



Revista de Administração e Contabilidade

Volume 15, número 1

Feira de Santana, janeiro/abril 2023 p. 76 – 95

ISSN: 2177-8426

Dificuldades e benefícios do eSocial nas organizações contábeis

Dayane Silva Sousa

Elizangra Soares Alves

Francisco Carlos da Costa Filho

Verçulina Firmino dos Santos

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo descrever as dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial, na percepção dos profissionais que atuam nas organizações contábeis de Boa Vista-RR. Quanto aos procedimentos operacionais foram realizadas pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com aplicação de questionário. Trata-se de uma pesquisa descritiva, quando se refere aos níveis ou objetivos. Os resultados revelaram que para atender ao sistema eSocial foram necessárias mudanças tais como sincronização/integração do RH das empresas com o escritório contábil, orientação aos clientes sobre a necessidade de alteração na forma de envio das informações e qualificação/treinamento/cursos para os colaboradores e gestores. A pesquisa demonstra que a maioria dos investigados concordam que o eSocial gerou grandes dificuldades para os profissionais que atuam nas organizações contábeis. Dentre as dificuldades relatadas pela maioria dos informantes estão mudança cultural, hábitos e comportamento, mudanças no processo interno, sensibilização dos clientes com relação a necessidade de mudanças na forma de envio das informações. Como maiores benefícios, são apontados pelos respondentes o controle dos serviços relativos as áreas trabalhistas e previdenciárias, a padronização e integração dos cadastros em uma única plataforma e eliminação de formulários.

Palavras-chave: eSocial; Organizações Contábeis; Dificuldades; Benefícios.

1 INTRODUÇÃO

Há séculos a contabilidade vem fornecendo informações a sociedade, por meio da escrita, controle e gestão empresarial, e a forma como estas informações são geradas, vem sendo melhorada. Antigamente a contabilidade tinha por objetivo informar o lucro ao dono do negócio e com o passar dos anos somente isso não era suficiente, tendo em vista que os avanços tecnológicos e as novas situações de mercado mudaram a contabilidade e todo o processo contábil. (VOLNEI et al., 2007).

Impulsionados pelos avanços tecnológicos e as mudanças sociais, políticas e econômicas geradas pela globalização, o governo sentiu a necessidade de adequar-se e passou a informatizar o sistema tributário brasileiro, desenvolvendo e implantando em 2007 o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que modificou a forma de registro e envio

das informações contábeis e fiscais, tornando-as mais eficazes, rápidas e seguras, contribuindo assim, para a diminuição de fraudes e sonegações tributárias (CAVALCANTE, 2013).

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), hoje representa um grande avanço na forma como as informações são registradas e enviadas. Para somar ao SPED, atualmente o sistema tributário brasileiro passa por uma nova etapa com a implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Instituído pelo decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, que tem como objetivo unificar as prestações de informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, e por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional (BRASIL, 2014).

Portanto, o estudo mostrou-se oportuno, uma vez que, o eSocial é um assunto atual e um processo que vem ocasionando grandes mudanças em vários ambientes das empresas e principalmente no ambiente contábil, exigindo mais responsabilidade para os profissionais da área no que tange a coleta e envio de dados ao órgão fiscalizador.

Haja vista que o tema se encontra em evidência e trouxe uma série de dúvidas para as organizações empresárias, profissionais da área e para a sociedade acadêmica contábil, justificou-se a relevância da realização da pesquisa, pois, as publicações existentes não são suficientes para sanar as dúvidas e mostrar como as organizações contábeis estão lidando com o novo sistema.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), entrou em vigor em janeiro de 2018 e desta forma, devido ao pouco tempo e as fases de implantação, existe a necessidade de saber sobre as dificuldades encontradas na utilização do sistema, além, dos benefícios relacionados a esta nova ferramenta. Neste contexto o trabalho se mostra relevante, pois, identifica e descreve as dificuldades e os benefícios relacionados ao eSocial sob a ótica dos profissionais que atuam nas organizações contábeis, contribuindo com a revelação das dificuldades encontradas nas organizações contábeis ao atender às exigências normativas dessa sistemática.

Este trabalho propicia aumento de informações para os estudantes do curso de ciências contábeis e demais membros da comunidade acadêmica que em contato com o resultado da pesquisa poderá ter uma visão mais ampla da temática aqui abordada. Do ponto de vista pessoal, cooperou para um melhor entendimento sobre o tema aqui abordado, agregando maior conhecimento, visto que, existe a necessidade de busca contínua do conhecimento para se manter atualizado no mercado de trabalho.

Diante do exposto, o presente estudo buscou atender ao seguinte questionamento: Quais as dificuldades relacionadas ao eSocial percebidas pelos profissionais que atuam nas organizações contábeis e quais suas expectativas quanto aos benefícios após a implantação total do sistema? Por conseguinte, o objetivo geral deste estudo foi identificar e descrever as dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial, na percepção dos profissionais que atuam nas organizações contábeis, de Boa Vista-RR. Para atingir o objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) realizar levantamento bibliográfico sobre as dificuldades e benefícios do eSocial para as organizações contábeis; b) conceituar SPED fiscal e eSocial; c) verificar a percepção dos profissionais que atuam nas organizações contábeis sobre as dificuldades e benefícios do eSocial; d) analisar a legislação que trata do eSocial.

Esta pesquisa, está estruturada com mais cinco seções para além desta introdução, que faz uma abordagem geral sobre o tema, apresenta a justificativa, problemática, objetivos

e estrutura do trabalho. A seção dois traz o referencial teórico abordando sobre SPED Fiscal, eSocial, cultura organizacional e mudanças, dificuldades e benefícios sobre o eSocial. A seção três apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo. A seção quatro trata da análise dos dados e, por fim, a quinta seção traz as considerações finais deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão abordados algumas das principais construções teóricas a respeito do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), sobre cultura organizacional e mudanças, e as dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial. Muito embora as fontes sobre o assunto sejam limitadas, buscou-se trazer o que há de mais atual relacionado ao tema.

2.1 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)

Perante a crescente evolução tecnológica e o crescimento das atividades econômicas do país, o governo federal deu início ao projeto Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), no intuito de alterar a relação fisco e contribuinte (OLIVEIRA, 2014). É baseado no modelo de governo eletrônico de outros países, como o da Espanha, do Chile, do México, entre outros (GERON et al., 2011).

Instituído pelo Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007 e alterado pelo Decreto nº 7.979 de 08 de abril de 2013, apresenta como objetivo promover maior integração entre o fisco e os contribuintes, transmitir as informações contábeis e fiscais aos diferentes órgãos fiscalizadores, através de uma única plataforma e tornar mais eficaz a fiscalização das operações realizadas pelas empresas (BRASIL, 2007).

É um programa que visa unificar as informações contábeis, fiscais e trabalhistas, tornando os procedimentos mais ágeis, rápidos e eficazes, por meio de procedimentos *online* e padronizados (FERRARI, 2016), que beneficia a todos os usuários, inclusive ao próprio Governo, facilitando na fiscalização, diminuindo a sonegação de impostos e aumentando a arrecadação tributária (DUARTE, 2009).

Neste sentido, complementam Azevedo e Mariano (2009), que o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) consiste no cumprimento das obrigações acessórias por meio eletrônico e digital, que possui validade jurídica.

Na fase inicial o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) compreendia três projetos, sendo a Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) (ABRANTES, 2014). Desenvolvendo depois novos projetos, como a EFD – Contribuições, EFD-Social, Livro de Apuração do Lucro Real Eletrônico (e-Lalur) e Central de Balanços (CB) (FERRARI, 2016). Destaca-se, que dentre os vários procedimentos de acompanhamento e controle de informações que compreende o SPED, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas é o mais importante se considerando a abrangência de seus benefícios (OLIVEIRA, 2014).

Do registro em papel, utilizado inicialmente na escrituração dos documentos contábeis, aprovou-se uma ferramenta digital que reflete o processo de modernização e otimização hoje utilizado pelos profissionais contábeis, ferramenta que vem tornando a prestação de informações cada vez mais relevantes, além de unificar as informações, gerando-as a partir de um único fluxo (LEAL et al., 2016).

2.2 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é parte integrante do SPED, foi promulgado por meio do decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 (VASSOLER, 2015), tem como objetivo unificar o envio das informações dos trabalhadores aos órgãos federais, garantindo mais segurança aos dados e ao cumprimento das normas Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (FANTONI, 2017).

Para Oliveira (2014), o eSocial guarda informações que até então eram comunicadas de forma separada, disponibilizando-as em um ambiente nacional, que ficará à disposição do governo para fins fiscais, previdenciários e trabalhistas para apuração de tributos e do FGTS. Fantoni (2017), complementa que as informações coletadas de forma unificada em ambiente nacional irão possibilitar a fiscalização das obrigações legais na relação entre o trabalhador e o empregador, junto aos órgãos participantes do projeto.

Entende-se que o eSocial assim como o SPED é inovador, pois, trata da escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Acontecimento esse, que vem gerando mudanças significativas no preparo e na revisão dos processos contábeis e ocasionando grandes desafios para o profissional da área contábil (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

Por sua vez o eSocial tem o objetivo de unificar o envio de informações relativas às relações de trabalho, sejam os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sejam efetivo ou temporário, menores aprendizes, trabalhadores cooperadores, autônomos, domésticos ou estagiários. O projeto é uma ação conjunta dos órgãos e entidades do governo federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Ministério do Trabalho (MTb). Quanto a obrigatoriedade do eSocial atribui-se a todos os contribuintes, pessoas físicas ou jurídicas, desde o empregador doméstico, até as grandes empresas (PORTAL DO ESOCIAL, 2018).

Entre os objetivos do Governo, a pretensão é aumentar a taxa de emprego formal e a inclusão previdenciária, melhorar a renda do trabalhador, aumentar a transparência do controle fiscal, facilitar a fiscalização, combater a sonegação e garantir acesso à informação e os direitos dos trabalhadores (PORTAL DO ESOCIAL, 2018).

O Comitê Diretivo do eSocial formado pelos Secretários-Executivos do Ministério da Fazenda, Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretária da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, destaca alguns objetivos a serem alcançados: garantir aos trabalhadores direitos trabalhista e previdenciário, simplificar o cumprimento das obrigações, aprimorar a qualidade das informações recebidas, relativas à seguridade social e relação de trabalho (PACHECO FILHO E KRUGER, 2015).

O acesso ao eSocial se dá pela plataforma eSocial, por meio do certificado digital. Oliveira (2014), engrandece que as informações são prestadas por meio de eventos iniciais, de tabela, não periódicos e periódicos, sendo que, para cada evento possui um *layout* específico.

A Lei Complementar nº 150, de junho de 2015, em seu art. 31 instituiu o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deveria ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor aludida Lei. Em seu art. 32, determinou que a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico seriam informadas

mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento. Desta forma, o empregador doméstico passou a utilizar a plataforma do eSocial na competência de outubro de 2015.

O Comitê Gestor do eSocial, definiu que a implantação aconteceria em cinco fases a partir do primeiro semestre de 2018, sendo a fase 1: cadastro do empregador; fase 2: dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos); fase 3: folha de pagamento; fase 4: substituição da GFIP; e fase 5: dados de segurança e saúde do trabalhador (PORTAL DO ESOCIAL, 2018). Percebe-se que, assim como o SPED, o eSocial tem provocado grandes mudanças no ambiente contábil, sendo necessária adaptação para este novo cenário.

2.3 Cultura organizacional e mudanças

A cultura organizacional conforme aborda Luz (2003), é um conjunto de costumes e valores compartilhados e realizados por determinada organização, o autor expõe que essa característica é o que diferencia uma empresa das demais.

A cultura é um processo que vive em constante mudança e esta gera variação e alteração da rotina, altera o cotidiano, a relação de trabalho, a responsabilidade, o hábito e o comportamento das pessoas envolvidas (CHIAVENATO, 2003).

No entanto, as mudanças nas organizações acontecem por causa de diversos fatores, dentre eles, a grande competitividade no mercado, devido a obrigatoriedade imposta por novas leis, por causa do crescente avanço tecnológico ou ainda para atender as necessidades de seus clientes (HERNANDEZ; CALDAS, 2001).

Wood Junior (1995), define mudança organizacional, como sendo: “Qualquer transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de qualquer outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou em conjunto da organização”.

O eSocial, representa mudança e chega para modificar a forma como as informações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias são registradas e enviadas aos órgãos fiscalizadores, saindo do tradicional para o tecnológico, constituído por lei, com grande influência tecnológica, alterando a rotina, a cultura, a forma de trabalho das organizações. Chiavenato (2003) explica que para trabalhar uma mudança na organização é necessário primeiro preparar as pessoas, trabalhando o psicológico, antecipando-os para a mudança.

O fato é que o eSocial gera uma necessidade de mudança na cultura das organizações, o que acaba fazendo com que os profissionais saiam da zona de conforto e busquem se adaptar à nova exigência (RIBEIRO, 2017). O trabalho de Filipin et al. (2016), expõe que a mudança cultural e hábitos para as organizações implica em um dos maiores desafios.

O estudo de Gonçalves e Orth (2017), cujo objetivo foi identificar de que forma os escritórios de Porto Alegre/RS estavam se preparando para atender as novas demandas e obrigações geradas pelo eSocial, mostrou que apesar de muito se falar sobre a obrigatoriedade e do vasto tempo para preparo e adaptação, muitos dos respondentes ainda sentiam necessidade de treinamento para poder atender ao eSocial. Nota-se que para atender as exigências, seria necessário investir em qualificação do pessoal ligado diretamente a área trabalhista.

Os aludidos autores mostram também em sua pesquisa, que boa parte dos respondentes notam necessidade de investir em *software/hardware* e orientar os clientes sobre a obrigatoriedade do eSocial.

Filipin et al. (2016), corrobora com o exposto aqui, que para atender ao eSocial faz-se necessárias mudanças como investir na capacitação, qualificação e treinamento dos colaboradores, adequação de sistema, orientação aos clientes e atualizações de *Softwares* para que estes possam estar dentro dos parâmetros do eSocial.

Expõem ainda que uma das principais mudanças para atender as exigências do eSocial será quanto a sincronização com RH, demandando uma maior interação entre os departamentos. Complementa Paulino (2017), que existe inclusive necessidade de uma revisão dos processos internos para que as informações sejam prestadas como exige a legislação.

2.4 Dificuldades e Benefícios

Conforme referenciado na seção 2.3, o eSocial representa mudança na forma como as informações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias são registradas e enviadas aos órgãos fiscalizadores, mudança que vem ocasionando muitas dificuldades para as organizações contábeis, todavia, após total implantação será possível extrair benefícios.

É diante deste cenário de mudanças que pesquisas apontam as dificuldades que o sistema eSocial pode ocasionar, a exemplo, temos o trabalho recente de conclusão de curso de Ribeiro (2017), cuja pesquisa pretendeu identificar quais as dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas no município de Criciúma/SC para o cumprimento do eSocial.

O estudo de Ribeiro (2017), identificou que uma das grandes dificuldades das organizações contábeis é quanto a mudança cultural de seus clientes, visto que existe a necessidade de adequação e adaptação para atender a nova ferramenta. E que tal fato ocorre por falta de conscientização dos clientes quanto a obrigatoriedade do sistema, revela que a falta de conscientização dos clientes está relacionada com as várias prorrogações dos prazos para o início da obrigatoriedade, levando o empregador acreditar que os prazos continuariam a ser estendidos.

Complementa Paulino (2017), que cabe as empresas contábeis sensibilizar os clientes para que se conscientize da obrigatoriedade, sendo essa uma das maiores dificuldades para a implantação do sistema.

O trabalho de Leal et al. (2016), procurou identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial. Verificou-se que os seus respondentes sentem insegurança quanto a concentração de informações em uma única plataforma, pois, essa centralização de informação exige uma maior padronização, revisão e unificação dos dados para realizar a prestação das informações, o que na visão desses profissionais pode se tornar uma dificuldade devido a quantidade de informações a ser armazenada.

Expõem, também, os aludidos autores, que a falta de cursos e treinamentos gera dificuldades que interferem na adaptação do profissional ao eSocial. E a grande mudança na estrutura da base de dados da organização, requer profissionais capacitados, porém, a falta de cursos para capacitação e a falta de clareza nas orientações tornam a implantação do eSocial difícil. Discorrem ainda, sobre dificuldades como a falta de *softwares* para a implantação do sistema, e o aumento dos custos administrativos para que possa atender as exigências desta nova ferramenta.

Filipin et al. (2016), apontam como uma das principais dificuldades a mudança cultural (costumes, hábitos) das empresas. Conforme já exposto, mudança exige adaptação, é

alteração de rotina e acontece por causa de diversos fatores, neste caso, por causa da obrigatoriedade da ferramenta eSocial.

Conforme Laporta (2018), a principal reclamação dos empreendedores é em relação ao cadastro dos funcionários, tendo dificuldades para padronizá-los, devido ao fato das inconsistências cadastrais, como mudança no nome e Programa de Integração Social - PIS. Expondo também dificuldades como, volume muito grande de informações exigidas e falta de informações para preparar as empresas.

Mello (2018), aduz que cumprir os prazos exigidos será uma das dificuldades no cumprimento das obrigações, mostrando que 80% das empresas têm o hábito de não cumprir os prazos. Apresenta ainda, que os dados cadastrais de colaboradores ocasionarão em dificuldades, afirmando que as empresas não costumam fazer revisão de cadastros.

Todavia, como já exposto o eSocial também traz consigo benefícios conforme mostra a pesquisa de Barba (2016), que visa identificar quais as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito em Organizações Contábeis de Caxias do Sul-RS. A partir da análise de dados obtida, os entrevistados afirmaram que o eSocial trará benefícios como a simplificação do envio das informações trabalhistas e a diminuição de papel impresso. Paulino (2017), aduz que o governo não só simplificará o envio de obrigações trabalhistas, como também unificará juntamente com as obrigações fiscais e previdenciárias, além de facilitar o trabalho, agilizando e simplificando na forma como prestar as informações.

Conforme Camardelli (2018), o sistema acarreta benefícios como a desburocratização dos processos, a redução de papeis, conseqüentemente de arquivos e espaço físico. Simões (2017) aduz que o sistema proporciona eliminação de erros das informações apresentadas com possibilidade de correção imediata das informações aprestadas.

Pacheco Filho e Kruger (2015), apontam benefícios com a redução de gastos com papel, devido ao armazenamento das informações para ambiente digital. Pode se destacar, também, a redução da burocracia, eliminando declarações e formulários antes individualizados, acabando com o excesso de informações apresentadas, aperfeiçoando a qualidade das informações, proporcionando maior transparência, confiabilidade e credibilidade às informações, além da disponibilização imediata aos diversos órgãos fiscalizadores (SISPRO, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Aqui são descritos os percursos metodológicos que foram utilizados para a consecução dos objetivos geral e específicos da investigação.

Visto que, procurou-se identificar e descrever as dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial, a presente pesquisa quanto a natureza, tem abordagem qualitativa, que conforme Bueren (2008), procura entender a natureza de um fenômeno social, apresentando características não notadas no estudo quantitativo. Já, quanto aos níveis ou objetivos, caracteriza-se como descritiva, que na concepção de Gil (2002), tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

Quanto aos procedimentos operacionais realizou-se levantamento bibliográfico, por meio de livros técnicos, artigos científicos, materiais disponíveis em sites oficiais – que em regra são fontes de dados secundária - e legislação. Procedeu-se, também, uma pesquisa de campo, cujo instrumento de coleta de dados foi um questionário.

Conforme Vergara (2009), pesquisa bibliográfica caracteriza-se como um estudo com base em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, material de apoio a pesquisa. Para Gil (2002), fontes secundárias são aquelas que já foram analisadas por outros autores. Já para Martins (2008), “os dados e informações coletados em publicações, cadastros, fichários... são denominados dados secundários [...] os dados obtidos diretamente com o informante através de questionários ou entrevistas são chamados dados primários [...]”.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, para realizar a pesquisa dentro dos parâmetros técnicos e científicos desejáveis foi elaborado um questionário, que foi submetido a validação por dois professores do curso em 16 de outubro de 2018, e após o retorno, foi elaborado de forma virtual por meio do formulário Google Docs®.

A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Boa Vista - RR, buscando-se identificar as dificuldades e benefícios do eSocial sob o ponto de vista dos profissionais que atuam nas organizações contábeis. Procurou-se atingir uma amostra significativamente elevada e para tanto o questionário foi enviado de forma individual a todo o universo da pesquisa (108 – cento e oito) organizações contábeis, em seus respectivos e-mails, de forma conveniente por meio do Conselho Regional de Contabilidade (CRC). No entanto, apenas XXXX responderam e devolveram via email, sendo necessário ir pessoalmente às organizações contábeis para aplicar o questionário, e, ainda assim, obtendo-se apenas uma amostra de 31 (trinta e um) respondentes.

O questionário foi dividido em 3 (três) blocos, sendo: o bloco 1 (um) referente ao perfil do profissional, composto por 4 (quatro) questões fechadas; bloco 2 (dois) relativo aos conhecimentos e mudanças para implantação do eSocial, constituído de 4 (quatro) assertivas sendo adotado para uma das assertivas a escala *Likert*; e o bloco 3 (três), que trata das dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial, contendo 4 (quatro) questões, sendo que utilizou-se a escala *Likert* para todas as questões. Segundo Appolinário (2006), escala *Likert* é um “tipo de escala de atitude na qual o respondente indica seu grau de concordância ou discordância em relação a um determinado objeto”.

Faz-se necessário esclarecer que a questão 07 do questionário aplicado, demonstrada na tabela 07, permitiu mais de uma resposta ao leque de opções apresentadas para escolha pelos informantes, o que levou o resultado agregado dos percentuais serem superiores a 100% e o número de respostas serem maiores do que o número de profissionais pesquisados.

Os cálculos foram efetuados utilizando-se não a base da pergunta 50 (cinquenta) respostas, mas o número de profissionais investigados 31 (trinta e um). Tal procedimento foi utilizado em virtude de este apresentar distâncias relativas mais precisas entre os percentuais. Fez-se necessário essa questão de múltipla escolha, uma vez que os profissionais pesquisados utilizaram ou adotaram mais de um meio para buscar informações sobre o eSocial.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção traz a análise dos resultados da pesquisa, que apresenta o perfil dos respondentes, trata dos conhecimentos e mudanças relacionados ao eSocial, discorre sobre as dificuldades e benefícios.

4.1 Perfil do Profissional

Neste primeiro momento buscou-se analisar o perfil dos respondentes, por meio de análise descritiva de frequências.

Tabela 1 – Gênero dos respondentes da pesquisa

| Gênero | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|
| Feminino | 21 | 67,7% |
| Masculino | 10 | 32,3% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na tabela 1, que o gênero dos respondentes da pesquisa apresenta uma proporção de 67,7% para o sexo feminino e 32,3% para o masculino. Conforme Silva (2017), sabe-se que ainda existe diferenças quanto a ocupação de mulheres nos postos de trabalho em diversas áreas e salários. Todavia, nota-se nos dados analisados que dentre os respondentes apresenta-se um número significativo de mulheres, que nos leva a acreditar que as mulheres vêm ganhando seu espaço no mercado de trabalho e na área contábil. A tabela 2 apresenta a faixa etária dos respondentes.

Tabela 2 - Idade dos respondentes da pesquisa

| Idade | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 16-20 anos | 0 | 0,0% |
| 21-30 anos | 15 | 48,4% |
| 31-40 anos | 7 | 22,6% |
| 41-50 anos | 4 | 12,9% |
| acima de 50 anos | 5 | 16,1% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que aproximadamente metade dos participantes possui idade entre 21 e 30 anos, representando 48,4% da amostra. Demonstrando que grande parte da força de trabalho dos empreendimentos contábeis é formada por jovens. Além disso, uma parcela significativa dos profissionais tem entre 31 e 40 anos, seguido de acima de 50 anos de idade, os quais representam respectivamente 22,6% e 16,1% dos respondentes, e ainda 12,9% possuem idade entre 41 e 50 anos. Observa-se que nenhum dos pesquisados tem menos que 20 anos de idade. A Tabela 3 é apresentado o nível escolar/titulação dos respondentes.

Tabela 3 - Nível escolar dos respondentes

| Nível escolar | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|----------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Médio | 2 | 6,5% |
| Técnico | 1 | 3,2% |
| Graduação | 24 | 77,4% |
| Especialização | 3 | 9,7% |
| Mestrado | 0 | 0,0% |
| Doutorado | 1 | 3,2% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao nível de escolaridade, observa-se por meio da tabela 3, que a maioria tem graduação, que corresponde a 77,4% do total dos participantes. 9,7% têm especialização, 6,6% têm nível médio, 3,2% tem nível técnico, e 3,2% tem doutorado. Destaca-se aqui o baixo nível de titulação dos profissionais. Tal resultado pode ser fruto principalmente pela baixa

oferta de programas de pós-graduação em ciências contábeis na região norte do Brasil, que por sua vez pode impactar na qualidade dos serviços ofertados.

Tabela 4 - Tempo de atuação na área contábil

| Tempo de atuação na área contábil | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|
| 0 a 3 anos | 7 | 22,6% |
| 4 a 6 anos | 7 | 22,6% |
| 7 a 10 anos | 9 | 29,0% |
| mais de 10 anos | 8 | 25,8% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

O tempo de atuação dos respondentes, conforme demonstrado na tabela 4, é na maior parte entre 7 e 10 anos, correspondendo 29,0% dos respondentes, seguido de 25,8% com mais de 10 anos de atuação, o que demonstra quase 55% dos profissionais participantes desta pesquisa possuem mais de 7 de atuação e experiência na área contábil. A amostra revela também a existência de profissionais com menos tempo de atuação na área, entre 0 a 3 anos e 4 a 6 anos na proporção de 22,6% cada intervalo de tempo, perfazendo um total de 45,2%.

Corroborando com os resultados quanto faixa etária e nível escolar/titulação no qual fica perceptível uma predominância de profissionais jovens, já graduados e com alguma experiência.

4.2 Conhecimentos e mudanças

Aqui apresenta-se o conhecimento dos profissionais com base no tempo e qualificação sobre o eSocial, apresentando também, os meios utilizados para a busca de informações e as mudanças necessárias para a implantação dessa nova ferramenta.

Na tabela 5 é exposto quando o profissional ouviu falar pela primeira vez sobre o eSocial.

Tabela 5 – Quando tomou conhecimento do eSocial.

| Quando ouviu falar sobre o eSocial? | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Antes de 2014 | 9 | 29,0% |
| em 2015 | 8 | 25,8% |
| em 2016 | 7 | 22,6% |
| em 2017 | 6 | 19,4% |
| em 2018 | 1 | 3,2% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados apresentados mostram que 29,0% dos respondentes tiveram conhecimento do eSocial antes mesmo do decreto que instituiu o eSocial em 2014, 25,8% em 2015 e 22,6% em 2016. Observa-se que, relativamente tiveram mais tempo para conhecer, entender e se preparar para a obrigatoriedade do eSocial. A pesquisa revela que 19,4% dos profissionais tiveram conhecimento sobre o eSocial em 2017 e 3,2% somente em 2018, os quais, consequentemente tiveram menos tempo para se adaptar as exigências do eSocial. Na tabela 6, está exposto quantos respondentes participaram de curso/treinamento/capacitação sobre o eSocial.

Tabela 6 - Participação em curso

| Participou de algum curso/treinamento/capacitação sobre o eSocial? | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--|---------------------|-------------------------|
| Sim | 25 | 80,6% |
| Não | 6 | 19,4% |
| Total | 31 | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 6, dentre os profissionais investigados, 80,6% participaram de curso/treinamento/capacitação para conhecer e entender o eSocial, o que demonstra que houve empenho por parte desses profissionais ou mesmo da organização na qual trabalham para entender como funciona o eSocial. Dos respondentes 19,4% não participaram de nenhum curso/treinamento/capacitação.

Na tabela 7, apresenta-se o principal meio utilizado pelos respondentes na busca por informações sobre o eSocial. Na questão, os respondentes tiveram a opção de marcar mais de uma das alternativas apresentadas.

Tabela 7 - Meio utilizado para a busca de informações

| Qual o principal meio utilizado para a busca de informações sobre o eSocial? | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--|---------------------|-------------------------|
| Internet | 24 | 77,4% |
| Cursos de Capacitação | 16 | 51,6% |
| Conversas com outros profissionais | 5 | 16,1% |
| Sescon/CRC | 3 | 9,7% |
| Revistas e Periódicos | 2 | 6,5% |
| Total | 50 | 161,3% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que dentre as opções de respostas o principal meio apresentado pelos respondentes para obter informações sobre o eSocial foi a internet, apresentando uma proporção de 77,4%. Pode-se justificar esta frequência de respostas ao fato de que, por meio da internet pode-se encontrar artigos, cursos *online*, a própria legislação, o manual do eSocial, o que torna a internet um meio rico de informações, além de fácil acesso.

Observa-se ainda, que 51,6% das respostas apresentadas foram para os cursos de capacitação. Conversas com outros profissionais, Sescon/CRC e Revistas e Periódicos respectivamente apresentaram proporções de 16,1%, 9,7% e 6,5%. Isso mostra, que grande parte dos entrevistados não utilizaram somente a internet como principal meio para a busca de informações sobre o eSocial, buscaram outros meios que pudessem enriquecer o seu conhecimento sobre o eSocial.

Na tabela 8, apresenta-se as mudanças que foram necessárias para a implantação do eSocial.

Tabela 8 - Mudanças necessárias para a implantação do eSocial.

| Discordo totalmente | Discordo em parte | Neutro | Concordo em parte | Concordo totalmente | Total |
|---------------------|-------------------|--------|-------------------|---------------------|-------|
|---------------------|-------------------|--------|-------------------|---------------------|-------|

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| Adaptação/ Substituição dos sistemas, equipamentos e suportes. | 3% | 23% | 19% | 23% | 32% | 100% |
| Qualificação/ Treinamento/ Cursos dos colaboradores e gestores. | 0% | 3% | 13% | 16% | 68% | 100% |
| Orientação aos clientes sobre a necessidade de mudança na forma de envio das informações. | 3% | 0% | 0% | 29% | 68% | 100% |
| Mudança cultural, hábitos e comportamentos. | 6% | 0% | 23% | 23% | 48% | 100% |
| Mudanças no processo interno. | 3% | 6% | 0% | 42% | 48% | 100% |
| Sincronização/integração do RH das empresas com o escritório contábil. | 10% | 0% | 3% | 19% | 68% | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa.

É possível identificar, em linhas gerais, que os respondentes concordam com as afirmativas apresentadas quanto as mudanças necessárias. Para tanto, ganham destaque, orientar os clientes da necessidade de mudança na forma de envio das informações e mudanças no processo interno, sendo que a primeira apresenta uma proporção de 97% e a segunda 90%, mostrando que os respondentes concordaram com as afirmativas apresentadas.

Verifica-se aqui que a organização busca preparar os seus clientes informando-os da necessidade de mudança para que pudessem atender as exigências do eSocial, o que vai ao encontro do pensamento de Gonçalves e Orth (2017), cuja pesquisa expõe tal necessidade. Confirma-se também o apresentado por Paulino (2017), que apresenta a existência de revisar os processos internos, se adequando para que as informações sejam prestadas da forma como exige a legislação. Acredita-se mais uma vez que a dissonância dos resultados é fruto da adaptações já sofridas no período que separa as pesquisas anteriores a realização desta.

A seguir apresenta-se a análise referente as dificuldades e benefícios relacionados ao eSocial.

4.3 Dificuldades e Benefícios

Foram levantadas informações com o intuito de apresentar as dificuldades e os benefícios relacionados ao eSocial, identificando e descrevendo as dificuldades encontradas pelos profissionais da área e as suas perspectivas quanto aos benefícios do eSocial. Na tabela 9 apresenta-se algumas das dificuldades encontradas pelos profissionais em relação ao sistema eSocial durante o período de implementação do eSocial.

Tabela 9 – Dificuldades na implementação do eSocial.

| | Discordo totalmente | Discordo em parte | Neutro | Concordo em parte | Concordo totalmente | Total |
|--|----------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|----------------------------|--------------|
| Curto prazo da implementação para a implantação do sistema. | 16% | 13% | 16% | 32% | 23% | 100% |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| Pouca oferta de cursos para capacitação profissional. | 16% | 6% | 13% | 26% | 39% | 100% |
| Falta de <i>softwares</i> adequados para adaptação. | 29% | 16% | 16% | 23% | 16% | 100% |
| Conscientização dos clientes sobre a necessidade de mudança na forma de envio das informações. | 0% | 10% | 16% | 13% | 61% | 100% |
| Mudança cultural, hábitos e comportamentos. | 3% | 10% | 3% | 19% | 65% | 100% |
| O aumento dos custos administrativos. | 10% | 13% | 19% | 39% | 19% | 100% |
| Mudanças no processo interno. | 3% | 6% | 16% | 23% | 52% | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa.

A pesquisa revelou, que dentre os profissionais pesquisados 84% concordaram sobre mudança cultural, hábitos e comportamentos representar uma dificuldade na implementação do eSocial. Bortoluzzi et al. (2021) afirmam que a cultura organizacional faz parte do sistema de valores, adotados pelas organizações e mudanças são tratadas inicialmente com alguma resistência.

Os demais resultados alinham-se ao exposto por Ribeiro (2017) e Filipin et al. (2016), cujas pesquisas identificaram a afirmativa como umas das maiores dificuldades. A resposta retoma o pensamento de que o eSocial modifica a forma como as informações são repassadas ao Governo, alterando a rotina de trabalho, transformando a cultura de toda uma organização.

O estudo demonstra, que 75% dos respondentes entendem que as “mudanças no processo interno” das organizações como uma dificuldade, concordando parcial ou totalmente. O que, segundo Paulino (2017), para atender ao eSocial, faz-se necessário realizar mudanças no processo interno das organizações justificadas pela grande quantidade de informações exigidas pelo eSocial: a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que devem ser informadas mediante registro em sistema eletrônico disponibilizado em portal na internet.

Verifica-se, também, que 74% dos pesquisados concordaram total ou parcialmente que a “conscientização dos clientes sobre a necessidade de mudança na forma de envios das informações” significa uma dificuldade para a implementação do eSocial. Conforme observado por Ribeiro (2017), existe falta de interesse por parte dos clientes para se adaptar ao eSocial. Do ponto de vista de Paulino (2017), existe a necessidade de “conscientizar” o cliente sobre a importância de mudar para atender as exigências do eSocial. O referido autor revela ser essa uma das maiores dificuldades na implementação/implantação do eSocial, confirmado pelos resultados desta pesquisa.

Fica perceptível que para os pesquisados a falta de *softwares* adequados para atender ao eSocial não apresentou significativa importância, demonstrando que 45% dos respondentes discordam da afirmativa enquanto apenas 39% concordam e 16% foram neutros. Além disso, o resultado vai de encontro com o exposto no estudo de Leal et al (2016) e Vellucci et al. (2018) cujas pesquisa, aponta a falta de softwares como uma das expectativas

de dificuldades na implementação do eSocial, dando indício que os profissionais já encontram-se adaptados a utilização dos softwares para envios da obrigação acessória. Assim na tabela 10 são apresentadas as dificuldades encontradas ao utilizar a ferramenta eSocial.

Tabela 10 - Dificuldades na aplicação/utilização do eSocial.

| | Discordo totalmente | Discordo em parte | Neutro | Concordo em parte | Concordo totalmente | Total |
|--|---------------------|-------------------|--------|-------------------|---------------------|-------|
| Deixar os cadastros de trabalhadores padronizados, revisados e unificados. | 3% | 6% | 10% | 26% | 55% | 100% |
| Cumprir os prazos de envio das informações. | 10% | 3% | 10% | 39% | 39% | 100% |
| Interpretar a legislação do eSocial e o seu manual. | 0% | 6% | 10% | 39% | 45% | 100% |
| Volume muito grande de informação para enviar em curto período de tempo. | 6% | 13% | 10% | 16% | 55% | 100% |
| Falhas no programa/sistema. | 3% | 13% | 16% | 16% | 52% | 100% |
| Falta de clareza no Manual do eSocial. | 3% | 13% | 16% | 29% | 39% | 100% |
| Adaptação de hábitos no processo de divulgação das informações. | 10% | 3% | 10% | 39% | 39% | 100% |
| Sincronização/integração do RH das empresas com o escritório contábil. | 10% | 3% | 10% | 29% | 48% | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base na tabela 10, identifica-se que 84% dos respondentes concordam totalmente ou em parte (45% e 39% respectivamente) que a “interpretação da legislação do eSocial e do manual” representa uma das dificuldades na aplicação do eSocial. A Confederação Nacional de Transportes (2018), corrobora com o resultado encontrado, afirmando que a falta de clareza nas orientações torna difícil a implantação.

No que se refere a “deixar o cadastro dos empregados padronizados, revisados e unificados”, verifica-se que, 81% concordaram totalmente ou parcialmente (55% e 26%, respectivamente) que tal assertiva se apresenta como uma dificuldade. E conforme reportado por Laporta (2018), os empreendedores apresentam como principal dificuldade a “padronização dos cadastros”, afirmando que tal dificuldade tem sido gerada por inconsistências cadastrais a exemplo de mudança no nome e do PIS.

Para Mello (2017), era previsto que o eSocial ocasionasse esse tipo de dificuldade, pois, como apresentado pela aludida autora, os gestores das empresas não têm o hábito de fazer revisão dos cadastros, o que os deixam mais propícios há erros. Observa-se, portanto, que existe conexão entre os resultados desta investigação e o exposto por Mello (2017).

Vale ressaltar que os informantes, igualmente (78% para cada assertiva), concordaram parcial ou totalmente que “cumprir os prazos de envio das informações” e “adaptação de hábitos/costumes no processo de divulgação das informações” representam dificuldades na aplicação/utilização do eSocial, o que corrobora o exposto por Mello (2017), que a exigência de tempestividade do envio das informações resultaria em dificuldades, uma vez que as empresas não têm o hábito de cumprir os prazos estabelecidos. O resultado confirma o

exposto por Filipin et al. (2016), que apresenta em seu estudo que a falta de sintonia entre as empresas e as organizações contábeis ocasionaria dificuldade em razão da necessidade de mudança nos costumes e hábitos das organizações.

Observa-se que, também, que significam dificuldades na utilização do eSocial, “sincronização/integra do RH das empresas com o escritório contábil”, “volume muito grande de informação para enviar em curto período de tempo”, “falhas no programa/sistema” e “falta de clareza no Manual do eSocial”, correspondendo respectivamente 77%, 71%, 68% e 68%.

Diante do resultado, em que a concordância no todo ou em parte para todas as assertivas foram superiores a 65%, é possível inferir que todas as assertivas apresentadas representam dificuldades na aplicação/utilização do eSocial para a maioria das organizações contábeis de Boa Vista-RR

Tabela 11 – Benefícios relacionados ao eSocial

| | Discordo totalmente | Discordo em parte | Neutro | Concordo em parte | Concordo totalmente | Total |
|---|---------------------|-------------------|--------|-------------------|---------------------|-------|
| Redução de gastos com considerável, diminuição das despesas com papel, que também acarretará menor utilização de espaço físico. | 6% | 10% | 10% | 29% | 45% | 100% |
| Maior controle dos serviços relativos as áreas trabalhistas e previdenciárias. | 0% | 3% | 6% | 32% | 58% | 100% |
| Facilidade no trabalho devido automatização das informações e sua transmissão. | 3% | 6% | 10% | 32% | 48% | 100% |
| Atendimento a diversos órgãos do governo por meio de uma única plataforma. | 0% | 3% | 13% | 16% | 68% | 100% |
| Padronização e integração de cadastros. | 0% | 6% | 6% | 16% | 71% | 100% |
| Eliminação de declarações e formulários exigidos pela Caixa Econômica Federal, pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social. | 0% | 3% | 10% | 19% | 68% | 100% |
| Eliminação de falhas pela possibilidade de correção imediata de erros nas informações prestadas. | 6% | 10% | 16% | 16% | 52% | 100% |
| Maior controle e qualidade das informações prestadas. | 3% | 3% | 13% | 19% | 61% | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme demonstrado na tabela 11, todas as assertivas apresentadas foram consideradas pelos respondentes como benefícios, esperados por eles, com a implantação do eSocial, pois a concordância parcial ou totalmente foi superior a 65% para todas as assertivas.

Porém, faz-se necessário destacar que 90% dos profissionais concordam que o eSocial vai possibilitar “maior controle dos serviços relativos as áreas trabalhistas e previdenciárias”. A resposta justifica-se ao fato do eSocial proporcionar maior transparência das informações prestadas, facilitando na fiscalização ao unificar as obrigações fiscais e previdenciárias em um único ambiente, disponibilizando de imediato as informações ali apresentadas para todos os órgãos interessados. Tal assertiva, também, é vista como um benefício pela possibilidade de a proposta facilitar o trabalho e simplificar a forma como as informações são apresentadas, garantindo os direitos e acessos as informações dos trabalhadores, como considerado por Paulino (2017).

Destaca-se, ainda, que 87% dos pesquisados concordam total ou parcialmente que o eSocial proporcionará benefícios como a “padronização e integração de cadastros”, e, igualmente, 87% considera que “eliminar declarações e formulários exigidos pela Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Previdência Social” é um benefício proporcionado pela implantação do eSocial. Esse resultado confirma o que defende o SISPRO (2018): que o eSocial vai contribuir para a redução da burocracia, eliminando declarações e formulários e reduzindo o excesso de informações.

No entanto, é preciso destacar o fato, de que a Confederação Nacional de Transportes (2018) em ofício encaminhado ao Ministro-Chefe da Casa Civil da República, informou não estar havendo integração do FGTS ao eSocial, o que contraria uma das essências do eSocial e prejudica as empresas, uma vez que terão de adquirir *software* em separado para atender as exigências do eSocial, e conseqüentemente gerando excesso de burocracia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme análise das respostas, percebe-se que os profissionais assim que tomaram tiveram conhecimento do eSocial, a maior parte buscou conhecer e entender a nova ferramenta, utilizando-se, para isso, da internet, dos cursos de capacitação e da troca de informações entre si. No entanto, para atender ao sistema foram necessárias mudanças que vai além da capacitação de pessoal, foi imprescindível orientar os clientes sobre a nova forma de envio das informações para que a integração do RH das empresas com o escritório contábil acontecesse de forma a atender as exigências do eSocial.

Percebe-se, que para além das mudanças encontra-se algumas dificuldades que vem desde a implementação e permeia na implantação desta ferramenta. Nas afirmativas apresentadas na pesquisa sobre as dificuldades, os investigados concordaram em grande maioria, que o eSocial ocasionou sim, grandes dificuldades para os profissionais que atuam com nas organizações contábeis. Algumas das afirmativas expostas, apresentaram maior impacto relativo a outras, como, a mudança cultural hábitos e comportamento, mudanças no processo interno, sensibilizar os clientes a mudança, interpretar a legislação e manual do eSocial e deixar o cadastro dos trabalhadores padronizados, revisados e unificados. Mostrando que mudar a forma como uma organização trabalha é difícil, necessitando de tempo para que as pessoas envolvidas possam se adaptar a mudança.

No entanto, os pesquisados acreditam, que no longo prazo o eSocial proporcionará benefícios, tais como, maior controle dos serviços relativos a área trabalhista e previdenciária, a padronização e a integração dos cadastros em uma única plataforma cuja proposta pretende unificar as informações relativas às relações de trabalho, atendendo a diversos órgãos do governo, dando maior transparência as informações prestadas e possibilitando uma

fiscalização eficiente e garantindo os direitos daqueles que mantêm algum vínculo empregatício.

Desta forma, observa-se que foi atingido o objetivo deste trabalho, de identificar e descrever as dificuldades e benefícios relacionados ao sistema eSocial, sob a ótica dos profissionais atuam nas organizações contábeis, localizadas na cidade de Boa Vista-RR. Para pesquisas futuras indica-se verificar como as entidades públicas estão se preparando para a implantação do eSocial, ou ainda identificar o nível de conhecimento dos acadêmicos de contabilidade quanto ao sistema eSocial.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, David Soares de. **efd-social**: as empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade? 2014. 28f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4597>. Acesso em: 09 ago. 2018.

APPOLINARIO, Fábio. **Dicionário de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

AZEVEDO, Osmar Reis; MARIANO, Paulo Antônio. **SPED**: sistema público de escrituração digital. 2. ed. São Paulo: IOB, 2009.

BARBA, Roberta de. **SPED eSocial**: sua implantação e impactos causados pela escrituração digital social nas organizações contábeis de Caxias do Sul – RS. 2016. 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel no curso de Ciências Contábeis) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/1788>. Acesso em: 22. out. 2018.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BORGES, Crislaine Fidelis; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, Vidigal Fernandes. Sistema Público de Escrituração Digital - SPED: desafios e benefícios para os profissionais do município de Uberlândia. **Linkania Revista Científica**, Maringá/PR, v. 1, n. 6, p. 106-133, 2013.

BORTOLUZZI, Citania Aparecida Pilatti et al. MUDANÇA CULTURAL EM ENTES PÚBLICOS DA ESFERA MUNICIPAL DO OESTE DE SANTA CATARINA COM A IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL. **ConTexto-Contabilidade em Texto**, v. 21, n. 47, 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007**. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital-Sped. Brasília, DOU, 22. jan. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm. Acesso em: 08 maio. 2018.

_____. **Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Brasília, DOU, 12. dez. 2014.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 08. maio. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Conselho curador do fundo de garantia do tempo de serviço. **Resolução nº 780, de 24 de setembro de 2015**. Regulamenta a inclusão do empregado doméstico no FGTS na forma da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Brasília, DOU, 25. set. 2015. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-no-780-de-24-de-setembro-de-2015>. Acesso em: 21. out. 2018.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 67 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade Cearense – FaC, Fortaleza, 2013. Disponível em: <http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/monografias/graduacao/5-ciencias-contabeis/413-o-esocial-e-as-mudancas-nas-relacoes-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 08. ago. 2018.

CAMARDELLI, Fábio. Antes e depois do eSocial: tudo que você precisa saber sobre a nova realidade das empresas brasileiras. **eFlowNews**. 25. abr. 2018. Disponível em: <https://www.eflow.com.br/antes-e-depois-do-esocial/>. Acesso em: 24. out. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DUARTE, Roberto Dias. **Big brother fiscal III, o Brasil na era do conhecimento: como a certificação digital, SPED, e NF-e estão transformando a gestão empresarial no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Idea@work, 2009.

FANTONI, Odair Rocha. **eSocial fácil: implantação consciente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRARI, Ed Luiz. **Contabilidade geral: teoria e 1.000 questões**. 14. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2016.

FERREIRA, Débora de Matos; BONFIM, Mariana Pereira. Custos Psicológicos na Implantação do ESOCIAL: um Estudo com Profissionais Contábeis. **Revista de Administração e Contabilidade da FAT**, v. 11, n. 2, 2019.

FILIPIN, Roselaine et al. Impactos e benefícios da implantação do EFD social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 17, n. 2, p. 368-383, 2016.

GERON, Cecília Moraes Santostaso et al. SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: percepção dos contribuintes em relação os impactos de sua adoção. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, Brasília. v. 5, n. 2, p. 44-67, 2011.

GIL, Antônio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Alexandre Eloir Borges; ORTH, Caroline de Oliveira. **E-social**: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente as mudanças. 2017. 31f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre – RS, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/183020>. Acesso em: 8 nov. 2018.

HERNANDEZ, José Mauro da Costa; CALDAS, Miguel P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. **RAE**, São Paulo, v. 41, n.2, p.31-45, 2001.

LAPORTA, Taís. Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial. **G1 Globo**. 12. ago. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>. Acesso em: 27 out. 2018.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio et al. Implementação do esocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, Paraíba, v. 1, n. 1, p. 124-142, 2016.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARTINS, Gilberto de Andrade, **Manual para elaboração de monografia e dissertações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Roberta. Empresas ainda não cumprem prazos exigidos pelo eSocial. **Jornal do Comércio**. Porto Alegre. 11. jan. 2017. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/01/cadernos/jc_contabilidade/540489-empresas-ainda-nao-cumprem-prazos-exigidos-pelo-esocial.html#. Acesso em: 09 nov. 2018.

OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade digital**. São Paulo: Atlas, 2014.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial**: modernidade na prestação de informações ao governo federal. São Paulo: Atlas, 2015.

PAULINO, Gedayane Schefer. **eSocial**: o impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado-SC. 2017. 60f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel no curso de Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5810>. Acesso em: 19 out. 2018.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-104, 2006.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial.** 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>. Acesso em: 1 maio 2018.

_____. **eSocial será implantado em cinco fases a partir de janeiro de 2018.** 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-sera-implantado-em-cinco-fases-a-partir-de-janeiro-de-2018>. Acesso em: 01. maio. 2018.

RIBEIRO, Douglas Vicente. **Esocial: dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC.** 2017. 61f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel no curso de Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5807>. Acesso em: 23. out. 2018.

SILVA, Derley Júnior Miranda. **Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora.** 2018. Universidade Federal de Uberlândia (Pós-graduação em Ciências Contábeis). Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/20730>. Acesso em: 13. nov. 2018.

SIMÕES, Ronaldo Borges. **Gestão empresarial e obrigações acessórias: o eSocial.** 13. nov. 2017. **Food Service News.** Disponível em: <http://www.foodservicenews.com.br/gestao-empresarial-e-obrigacoes-acessorias-o-esocial/>. Acesso em: 11. nov. 2018.

SISPRO. **Conheça os benefícios do eSocial para as empresas.** 14. abr. 2018. Disponível em: <http://www.sispro.com.br/blog/gestao-empresarial/beneficios-do-esocial-para-empresas/>. Acesso em: 19.out. 2018.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas–eSocial.** 2015. 49f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>. Acesso em: 23. out. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VELLUCCI, R. G.; VENELLI-COSTA, L.; CAPELLOZA, A.; KUBO, E. K. M. Os Desafios da Implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018.

VOLNEI, César et al. **A evolução da contabilidade e seus objetivos.** Canoas – RS: ULBRA, 2007.
WOOD, Thomas Junior. **Mudança organizacional.** Rio de Janeiro: Atlas, 1995.