesso em: 3 nov. 2024.

SANTOS, Jéssica Thais Oliveira; MARCELINHO, José Antônio. **A importância da contabilidade para o microempreendedor individual.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.8.n.11. nov. 2022

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

ORTELAN Daniela Chaves; PINTO, Eduardo da Costa. **Esocial e mudanças, no sistema de escrituração trabalhista e previdenciária no Brasil.** Rev. Eletrônica Organ. Soc., Iturama (MG), v. 7, n. 8, p. 119-133, jul./dez. 2018

SANCHES, Lidiane; MACHADO, S.; PAIVA, Luana Cristina de. **Esocial e as vantagens do sistema frente às dificuldades do contador.** 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/3404> Acesso 03/11/2024

SILVA, Gustavo Oliveira; FERREIRA, Luan Aron dos Santos; FERREIRA Tatiane Fernandes; HENRIQUE, Marcelo Rabelo, SILVA, Sandro Braz (2020): “**O impacto da tecnologia na profissão contábil sob perspectivas de pessoas com formação e/ou experiência profissional na área**”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, ISSN: 1988-7833, (outubro 2020). Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/10/tecnologia-contabilidade.html>. Acesso 05/11/2024

WISSMANN, Alexandre. **Discursos e desconstrução sobre a figura do Microempreendedor Individual (Mei)** Vol.22, No 4 - outubro a dezembro 2021. Disponível: <https://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/7989> Acesso em 12/11/2024