

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

THAYNARA FERREIRA SILVA

**IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE NA CIDADE DE UBERLÂNDIA**

**UBERLÂNDIA-MG
DEZEMBRO DE 2022**

THAYNARA FERREIRA SILVA

**IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE NA CIDADE DE UBERLÂNDIA**

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientadora: Profa. Dra. Camilla Soueneta
Nascimento Nganga**

UBERLÂNDIA-MG

2022

THAYNARA FERREIRA SILVA

Impactos da implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia

Artigo acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Profª. Dra. Camilla Soueneta Nascimento Nganga
(Orientadora)

Prof.
(Membro)

Prof.
(Membro)

Uberlândia (MG), 19 de dezembro de 2022

RESUMO

O eSocial é um módulo do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) desenvolvido em 2014 em conjunto por diversos órgãos do Governo Federal, sendo: Caixa Econômica Federal; Ministério do Trabalho; Receita Federal; Secretaria da Previdência Social e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Que tem como objetivo simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Diante desse contexto o presente estudo teve como objetivo verificar os impactos que os profissionais de Departamento de Pessoal tiveram com a implantação desse novo sistema em suas rotinas nos escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia/MG. Para tal foi realizado uma coleta de dados por meio de um questionário contendo 17 perguntas, cujos entrevistados no total de 37 profissionais responderam suas percepções sobre o eSocial. Os resultados apontaram que o eSocial tem sido muito benéfico para os processos de informações e obrigações acessórias apesar da resistência por parte dos clientes em sua implantação. Conclui-se que o eSocial é um sistema que veio para ficar apesar dos desafios.

PALAVRAS-CHAVE: eSocial. Departamento de Pessoal. Contabilidade.

ABSTRACT

The eSocial is a module from the Public Digital Bookkeeping System (SPED) developed in 2014 by various government agencies, being: Federal Economic Bank (Caixa Econômica Federal); Ministry of Labor (Ministério do Trabalho); Federal Revenue (Receita Federal); General Office of Social Welfare (Secretaria da Previdência Social) and the National Institute of Social Security (INSS Instituto Nacional de Seguro Social). Its goal is to simplify and unify the compliance of tax obligations, labor and social security. Faced with this context, the goal of this study is to verify the impacts that Personnel Department professionals had with this new system implementation on their routines on accounting firms in the city of Uberlândia/MG. To do so, a data collection was carried through a survey containing 17 questions that the interviewed, a total of 37 professionals, answered with their perceptions on the eSocial. The results pointed that the eSocial has been very beneficial for the information processes and ancillary obligations although there has been a resistance by the clients on its implementation. It is concluded that eSocial is a system that is here to stay despite the challenges.

KEYWORDS: eSocial. Personnel Department, Accounting

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	2
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	3
2.1 SPED e breve introdução do eSocial	4
2.2 Impactos na implantação do eSocial	7
2.3 Percepção e Impactos do eSocial: Estudos anteriores	9
3 METODOLOGIA.....	10
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	11
4.1 Perfil do entrevistado.....	11
4.2 Dificuldades encontradas para a implantação do eSocial.....	16
4.3 Conscientização dos clientes	17
4.4 Mudanças nas rotinas dos escritórios	18
4.5 Vantagens e desvantagens do eSocial.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO).....	27

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade vem passando por grandes avanços tecnológicos ao longo dos anos, desde os processos que eram realizados manualmente por meios de livros e calculadoras, para hoje onde temos softwares adequados permitindo maior precisão e padronização das informações (RUSCHEL; FREZZA; UTZIG, 2011).

O avanço tecnológico provocou mudanças significativas para os escritórios de contabilidade, trazendo consigo melhorias no quesito de produtividade, agilidade dos processos e eficácia para o trabalho do profissional contábil (SANTOS; KONZEN, 2020).

Com essas mudanças nos processos contábeis pelos avanços tecnológicos, houve também a necessidade de que os órgãos fiscalizadores se adequassem conforme o novo cenário brasileiro (VINICIUS, et al., 2018)

Pelo Decreto n. ° 6.022 de 22 de janeiro de 2007 instituiu-se o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), iniciado com três módulos principais: Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e a Nota Fiscal Eletrônica (NF-e). O SPED é um instrumento criado pelo governo que engloba as atividades de recepção, conferência, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal (BRASIL, 2007). Com isso houve à necessidade de um módulo para a área trabalhista e pelo Decreto n. ° 8.373 de 11 de dezembro 2014 surgiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

O eSocial é um módulo do SPED desenvolvido em conjunto por diversos órgãos do Governo Federal, sendo: Caixa Econômica Federal; Ministério do Trabalho; Receita Federal; Secretaria da Previdência Social e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Que tem como objetivo simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, otimizando assim o volume de informações, trazendo rapidez e maior transparência no repasse de dados para a administração federal (ESOCIAL, 2019).

Segundo Silva (2019), o eSocial exige o envio de uma grande quantidade de informações referentes a todo tipo de relação de trabalho oneroso, informações estas desde a admissão até a demissão serão informadas para o eSocial. Os profissionais contábeis que são responsáveis pelo setor de Departamento de Pessoal das empresas e escritórios de contabilidade, têm a responsabilidade de transmitir declarações diárias, mensais e anuais dentro dos prazos exigidos, sob pena de aplicação de multas em caso de descumprimento.

Entendendo assim que o eSocial é um sistema com potencial inovador, que trouxe

mudanças nas rotinas dos escritórios, na forma que o profissional contábil lida com as informações, esta pesquisa propõe responder a seguinte pergunta: Quais são os impactos e desafios encontrados pelos profissionais contábeis da área de Departamento de Pessoal na implantação do eSocial, dentro dos escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia?

O objetivo geral deste trabalho é verificar os impactos da implantação do eSocial na rotina dos profissionais atuantes em escritórios de contabilidade.

Para atingir esse objetivo geral a pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

Especificar as mudanças na rotina dos escritórios com a utilização do eSocial;

Apurar a percepção dos profissionais de contabilidade quanto a implantação do eSocial;

Apresentar o processo de conscientização dos clientes dos escritórios de contabilidade em relação às novas regras e rotinas vindas com a implantação do eSocial.

A justificativa para este trabalho é apresentar um sistema que teve uma recente normatização e que ainda está em processo de implantação, onde empresas e escritório de contabilidade passam a ter uma maior responsabilidade e mudanças na etapa de coleta e envio das informações trabalhistas.

Oliveira, Santana e Martins (2017) analisaram as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial e sugerem que sejam feitas novas pesquisas no intuito de descobrir se as perspectivas dos profissionais, de fato, se concretizaram, após a implantação do eSocial.

Esta pesquisa se mostra relevante para os meios acadêmicos e organizações, pois os resultados poderão contribuir para o conhecimento de um novo sistema e facilitar o desenvolvimento de estratégias que auxiliem os profissionais contadores, sanando dúvidas sobre a implantação deste novo projeto criado pelo governo federal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

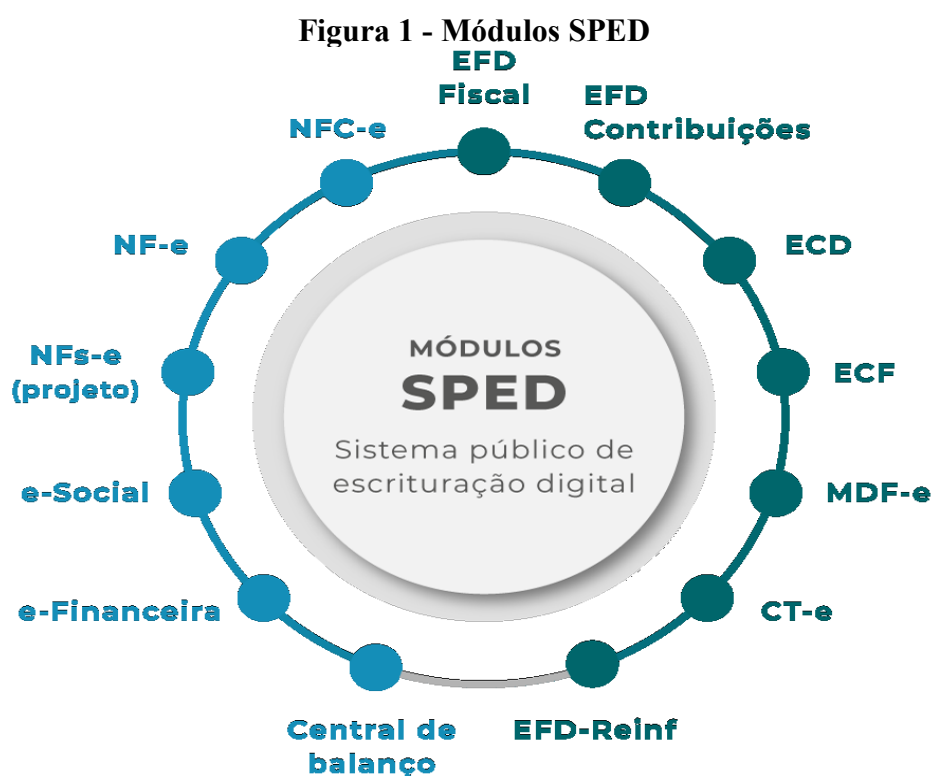
Nesta seção, apresenta-se os aspectos conceituais sobre o sistema SPED e uma breve introdução do eSocial enfatizando o objetivo e suas obrigações, em seguida os impactos da implantação do eSocial no ambiente organizacional das empresas e escritórios, e por fim uma seção de estudos anteriores sobre o tema da pesquisa.

2.1 SPED e breve introdução do eSocial

O SPED, instituído pelo Decreto n.º 6.022, de 22 de janeiro de 2007, pertence ao Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007/2010), é um sistema de inovação do governo federal que busca melhorar o cumprimento das obrigações acessórias realizadas e transmitidas pelos contribuintes aos órgãos fiscalizadores, fisco. Assim, há a substituição da emissão de livros e documentos contábeis e fiscais, impressos por documentos eletrônicos, garantindo a integridade e a autenticidade jurídica por meio da certificação digital em relação à assinatura dos documentos (MACIEL; SOUZA, 2012).

Segundo Geron et al. (2011) o SPED representa um grande desenvolvimento para a contabilidade, trazendo mais agilidade nos processos de rotina das empresas e escritórios com objetivo de simplificar as obrigações acessórias, padronizar as informações e facilitar o combate à sonegação tributária com o cruzamento de dados entregues pelas entidades.

De acordo com a Receita Federal do Brasil - RFB (2022), o SPED possui 13 módulos, conforme demonstrado na Figura 1.



Fonte: Miranda, 2020, p. 1

O SPED com seus módulos traz benefícios para os contribuintes, entre eles a agilidade no acesso às informações, redução de custos administrativos e com a racionalização das

obrigações acessórias, cruzamento de dados informados pela entidade e o aperfeiçoamento do combate à sonegação (Receita Federal do Brasil, 2022).

O SPED como um conjunto ainda possui módulos em processo de desenvolvimento, estruturação e implantação como a Central de Balanços e o eSocial. O projeto, com um todo, integra e unifica as administrações tributárias entre todas as instâncias do governo, municipal, estadual e federal (CORDEIRO; KLANN, 2014).

Conforme já demonstrado na Figura 1, o eSocial é um dos módulos do SPED. O mesmo foi instruído pelo Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, estabelecendo “a forma com que passam a serem prestadas as informações trabalhista, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produtor rural”. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL, 2022 p.6).

Dentro dos projetos do SPED o eSocial é um dos mais completos, que trabalha em conjunto com diferentes órgãos e instituições, como a Receita Federal do Brasil (RFB), a Caixa Econômica Federal (CEF), o Ministério da Previdência Social (MPS), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). (REICHERT; FILIPIN; BRIZOLLA, 2016).

Segundo o Decreto 8.373/14 em seu Artigo 2º:

O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração (BRASIL, 2014)

Segundo Rezende et al. (2016) o eSocial não se trata de uma nova obrigação acessória, mas sim de uma forma de cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias existentes, e não altera a legislação vigente, apenas cria uma forma mais simplificada de cumprir essas obrigações, seu objetivo é centralizar o envio de informações, desburocratizar as relações com o fisco e promover consistência nas informações prestadas.

Já Borges et al. (2019), diz que os objetivos principais do eSocial são: aprimorar as fiscalizações RFB das obrigações trabalhistas e previdenciárias; assegurar os direitos trabalhistas do trabalhador, visto que todas as informações são enviadas em tempo real, sejam elas, horário, salário e outros rendimentos, evitar sonegações e fraudes, entre outros.

O eSocial permite ao empregador “atuar com mais transparência, segurança jurídica, evitando passivos fiscais e trabalhistas desnecessários, dificultando fraudes com o sistema previdenciário e trabalhista” (ALOUICHE; FIORAVANTE, 2014, p.1).

O projeto do eSocial inicialmente era voltado apenas para o módulo do empregado doméstico, que é feito diretamente pelo Portal do eSocial, enviando por lá todas as informações do empregado (FILIPIN et al., 2016).

Somente a partir do ano de 2018 o eSocial anunciou a sua implantação progressiva, que substituiria algumas obrigações acessórias, sendo elas: a Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), a Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), sendo até o presente momento o CAGED o único que de fato foi substituído (VELLUCCI et al. 2018).

Conforme Manual do eSocial (2022), a implementação gradual do eSocial para cada grupo de organizações objetiva garantir a segurança e a eficácia do projeto.

Conforme Portaria de n.º 76, publicado em 22 de outubro de 2020 pelo Diário Oficial da União, o eSocial definiu um cronograma de implantação, constante no Quadro 1.

Quadro 1 Cronograma de implantação do eSocial

Grupos	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
	Eventos de Tabela	Eventos não periódicos	Eventos periódicos	Eventos de SST
Grupo 1 - empresas com faturamento acima de R\$ 78 milhões	Janeiro/18	Março/18	Maió/18	Outubro/21
Grupo 2 - empresas com faturamento até R\$ 78 milhões- que não sejam optantes pelo Simples Nacional	Julho/18	Outubro/18	Janeiro/19	Janeiro/22
Grupo 3 - empresas optantes pelo Simples Nacional, empregadores PF, produtor rural e entidades sem fins lucrativos	Janeiro/19	Abril/19	Maió/21	Janeiro/22
Grupo 4 - Órgãos públicos e organizações internacionais	Julho/21	Novembro/21	Agosto/22	Janeiro/23

Fonte: eSocial, 2022.

O eSocial é obrigatório para empresas de diferentes portes e valores de faturamento, com ou sem empregados, sejam optantes ou não do Simples Nacional. Enquadram-se também empregadores de pessoa física, incluindo domésticos, produtores rurais, organizações sem fins

lucrativos, órgãos públicos e organizações internacionais (eSocial, 2022). Na próxima seção, os impactos na implantação do módulo são apresentados.

2.2 Impactos na implantação do eSocial

A implantação do eSocial tem potencial de gerar algumas dificuldades para as empresas e escritórios, em termos de investimento em tecnologia, reestruturação organizacional e capacitação dos profissionais que atuam na formulação do eSocial (NASCIMENTO, 2013).

Na opinião de Costa (2014), o eSocial integra todos os órgãos fiscalizadores no maior sistema de domínio de renda e fiscalização social que existente, por essa razão o primeiro passo dos empresários deve ser a mensuração dos seus impactos.

O eSocial é uma fiscalização adicional na relação empregado e empregador, pois leva ao Governo acesso imediato ao contrato de trabalho, local e carga de horas trabalhadas (BORGES et al., 2019).

Mas, como todo novo sistema isso exige uma capacitação do profissional, para estar apto a essas mudanças. Os escritórios de contabilidade devem profissionalizar seus funcionários para estar apto ao envio dessas obrigações (PACHECO; KRUGER, 2015).

Segundo Silva, Costa e Gomes (2019), a dificuldade das empresas e escritórios não é apenas se adequar à nova plataforma do eSocial, mas também manter a sua conformidade, sendo necessário uma reorganização completa referente a forma de armazenar os dados de seus funcionários.

Conforme Volpatto (2014 p. 36) destaca, que o eSocial “tende a proporcionar uma mudança cultural dentro das empresas, pois causa impactos diretos nas rotinas internas, com enfoque maior no departamento pessoal, mas envolverá todos os setores”.

O eSocial apesar de seus impactos e de gerar mudanças na rotina de escritórios e empresas, também possui benefícios, segundo Carneiro (2022) as principais vantagens são a eliminação de envio de dados iguais a diversos órgãos do governo, viabilização da garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, maior segurança das informações, entre outros.

O eSocial veio para unificar e tornar mais simples o envio das obrigações acessórias trabalhistas, porém por outro lado, a sua implantação pode aumentar a burocracia e o custo administrativo das empresas e escritórios. Na elaboração do eSocial não foram criadas muitas específicas, somente foram adequados os prazos para nova situação, neste caso, após o fim do cronograma de implantação.

Sendo assim as penas previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) serão aplicadas pela essência da informação em alguns processos, conforme Quadro 2.

Quadro 2: Penalidades CLT

Processo	Descrição	Multa
Admissão	O empregador deve informar a admissão de um funcionário até o final do dia antecedente ao início de trabalho. Quem não realizar o registro dentro do prazo fica sujeito à multa prevista no Artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).	R\$ 3 mil por trabalhador não registrado, podendo dobrar em caso de reincidência.
Afastamento temporário	Todo afastamento gera impactos nos direitos trabalhistas e previdenciários. Deixar de informar o afastamento temporário do colaborador poderá resultar em multa estabelecida por fiscal responsável.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, conforme Artigo 92 da Lei n.º 8.212/91.
Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	Trata-se de um documento obrigatório que comprova se o trabalhador possui condições de desempenhar o cargo para o qual está sendo contratado. Essa obrigação é regida pelo Artigo 168 da CLT, exposta também na Norma Regulamentadora n.º 7 (NR-7).	De R\$ 402,53 a R\$ 4.025,55 por exame não enviado.
Alteração cadastral e contratual	Dados do contrato de trabalho e de ficha cadastral do servidor devem ser mantidos atualizados, conforme parágrafo único do Artigo 41 da CLT. Ocorrendo mudança de função, aumento de salário ou alteração da jornada de trabalho, por exemplo, o eSocial deverá ser atualizado.	R\$ 600 por cadastro desatualizado.
Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	Todo acidente do trabalho deve ser transmitido ao INSS em até um dia útil. Esse evento deve ser informado ao eSocial em até um dia útil. Em caso de óbito do trabalhador, o envio deve ser imediato.	Valor variável entre o limite mínimo e máximo de contribuição ao INSS.
Férias	Sempre que um empregado tirar férias e o descanso for parcelado, cada período deverá ser lançado no sistema.	R\$ 170 por férias não comunicadas
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Empresas que não fizerem o depósito do FGTS, deixarem de computar parcela de remuneração ou efetuarem após notificação estarão sujeitas a multa.	De R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por empregado
Folha de pagamento	Todas as informações sobre a folha de pagamento dos empregados devem ser informadas até o dia 7 do mês subsequente ao trabalhado.	A partir de R\$ 1.812,87

Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)	De acordo com o Artigo 58 da Lei n.º 8.213/91, empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. Essa documentação visa comprovar que o empregado esteve submetido a um risco durante o exercício do trabalho. Deixar de transmiti-la ao eSocial também deixa o empregador sujeito à aplicação de multa.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63
Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	Deixar de enviar ou entregar fora do prazo as informações da RAIS previstas no Artigo 25 da Lei n.º 7.998/90.	Valor mínimo de R\$ 425,64, acrescido de R\$106,40 por bimestre de atraso. E o máximo pode chegar a R\$ 42.564,00.

Fonte: eSocial, 2021

Para a implantação do eSocial é indispensável o apoio dos gestores e encarregados das empresas e escritórios na mudança das rotinas, e que as áreas responsáveis estejam comprometidas para executá-lo de uma forma a evitar impactos desfavoráveis, como multas e sanções (Carneiro, 2022).

2.3 Percepção e Impactos do eSocial: Estudos anteriores

Santos (2019) buscou identificar e descrever a percepção dos alunos de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Uberlândia sobre o sistema do eSocial, ao todo 22 alunos foram entrevistados onde a maioria trabalhava na área contábil, a autora obteve um resultado 63,63% que afirmaram não estar preparado para esse sistema pois não tinham conhecimento do eSocial e apenas uma minoria tinha recebido treinamento sobre o mesmo.

Já Martins (2019) realizou um estudo na cidade de Antônio Carlos (SC) com a percepção dos empresários em relação à obrigatoriedade do eSocial, foram entrevistados 117 empresários, a pesquisa relata que a maioria dos entrevistados afirmaram conhecer pouco sobre o eSocial, e que acreditam que o projeto trouxe uma maior integração entre os empresários e os profissionais contábeis e a maior dificuldade seria em se adequar aos prazos a serem cumpridos.

Silva (2019) analisou as mudanças resultantes da implantação e utilização do eSocial nos escritórios de contabilidade em Cacoal/RO, e levantou três fatores relevantes que influenciam a implantação do eSocial nos escritórios: a mudança na cultura trabalhando em conjunto com o empregador, adaptação dos sistemas de softwares, e maior atenção e agilidade

ao cumprimento dos prazos. Os entrevistados consideram o sistema complexo, pois exige total adaptação por parte de empregadores e escritórios.

Segundo Silva, Maria (2019) que realizaram um estudo com as mudanças nas rotinas contábeis com a implantação do eSocial nos escritórios contábeis no estado do Paraná, concluíram que a maior dificuldade encontrada na implantação do eSocial foi em relação ao prazo para poder estudar o projeto, prazo este considerado muito curto. Outro ponto foi a conscientização dos clientes em relação as novas rotinas e a adequação dos processos interno.

3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo estabelecido, a pesquisa realizada tem como caráter predominante, pesquisa descritiva e qualitativa, (SILVA e MENEZES 2005) uma vez que a mesma busca trazer conceitos e objetivos de um novo sistema governamental presente em escritórios e empresas, tendo em vista identificar e descrever qual a opinião dos profissionais de Departamento de Pessoal nos escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia.

Do ponto de vista do tipo de abordagem do problema a pesquisa é qualitativa, buscando entender como a implantação do eSocial tem afetado os profissionais de departamento de pessoal.

Em relação aos procedimentos técnicos, foi realizado um levantamento de dados por meio da aplicação de questionário, com o objetivo de validar os impactos da implantação do eSocial. O questionário constante no Anexo I foi baseado nos trabalhos de Custódio (2017) e Silva (2019), contendo 17 perguntas (com questões objetivas e questões discursivas) que foram divididas em cinco blocos: (i) Perfil do entrevistado; (ii) Dificuldades encontradas com a implantação do eSocial; (iii) Conscientização dos clientes; (iv) Mudança nas rotinas dos escritórios e (v) Vantagens e desvantagens do eSocial.

O instrumento de coleta de dados foi via *Microsoft Forms*[®] e encaminhado por e-mail, LinkedIn e grupos de WhatsApp e Telegram, para pessoas que tem ou tiveram experiências práticas com o eSocial em escritório de contabilidade em Uberlândia. Vale ressaltar que a pesquisa se limita apenas a profissionais que atuam em escritórios de contabilidade, excluindo da amostragem aqueles que porventura atuam em empresas e/ou órgãos públicos.

Foram obtidas 37 respostas que foram organizadas em planilha do Excel gerada automaticamente pelo sistema da *Microsoft Forms*. A análise dos dados foi por meio de estatística descritiva.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados e analisados os resultados obtidos da pesquisa relacionada aos impactos da implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia. Para apresentação dos resultados serão utilizadas figuras (gráficos) e tabelas, tendo como incentivo o apoio à compreensão e análise das informações obtidas no formulário.

4.1 Perfil do entrevistado

Nesta primeira parte os resultados analisados foram referentes as doze perguntas iniciais do questionário que abordam o perfil do entrevistado e o conhecimento do eSocial. A Tabela I a seguir apresenta os resultados obtidos quanto ao gênero e idade dos entrevistados.

Tabela 1: Gênero e idade

	Gênero		Idade				
	Homem	Mulher.	Até 24 anos	25 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	Acima de 56 anos
Quant.	10	27	5	16	10	3	3
Porc. (%)	27%	73%	14%	43%	27%	8%	8%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Ao analisar o perfil dos respondentes quanto ao gênero e idade, pode-se verificar que 73% foram mulheres e 27% homens. Isso demonstra que as mulheres vêm ocupando cada vez mais espaço no mercado de trabalho na área da contabilidade. Percebe-se ainda que 43% dos respondentes tem entre 25 a 35 anos de idade.

A Tabela 2 apresenta a formação acadêmica, a área e a cidade de atuação dos entrevistados.

Tabela 2: Formação, área de atuação e cidade onde atua

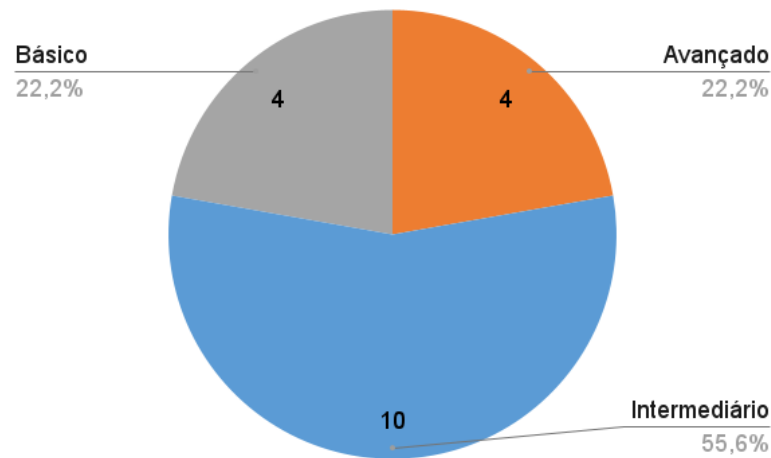
	Tipo	Quant.	Porc. (%)
Formação	Técnico em Contabilidade	3	7,00%
	Bacharel em Contabilidade	18	49,00%
	Especialização/MBA	1	3,00%
	Nenhuma Formação	1	3,00%
	Outra	14	38,00%
Área de atuação	Gerencial	4	10,8%
	Contábil	2	5,4%
	Fiscal	1	2,7%
	Setor Pessoal	29	78,4%
	Financeiro	0	0,0%
	Outra	1	2,7%
Cidade de atuação	Uberlândia MG	33	89,2%
	Outra	4	10,8%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Na Tabela 2 buscou-se saber qual a formação acadêmica dos respondentes, e foi identificado que 49% formaram em Ciências Contábeis no nível de bacharelado, ainda foi identificado que 38% dos respondentes tiveram outra formação, como: Recursos Humanos, Administração com ênfase em Recursos Humanos e Técnico em Departamento de Pessoal.

Quanto a área de atuação, 78,4% dos respondentes trabalham no setor pessoal, em vista disso o objeto de estudo desta pesquisa eSocial está diretamente relacionada ao setor de departamento de pessoal. Sobre a cidade de atuação 89,2% atua no município de Uberlândia-MG, vale ressaltar que esta pesquisa se limita apenas a escritórios localizados na cidade de Uberlândia, porém o questionário foi enviado para grupos de redes sociais onde alguns dos respondentes eram de outros estados, correspondendo assim 10,8% na categoria outra conforme Tabela 2.

A Figura 2 demonstra o nível de conhecimento dos entrevistados em sistemas de informação.

Figura 2 – Conhecimento em sistemas de informação

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Sobre o nível de conhecimento em sistemas de informação 55,6% dos respondentes se consideram no nível intermediário. Conforme citado anteriormente o eSocial é um sistema criado pelo governo que tem como objetivo simplificar e unificar o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, logo, ter conhecimento em sistemas pode auxiliar na compreensão do eSocial, facilitando seu uso nas rotinas do dia-a-dia nos escritórios.

Na Tabela 3 apresenta o tempo de atuação dos respondentes no setor pessoal.

Tabela 3: Tempo de atuação no setor pessoal

	Quant.	Porc. (%)
De 1 a 5 anos	7	18,92%
De 6 a 10 anos	21	56,76%
De 11 a 15 anos	1	2,70%
De 16 a 20 anos	5	13,51%
Acima de 20 anos	3	8,11%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Observa-se que 56,76% dos respondentes possuem entre 6 a 10 anos de experiência no setor de departamento de pessoal, totalizando 21 dos 37 entrevistados. Os dados nos mostram que grande parte dos profissionais de departamento de pessoal possuem uma experiência consolidada no setor atuando em escritórios de contabilidade. Vale ressaltar também que dentro os respondentes que disseram ter acima de 20 anos de experiência, alguns responderam que trabalham na área a 30 anos, acompanhando assim todo o processo de avanços

tecnológicos dentro do setor pessoal, e também de mudanças da lei, como por exemplo, a última reforma trabalhista firmada pela Lei n. ° 13.467, de 13 de julho de 2017.

Tabela 4: Tempo de conhecimento e atuação do eSocial

	Tempo de conhecimento do eSocial		Tempo que emprega o eSocial nas rotinas do DP	
	Quant.	Porc. (%)	Quant.	Porc. (%)
Abaixo de 1 ano	0	0,00%	0	0,00%
De 1 a 3 anos	17	45,95%	23	62,16%
De 4 a 6 anos	18	48,65%	14	37,84%
Acima de 7 anos	2	5,40%	0	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

A Tabela 4 demonstra os dados referentes ao tempo de conhecimento com o sistema do eSocial e quanto tempo o emprega em suas rotinas do departamento de pessoal. Como citado anteriormente o eSocial surgiu pelo Decreto n. ° 8.373 de 11 de dezembro 2014, logo, até a presente data desta pesquisa, o eSocial tem oito anos desde que foi anunciado pelo governo.

Porém, como o eSocial foi disponibilizado para uso inicial nas empresas e escritórios de contabilidade somente em janeiro de 2018, os dados da Tabela 4 demonstram este cenário, tendo em vista que 48,65% dos respondentes afirmam que conhecem o eSocial entre 4 a 6 anos, demonstrando que muitos deles acompanharam o Decreto desse novo sistema desde o início, e ainda 5,40% dos respondentes já ouviram falar do eSocial a mais de 7 anos. Já quando foi perguntado sobre o tempo em que empregam o eSocial em suas rotinas, 62,16% disseram entre 1 a 3 anos, e 37,84% entre 4 a 6 anos. Vale ressaltar que os respostas na faixa de entre 4 a 6 anos, não obteve nenhuma resposta acima de 5 anos.

Tabela 5: Métodos utilizados para conhecer e especializar no eSocial

	Quant.	Porc. (%)
Cursos	17	45,94%
Palestras	12	32,43%
Treinamento com o sistema de informação utilizado	23	62,16%
Site eSocial	18	48,65%
Vídeos em plataformas digitais	22	59,46%
Fóruns de discussões sobre o eSocial	18	48,65%
Grupos de redes sociais com outros profissionais do campo	18	48,65%
Outro	7	18,92%

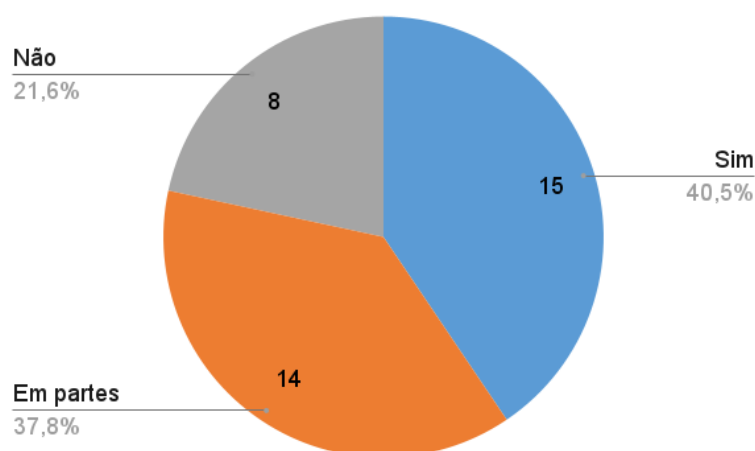
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

A Tabela 5 demonstra os métodos utilizados para conhecer e se especializar no eSocial, nesta pergunta os respondentes podiam escolher mais de uma opção, entre os métodos mais utilizados observa-se que 62,16% dos respondentes tiveram treinamento com o sistema de informação utilizado no escritório, 59,46% viram vídeos em plataformas digitais, e 48,65% utilizaram o site do eSocial, fóruns de discussões sobre o eSocial e grupos de redes sociais com outros profissionais para buscarem conhecimento e se especializarem, ainda 18,92% dos respondentes disseram que aprenderam com supervisores e colegas no setor pessoal onde trabalha.

Pode-se de analisar que os meios para se especializar e conhecer o eSocial foram muitos, na *internet* encontra-se vários, vídeos, artigos, sites, fóruns falando sobre o eSocial, desde a sua criação até as novas atualizações que vão saindo para o profissional estar sempre atualizado.

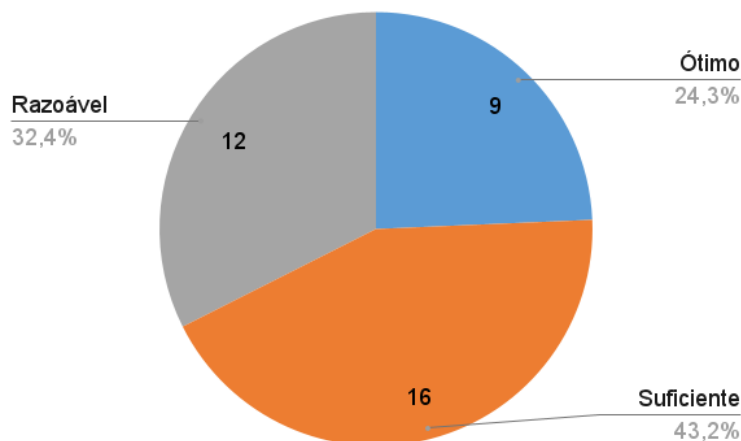
A Figura 3 apresenta os dados referentes a leitura do manual de orientação do eSocial pelos respondentes.

Figura 3 – Leitura do manual do eSocial



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Sobre o manual de orientação do eSocial foi perguntado para os entrevistados se eles fizeram a leitura, 40,5% responderam que fizeram a leitura do manual, 37,8% leram em partes, e 21,6% não leram. O manual foi criado pelo governo para auxiliar no conhecimento e entendimento às empresas e escritórios nos envios necessários na gestão das informações trabalhistas.

Figura 4 – Nível de conhecimento sobre o eSocial

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Na Figura 4 observa-se o nível de conhecimento dos respondentes sobre o eSocial, onde 43,2% alegam ter conhecimento suficiente do sistema eSocial, 32,4% responderam que possuem um conhecimento razoável e 24,3% dizem ter um ótimo conhecimento sobre o eSocial. Vale ressaltar que o eSocial é um sistema relativamente novo com apenas quatro anos e ainda em processo de implantação, logo, muitos processos ainda tendem a sofrer mudanças, os respondentes ainda assim possuem um conhecimento suficiente para lidar com essas alterações.

4.2 Dificuldades encontradas para a implantação do eSocial

No segundo bloco de perguntas do questionário, os respondentes analisaram o nível de concordância quanto às dificuldades encontradas na implantação do eSocial em suas rotinas conforme Tabela 5. Para tal, foram realizadas perguntas onde o entrevistado deveria classificar, de 1 a 5 cada afirmativa, onde 1 representa total discordância com o que foi apresentado e 5 total concordância com a afirmação.

Tabela 5 – Dificuldades na implantação do eSocial

	Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Não sei opinar	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente
Em relação ao sistema de informação utilizado no escritório, o suporte foi adequado para a implantação do eSocial.	0,0%	2,7%	16,2%	51,4%	29,7%
Houve mudanças na cultura organizacional do escritório.	5,4%	5,4%	21,6%	29,7%	37,8%
O manual do eSocial disponibilizado pelo governo serviu como base de orientação.	0,0%	10,8%	13,5%	54,1%	21,6%
Foram necessárias novas contratações para o departamento de pessoal.	8,1%	24,3%	29,7%	27%	10,8%
Houve investimento em treinamentos para os funcionários de departamento de pessoal ficarem por dentro dos processos e exigências do eSocial.	8,1%	21,6%	21,6%	37,8%	10,8%
Houve impactos no cumprimento das novas regras da legislação trabalhista em vigor.	0,0%	0,0%	8,1%	64,9%	27%
Houve dificuldade na conscientização dos clientes em relação às novas regras e rotinas.	2,7%	2,7%	8,1%	32,4%	54,1%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

É possível averiguar que 81,1% dos participantes afirmam que o suporte do sistema de informação utilizado foi suficiente para realizar a implantação do eSocial e 67,5% afirmam que houveram mudanças quanto a cultura organizacional. Ainda é possível notar que o manual do eSocial criado e disponibilizado pelo governo supre as necessidades e dúvidas de 75,7% das pessoas e que 37,8% dos entrevistados afirmam total ou parcialmente que não foram necessárias novas contratações no escritório.

Conforme afirmado por 48,6% dos participantes houveram treinamentos de capacitação para adequação das exigências do eSocial e 91,9% concordam que houve impactos no cumprimento de leis trabalhistas por conta da implantação do eSocial. E por fim é possível notar que houve dificuldade por parte dos clientes ao se adaptar com as novas exigências impostas pelo eSocial, conforme apontado por 86,5% dos respondentes.

4.3 Conscientização dos clientes

No terceiro bloco de perguntas do questionário, os respondentes analisaram o nível de concordância quanto a conscientização dos clientes. Conforme Tabela 6.

Tabela 6 – Conscientização dos clientes

	Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Não sei opinar	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente
Houve resistência por parte dos clientes frente às novas mudanças exigidas para os processos do eSocial.	0,0%	5,4%	2,7%	56,8%	35,1%
Os clientes entenderam que o eSocial é uma ferramenta que trará muitos benefícios, como a fidedignidade e tempestividade das informações.	5,4%	32,4%	16,2%	40,5%	5,4%
Foram utilizadas ferramentas para conscientizar os clientes do escritório sobre a obrigatoriedade do eSocial, via e-mail, palestras, reuniões, etc.	5,4%	8,1%	2,7%	32,4%	51,4%
É necessário mais atenção por partes dos clientes no preenchimento e envio de informações.	0,0%	0,0%	2,7%	29,7%	67,6%
Os clientes fizeram planejamentos internos, para atender as demandas do eSocial.	16,2%	24,3%	37,8%	16,2%	5,4%
Os clientes se prontificaram a colaborar com os novos processos, cientes das multas que podem acarretar caso não haja cumprimento dos prazos.	5,4%	37,8%	13,5%	35,1%	8,1%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

A partir das respostas nota-se que os clientes apresentaram resistência quanto às mudanças exigidas para os processos do eSocial, conforme apontado por 91,9% dos entrevistados, e que os clientes não entenderam que o eSocial trará benefícios, de acordo com 37,8% dos respondentes. 83,8% dos participantes ainda concordam que foram utilizadas ferramentas de conscientização para os clientes, como e-mails, palestras e reuniões, porém 97,3% concordam que ainda é necessária mais atenção por parte dos clientes na etapa de preenchimento e envio das informações exigidas pelo eSocial.

Ainda é possível notar que 40,5% dos entrevistados afirmam que os clientes não se planejam internamente para atender e cumprir com as demandas do eSocial e 43,2% não acreditam que os clientes colaboram com os novos processos, mesmo que existam multas devido ao não cumprimento dos prazos estipulados pelo eSocial.

4.4 Mudanças nas rotinas dos escritórios

No quarto bloco de perguntas do questionário, os respondentes analisaram o nível de concordância quanto as mudanças nas rotinas do escritório conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Mudanças nas rotinas dos escritórios

	Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Não sei opinar	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente
O eSocial mudou a rotina dos escritórios.	0,0%	13,5%	18,9%	27,0%	40,5%
As novas rotinas trazidas pelo eSocial são benéficas para o escritório e os clientes.	2,7%	0,0%	5,4%	59,5%	32,4%
Houve diminuição nos processos até o momento com a implantação do eSocial.	2,7%	8,1%	8,1%	59,5%	21,6%
O escritório realizou reuniões de conscientização com os colaboradores sobre o eSocial.	13,5%	27,0%	16,2%	27,0%	16,2%
O sistema de informação utilizado pelo escritório está bem preparado para atender as demandas do eSocial.	0,0%	5,4%	2,7%	64,9%	27,0%
Foi necessário planejamento para a implantação do eSocial.	0,0%	0,0%	21,6%	54,1%	24,3%
O eSocial impactou nos processos do departamento de pessoal e outros setores como contábil, fiscal e jurídico.	0,0%	10,8%	21,6%	24,3%	43,2%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

É natural que com a criação de novas tecnologias e ferramentas haja um período de adaptação e mudanças, e conforme 68,5% dos entrevistados demonstraram, o eSocial gerou uma mudança na rotina dos escritórios. Entretanto, 91,9% dos participantes afirmam que estas mudanças são benéficas para o escritório e para os clientes e 81,1% acreditam que houve uma diminuição dos processos desde a implantação do eSocial.

Ainda de acordo com 43,2% dos respondentes os escritórios realizaram reuniões de conscientização aos colaboradores sobre as alterações acarretadas pelo eSocial. Também é possível notar que o sistema de informação utilizado pelo escritório possui os insumos necessários para atender as demandas do eSocial, conforme inferido por 91,9% dos participantes. Porém, mesmo com este preparo ainda foi necessário planejamento para a implantação do eSocial, de acordo com 78,4% dos entrevistados.

Ao se tratar dos processos do escritório 67,5% dos respondentes afirmam que houveram impactos provenientes da implantação do eSocial.

4.5 Vantagens e desvantagens do eSocial

No quinto bloco foi levantado a opinião dos entrevistados de quais foram os benefícios e desafios encontrados na implantação do eSocial em suas rotinas conforme Tabela 8. Vale ressaltar que os respondentes podiam escolher mais de uma opção.

Tabela 8: Benefícios proporcionados pela implantação do eSocial

	Quantidade
Unificação das informações / padronização / redução das obrigações acessórias.	32
Dificultar Fraudes	27
Cumprimento da lei por parte das empresas.	25
Maior acesso / clareza e qualidade da informação.	25
Transmissão da informação por meio digital / informatização do processo.	17
Simplificação do cumprimento de obrigações	15

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Entre as opções apresentadas é possível notar que o benefício mais relevante foi a padronização e unificação das informações, bem como a redução das obrigações acessórias, tendo a quantidade de 32 respostas. Em seguida, com 27 votos, tem-se a dificuldade de realizar fraudes por meio do eSocial. Houveram ainda 25 votos referentes aos benefícios de cumprimento da lei por parte das empresas e o maior acesso, clareza e qualidade das informações.

Como a quantidade de 17 respostas tem-se o benefício de transmissão de informação por meio digital, tornando o processo informatizado. E com apenas 15 votos, a simplificação do cumprimento de obrigações.

A Tabela 9 demonstra os desafios ocasionados pela implantação do eSocial.

Tabela 9: Desafios ocasionados pela implantação do eSocial

	Quantidade
Problemas relativos aos clientes (relacionamento/adaptação/aumento de demandas/falta de preparo das empresas).	34
Dificuldades de adaptação	22
Revisão de processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos.	22
Riscos de multas.	20
Aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.	17
Problemas na operacionalização do sistema.	13

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Ao se tratar dos desafios que os entrevistados encontraram devido a implantação do eSocial é possível notar que a relação com o cliente é apontada por 34 dos entrevistados, desde o relacionamento, adaptação, aumento das demandas e até a falta de preparo das empresas. Em específico, a dificuldade de adaptação foi levantada por 22 dos participantes, bem como a revisão dos processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos.

O risco de multas é um ponto observado por 20 pessoas, e dentre os respondentes 17 acreditam que o aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos foi um desafio. Por fim 13 entrevistados responderam que se tem o problema na operacionalização do sistema.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo verificar os impactos da implantação do eSocial na rotina dos profissionais atuantes em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia/MG. Para atingir o objetivo realizou-se a revisão da literatura disponível acerca do tema em questão e um levantamento de dados por meio de questionário com 37 profissionais de contabilidade. Os resultados encontrados responderam os objetivos específicos desta pesquisa.

É possível verificar que houveram mudanças benéficas para os escritórios como a simplificação dos processos e do cumprimento das obrigações e também desvantagens como a operacionalização do sistema e o grande risco de multas. Além disso de acordo com os respondentes, os maiores benefícios foram as reduções das obrigações acessórias, bem como a maior clareza dos processos. Por fim, conclui-se que houve resistência por parte dos clientes em relação as novas mudanças e que nem todos se prontificaram a colaborar, mesmo sendo feitas palestras e avisos por parte dos escritórios de contabilidade.

Como limitações, indica-se que o fato de este ser um estudo realizado apenas em uma cidade do estado de Minas Gerais, em escritórios de contabilidade e o número limitado de respondentes, assim como o fato do eSocial ainda não estar em sua fase completa de implantação, no entanto pode-se deduzir alguns fatores que influenciam com vantagens e desvantagens na implantação do eSocial de forma abrangente.

Sugere-se para trabalhos futuros, que esta pesquisa seja replicada para comparação de resultados e em um momento onde o eSocial já esteja completamente implantado. Recomenda-se a ampliação dessa amostra com profissionais que atuam também em empresas e no setor público.

REFERÊNCIAS

ALOUICHE, L. F.; FIORAVANTE, T. M. Sistema de escrituração digital das obrigações, fiscais, previdenciárias e trabalhistas está em fase de implementação. 2014. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI195387,21048-Sistema+de+Escrituracao+Digital+das+Obrigacoes+Fiscais>>. Acesso em: 09 jun. 2021.

BORGES, Bruna Deise Vieira; COSTA, Marlon Eduardo Domingues; CARNEIRO, Alexandre de Freitas; *et al.* eSocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 7, p. 9359–9377, 2019. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/2379>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

BRASILIA-DF. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a instituição do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas-eSocial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 9 jun. 2021.

CARNEIRO, Mauricio, **O que é eSocial, como funciona e como cadastrar?** 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/esocial>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

CONCEIÇÃO, Felipe Opuszka; LIMA, Lucas Ferreira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Desafios das organizações contábeis acerca do ESocial após sua implementação. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 14, n. 1, p. 3–19, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/32675/21046>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

Conheça o eSocial. eSocial. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo#:~:text=O%20objetivo%20do%20Governo%20Federal,a%20burocracia%20para%200as%20empresas.>>. Acesso em: 28 maio 2022.

CORDEIRO, A.; KLANN, R. C. Institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo em organizações de serviços contábeis. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, p. 79-93, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34847/institucionalizacao-de-habitos-e-rotinas-com-a--->>. Acesso em: 14 jul. 2022.

COSTA, Kerlen. **As inconsistências do e-social e seu impacto na rotina das empresas.** Administradores.com. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/as-inconsistencias-do-e-social-e-seu-impacto-na-rotina-das-empresas>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

Cronograma de Implantação. eSocial. Disponível em: <<https://www.gov.br/eSocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

Decreto nº 6022. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 9 jun. 2021.

Decreto nº 7979. Planalto.gov.br. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm>. Acesso em: 9 jun. 2021.

Decreto nº 8373, Planalto.gov.br, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 28 jun. 2022.

Figura 1 – MIRANDA, Marta. **Termos Contábeis - SPED - BlogSkill,** 2020. Disponível em: <<https://gruposkill.com.br/blogskill/termos-contabeis-sped/>>. Acesso em: 27 jun. 2022.

GERON, C. M. S. *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.** Brasília. V. 5, n. 2, art. 3, p. 44-67. Maio/ago. 2011.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa** /Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2021.

IMPrensa NACIONAL. **PORTARIA CONJUNTA Nº 76, DE 22 DE OUTUBRO DE 2020 - DOU - Imprensa Nacional.** In. gov.br. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-76-de-22-de-outubro-de-2020-284694569>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

KAUARK, F. **Metodologia da pesquisa:** guia prático/Fabiana Kauark, Fernanda Castro Manhães e Carlos Henrique Medeiros. – Itabuna: Via Litterarum, 2010. Disponível em: <http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/livrodemetodologiadapesquisa2010_011120181549.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2021.

L13467. Planalto.gov.br. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 dez. 2022.

MACIEL, Pollyana Flores. SOUZA, Marta Alves de. **Os impactos do SPED nas empresas de contabilidade.** 2012. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/joseadrianopinto/sped-artigo-impactospollyana>>. Acesso em: 29 jun. 2022.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL Versão S-1.0. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>>.

Nascimento, Paulo S. F. **Os direitos sociais em prol do trabalhador brasileiro.** 2013. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/36725/os-direitos-sociais-em-prol-do-trabalhador-brasileiro#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%ABlica%20Federativa,o%20primado%20da%20igualdade%20real.>>. Acesso em: 14 jul. 2022.

OLIVEIRA, Lucimar da Silva; SANTANA, Tayana Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017. Disponível em: <<https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/686>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. **eSocial: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

Quadro 2 - <https://urh.cps.sp.gov.br/inadequacao-ao-eSocial-pode-gerar-penalidades-e-multas/>

REICHERT, Natália Sofia; FILIPIN, Roselaine; BRIZOLLA, Maria; *et al.* **IMPLANTAÇÃO DO EFD SOCIAL PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**, 2016. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3079/Artigo%20Natalia%20Pronto%20_NATALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 9 jun. 2021

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial: prático para gestores.** São Paulo: Érica, 2ª Ed., 2016.

ROSADO, Regina Célia da Silva. Impactos iniciais com o advento do eSocial, Ánapolis- GO, 2019. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/26510>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do sped na Contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 10, n. 29, p. 9-26, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/33334/o-impacto-do-sped-na-contabilidade-desafios-e-p--->>. Acesso em: 9 jun. 2021.

SANTOS; KONZEN, Juliano. A PERCEPÇÃO DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DO VALE DO PARANHANA/RS E DE SÃO FRANCISCO DE PAULA/RS SOBRE A CONTABILIDADE DIGITAL. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. 9, n. 2, p. 101–130, 2020. Disponível em: <<http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1614>>. Acesso em: 28 maio 2022.

SILVA, Ana Letícia Melo da; ARAUJO, Maurílio Arruda de. Sistema de Escrituração Digital: A percepção dos profissionais de Contabilidade em relação ao e-Social. **Revista Paraense De Contabilidade**, v. 4, n. 3, p. 90–101, 2019. Disponível em: <<https://crcpa.org.br/revistaparaense/index.php/crcpa/article/view/53>>. Acesso em: 28 maio 2022.

SILVA, Alisson Moreira; SILVA, Nágila Maria de Paulo; COSTA, Sanara Santos; GOMES, Rickardo Léo Ramos. Impactos do eSocial na cultura e processos internos das pequenas empresas. **Revista Observatório de la Economía Latinoamericana**, ISSN 1696-8352 n. 261, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/cultura-pequenas-empresas.html>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

SILVA, Edna Lucia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4ª ed. ver. atual. – Florianópolis 2005. Disponível em: file:///C:/Users/USER/Downloads/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_disseratacoes_4ed.pdf. Acesso em: 9 jun. 2021

SILVA, Renata Kester. e-Social: um estudo sobre sua implantação e influência na rotina dos profissionais de contabilidade, no município de Cacoal/RO. **Unir.br**, 2019. Disponível em: <<https://www.ri.unir.br/jspui/handle/123456789/3352>>. Acesso em: 28 maio 2022.

SIQUEIRA, Edna Maria da Silva; MARTINS, Lucas Candeia. Os impactos da implementação do eSocial no âmbito dos escritórios contábeis em cidades do estado de Pernambuco. **Revista de Auditoria Governança e Contabilidade, Revista Especialize** v. 8, n. 35, 2020. Disponível em: <<http://fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/article/view/2072>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

VELLUCCI, R. G. et al. Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018. Disponível em: <<http://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RMPE/article/view/1114>>. Acesso em: 9 jun. 2021.

VINICIUS, Ricardo; SANTOS, Milton; CELESTE, Maria; *et al.* Inovações Organizacionais e de Negócios Trazidas pelo SPED: Um estudo empírico sobre as perspectivas de contadores e órgãos fiscalizadores. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 11, n. 4, p. 942–960, 2018. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/2734/273458364002/html/>>. Acesso em: 14 jul. 2022.

VOLPATTO, E. Preparativos para implementação do eSocial: Um estudo nos Escritórios Contábeis de Passo Fundo. 2014. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2014.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)

Impactos da implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia

Convidamos você a participar da pesquisa intitulada "Impactos da Implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Uberlândia" sob a responsabilidade das pesquisadoras Professora Doutora Camilla Soueneta Nascimento Nganga e Thaynara Ferreira Silva, da Universidade Federal de Uberlândia. Nesta pesquisa nós estamos buscando verificar os impactos da implantação do eSocial na rotina dos profissionais atuantes em escritórios de contabilidade. Na sua participação, você será submetido (a) a responder um questionário que está dividido em cinco seções, iniciando com uma breve análise do perfil do entrevistado, e seguindo com as perguntas que abordam as dificuldades encontradas com a implantação do eSocial, o processo de conscientização dos clientes, as mudanças perceptíveis na rotina dos escritórios e as vantagens e desvantagens do eSocial. Suas respostas serão analisadas em conjunto com as respostas dos demais participantes. Em nenhum momento você será identificado. **A pesquisa levará aproximadamente 10 minutos para ser concluída.** Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Questões

Bloco 1: Perfil do entrevistado

1. Qual sua faixa etária?

- Até 24 anos
- De 25 até 35 anos
- De 36 até 45 anos
- De 46 até 55 anos
- Acima de 56 anos

2. Com qual gênero se identifica?

- Homem
- Mulher
- Prefiro não responder
- Outro _____

3. Em qual cidade você atua/trabalha? (Exemplo: Uberlândia-MG)

R. _____

4. Qual é a sua formação?

- Técnico em Contabilidade
- Bacharel em Contabilidade
- Especialização/MBA
- Nenhuma formação
- Outra _____

5. Em qual área você desempenha suas atividades?

- Gerencial
- Contábil
- Fiscal
- Setor pessoal

- Financeiro
 Outra _____

6. Qual o seu nível de conhecimento em sistemas de informação?

- Básico
 Intermediário
 Avançado
 Não tenho conhecimento

7. Há quanto tempo você atua no Departamento de Pessoal? (Em anos completos)

8. Há quanto tempo você conhece o eSocial? (Em anos completos)

9. Há quanto tempo você emprega o eSocial nas rotinas do Departamento de Pessoal? (Em anos completos)

10. Você leu o Manual do eSocial?

- Sim
 Não
 Em partes

11. Quais foram os métodos utilizados para conhecimento e especialização do eSocial? (é possível marcar mais de uma opção)

- Cursos
 Palestras
 Treinamentos disponibilizados pelo sistema de informação utilizado
 Site eSocial
 Vídeos nas plataformas digitais
 Fóruns de discussões sobre o eSocial
 Grupos de redes sociais com outros profissionais do campo
 Outras _____

12. Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- Ótimo
 Suficiente
 Razoável
 Insuficiente
 Não consigo validar

As questões a seguir estão separadas em três blocos, cada bloco com uma pergunta específica. Para as assertivas, leia atentamente cada uma das afirmativas apresentadas e atribua uma nota de um (1) a cinco (5) para cada situação descrita, sendo um para "discordo totalmente", e cinco para "concordo totalmente".

Você ainda pode escolher opção (3) para "não sei", quando não souber opinar sobre a afirmativa apresentada.

1	2	3	4	5
Discordo	Discordo	Não sei	Concordo	Concordo

totalmente	parcialmente	opinar	parcialmente	totalmente
------------	--------------	--------	--------------	------------

Bloco 2

13. Dificuldades encontradas para a implantação do eSocial

Para as assertivas a seguir, assinale o seu grau de concordância, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.	Grau de concordância [1 a 5]
Em relação ao sistema de informação utilizado no escritório, o suporte foi adequado para a implantação do eSocial.	
Houve mudanças na cultura organizacional do escritório.	
O manual do eSocial disponibilizado pelo governo serviu como base de orientação.	
Foram necessárias novas contratações para o departamento de pessoal.	
Houve investimento em treinamentos para os funcionários de departamento de pessoal ficarem por dentro dos processos e exigências do eSocial.	
Houve impactos no cumprimento das novas regras da legislação trabalhista em vigor.	
Houve dificuldade na conscientização dos clientes em relação às novas regras e rotinas.	

Bloco 3

14. Sobre a conscientização dos clientes em relação ao eSocial

Para as assertivas a seguir, assinale o seu grau de concordância, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.	Grau de concordância [1 a 5]
Houve resistência por parte dos clientes frente às novas mudanças exigidas para os processos do eSocial.	
Os clientes entenderam que o eSocial é um sistema que trará muitos benefícios, como a fidedignidade e tempestividade das informações.	
Foram utilizadas ferramentas para conscientizar os clientes do escritório sobre a obrigatoriedade do eSocial, via e-mail, palestras, reuniões, etc.	
É necessário mais atenção por partes dos clientes no preenchimento e envio de informações.	
Os clientes fizeram planejamentos internos, para atender as demandas do eSocial.	
Os clientes se prontificaram a colaborar com os novos processos, cientes das multas que podem acarretar caso não aja cumprimento dos prazos.	

Bloco 4

15. Mudanças nas rotinas dos escritórios de Contabilidade

Para as assertivas a seguir, assinale o seu grau de concordância, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente.	Grau de concordância [1 a 5]
As novas rotinas trazidas pelo eSocial são benéficas para o escritório e os clientes.	
Houve diminuição nos processos até o momento com a implantação do eSocial.	
O escritório realizou reuniões de conscientização com os colaboradores sobre o eSocial.	
O sistema de informação utilizado pelo escritório está bem preparado para atender as demandas do eSocial.	
Foi necessário planejamento para a implantação do eSocial.	
O eSocial impactou nos processos do departamento de pessoal e outros setores como contábil, fiscal e jurídico.	

Bloco 5: Sobre a implantação do e-Social: vantagens e desvantagens

16. Em sua opinião, quais os benefícios proporcionados pela implantação do eSocial? (é possível marcar mais de uma opção)

- Unificação das informações / padronização / redução das obrigações acessórias.
- Dificultar Fraudes
- Cumprimento da lei por parte das empresas.
- Maior acesso / clareza e qualidade da informação.
- Transmissão da informação por meio digital / informatização do processo.
- Simplificação do cumprimento de obrigações.

17. Em sua opinião, quais os desafios ocasionados pela implantação do eSocial? (é possível marcar mais de uma opção).

- Problemas relativos aos clientes (relacionamento/adaptação/aumento de demandas/falta de preparo das empresas).
- Dificuldades de adaptação.
- Revisão de processos internos das empresas e modificação nos recursos humanos.
- Riscos de multas.
- Aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.
- Problemas na operacionalização do sistema.