

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

KARINA SILVEIRA CUSTÓDIO

**ESOCIAL: PROBLEMAS E DIFICULDADES ENFRENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**

CRICIÚMA

2017

KARINA SILVEIRA CUSTÓDIO

**ESOCIAL: PROBLEMAS E DIFICULDADES ENFRENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2017

KARINA SILVEIRA CUSTÓDIO

**ESOCIAL: PROBLEMAS E DIFICULDADES ENFRENTADOS PELOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade e Gestão Tributária.

Criciúma, 03 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

Prof. Luciano da Rocha Ducioni – Especialista – UNESC – Examinador

Prof. Adilson Pagani Ramos – Mestre – UNESC – Examinador

**Dedico este trabalho os meus pais,
Claudionor e Janete, por todo incentivo e
compreensão ao longo desta caminhada.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por me dar coragem, perseverança e inteligência para superar os momentos difíceis desta caminhada.

Aos meus pais e minha irmã, que ao longo destes quatro anos e meio, não mediram esforços para que este meu sonho se concretizasse. Por me ensinar valores e princípios que sempre levarei comigo. Agradeço imensamente por todo amor, carinho e incentivo.

Ao meu namorado, que esteve ao meu lado em todas as horas, agradeço de coração por todo amor, paciência e compreensão, pela hospedagem nos dias de orientações do TCC e por nunca me deixar desistir.

Aos meus familiares e amigos, que sempre me apoiaram e me deram forças para enfrentar os desafios da vida acadêmica, em especial minha amiga Rithielli pelas risadas, desabafos e companheirismo nos trabalhos e provas.

Ao meu orientador, Leonel Luiz Pereira, por toda atenção, disponibilidade, dedicação e contribuição para a realização deste trabalho, agradeço imensamente.

Aos demais professores do corpo docente do curso de Ciências Contábeis, pelos ensinamentos, pelas amizades construídas, e por fazerem de nós profissionais éticos, de caráter e prontos para o mercado de trabalho.

Aos empresários dos escritórios de contabilidade do Município de Turvo/SC que dispuseram de seu tempo para responder aos questionários aplicados, contribuindo para o desenvolvimento desta pesquisa.

Enfim, minha eterna gratidão a todos que direta ou indiretamente contribuíram para esta conquista.

Meus sinceros agradecimentos a todos!

“A menos que modifiquemos à nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

Albert Einstein

RESUMO

O Governo Federal está sempre em busca de meios de aprimorar a fiscalização dos contribuintes, um dos mais complexos e ainda em fase de implantação é o eSocial, que faz parte do projeto SPED e visa unificar e otimizar o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. A implantação deste projeto acarretará em grandes mudanças na cultura das empresas e com isso exige preparação e adequação também por parte dos escritórios de contabilidade. Este estudo tem o objetivo de identificar os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Turvo/SC estão encontrando para adequar seus clientes ao eSocial. A metodologia do estudo é qualitativa, descritiva e na coleta dos dados o tipo utilizado foi levantamento. Para diagnosticar os problemas foi aplicado um questionário com os escritórios de contabilidade. Dentre as respostas obtidas as que mais se destacaram foram referente à preparação dos escritórios e dos clientes para suprir as exigências do eSocial, que mesmo com o prazo de início da implantação se aproximando, muitos ainda não adotaram nenhum método para adequar os clientes a esta nova exigência. A mudança foi um dos pontos mais citados entre os respondentes como problema para adequar os clientes ao eSocial, pelo fato das empresas precisarem se readaptar com os prazos e exigências da legislação para evitar as penalidades. Neste sentido, é de suma importância que as empresas iniciem o processo de mudança antes da efetiva obrigatoriedade do eSocial, para evitar penalidades por atrasos nos envios da informações ou no envio incorreto das mesmas. Os contadores tem um papel muito importante neste momento, pois serão também responsáveis pelas informações prestadas.

Palavras-chave: eSocial. Obrigações Acessórias. Mudança. Problemas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Funcionamento do eSocial.....	22
Figura 2 – Cenário atual.....	25
Figura 3 – Cenário ideal.....	26
Figura 4 – Gênero.....	36
Figura 5 – Nível de instrução.....	36
Figura 6 – Tempo de atuação do escritório.....	37
Figura 7 – Área que desempenha as atividades.....	38
Figura 8 – Quantidade de clientes do escritório.....	38
Figura 9 – Ramo de atuação dos clientes.....	39
Figura 10 – Interação sobre o eSocial.....	39
Figura 11 – Meio de conhecimento utilizado.....	40
Figura 12 – Nível de conhecimento sobre o eSocial.....	41
Figura 13 – Preparação do escritório para suprir exigências do eSocial.....	41
Figura 14 – Facilidade no trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal.....	43
Figura 15 – Empregadores e as mudanças impostas pelo eSocial.....	44
Figura 16 – Entendimento dos clientes sobre o eSocial.....	45
Figura 17 – Áreas de maiores investimentos.....	45
Figura 18 – Problemas para adequar os clientes ao eSocial.....	46
Figura 19 – Mudanças promovidas pelo escritório.....	47
Figura 20 – Ferramentas pra conscientizar/instruir os clientes.....	48
Figura 21 – Facilidade no trabalho do contador.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Como se preparar para o eSocial.....	42
Tabela 2 – Principal objetivo do Governo Federal na implantação do eSocial.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMESC	Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIPJ	Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
E-SOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
ICMS	Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPI	Impostos sobre Produtos Industrializados
ISS	Imposto Sobre Serviços
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NF-E	Nota Fiscal Eletrônica
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RET	Registro de Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal do Brasil
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	13
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL	16
2.2 SISTEMA DE INFORMAÇÃO CONTÁBIL	17
2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED	18
2.3.1 Sped contábil	19
2.3.2 Sped fiscal	20
2.3.3 EFD contribuições	20
2.3.4 ECF fiscal	21
2.4 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL	21
2.4.1 Objetivos do eSocial	23
2.4.2 Aspectos legais	23
2.4.3 Implantação e obrigatoriedade nas empresas	24
2.4.4 Vantagens e desvantagens	26
2.4.5 Envio de informações pré-eSocial	27
2.4.6 Envio de informações pós-eSocial	28
2.4.7 Prazos	29
2.5 MUDANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL	30
2.5.1 A ciência e a mudança	31
2.5.2 Cultura organizacional	31
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	33
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	33
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS	34
4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS	35
4.1 TURVO	35
4.2 ANÁLISE DOS DADOS	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50

REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE(S).....	55
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	56
ANEXO(S).....	61
ANEXO A – DECRETO Nº 8.373/2014.....	62
ANEXO B – RESOLUÇÃO COMITÊ DIRETIVO DO ESOCIAL Nº 2	66

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo abordará os tópicos introdutórios do presente estudo. Primeiramente será apresentado o tema, problema e a questão de pesquisa que conduzirá o trabalho. Em seguida serão apresentados os objetivos geral e específicos, que visam responder a questão de pesquisa, por fim será apresentada a justificativa da pesquisa e a estrutura do estudo.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA

Cada vez mais o Governo Federal vem aprimorando seus meios de fiscalizar os contribuintes com relação à arrecadação de impostos e tributos. Recentemente foi lançado o SPED que buscou unificar o envio de informações para cumprir as obrigações contábeis, trabalhistas e fiscais.

O eSocial é uma implantação que está dentro do grupo SPED, é considerado a mais complexa de todas, pois envolve vários órgãos do Governo Federal, como: CEF, INSS, MTPS e RFB.

Após a implantação do eSocial, as principais obrigações relacionadas a folha de pagamento, como GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, e outras, serão enviadas à Receita Federal por meio de um único sistema, pois atualmente essas informações são enviadas separadamente, sobrecarregando os funcionários das áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, principalmente.

Com isso as informações, desde a admissão até a demissão dos funcionários serão informadas bem como os dados referentes à medicina e segurança do trabalho e os laudos técnicos. Enfim, todas as obrigações que a legislação trabalhista e previdenciária exige terão que ser cumpridas à risca sob pena da aplicação de multas.

Essas novas exigências em função da vinda do eSocial impactará diretamente na cultura dos empregadores e com base no censo comum, percebe-se que por vezes acabam por descumprirem a legislação. Um dos principais problemas que se pode citar é o cumprimento de prazos, pois com esse novo método o envio das informações, em grande maioria, deverá ser em tempo real, sem registros retroativos.

O eSocial é visto como uma grande mudança cultural e quebra de paradigmas para as empresas envolvidas, pois sabe-se que é natural a resistência à mudanças pela sociedade, nesse caso, pelos empregadores. Neste momento as entidades, juntamente com os profissionais da contabilidade, deverão se reorganizar, buscar aperfeiçoamento e planejar métodos para aderir a esse sistema de escrituração sem se surpreender com as penalidades que a legislação propõe.

Os contadores têm papel fundamental dentro das organizações e também devem se preparar, se especializar e se organizar para cumprir essa obrigação em conjunto com as empresas e auxiliar seus clientes de forma a minimizar os impactos desta obrigação.

Desta forma, surge a seguinte questão de pesquisa: Quais os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Turvo/SC estão encontrando para adequar seus clientes ao eSocial?

1.2 OBJETIVOS

Para responder à questão de pesquisa o estudo trará o seguinte objetivo geral: Identificar os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Turvo/SC estão encontrando para adequar seus clientes ao eSocial.

Para atingir o objetivo geral são elencados os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Apresentar as principais mudanças impostas pelo eSocial;
- ✓ Discorrer sobre os impactos do eSocial no cotidiano organizacional;
- ✓ Identificar os problemas encontrados pelos escritórios de contabilidade, para adequar seus clientes ao eSocial.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

Esta pesquisa tem o propósito de identificar e apontar as principais dificuldades que os escritórios estão encontrando para adequar os clientes ao eSocial, nova obrigação que o governo está implantando, e que vai impactar de forma direta na vida dos empregadores. A complexidade desse sistema traz a necessidade, relevância e oportunidade de estudos e pesquisas, principalmente relacionados aos problemas dos empregadores em se adaptar ao mesmo.

Com essa implantação a cultura dos empregadores e a forma como os mesmos cumprem a legislação trabalhista e previdenciária devem mudar consideravelmente, pois o eSocial vem para fortalecer o cumprimento das leis e aplicar as penalidades cabíveis diante do descumprimento das mesmas. Sendo assim, esta pesquisa, por meio da identificação das dificuldades encontradas, busca auxiliar os escritórios a indicar o caminho que seus clientes devem tomar para se adequarem a essa exigência.

Com este estudo tem-se a intenção de contribuir teoricamente na construção de conhecimento e informações atualizadas sobre o tema abordado, que após a elaboração o mesmo poderá ser utilizado por profissionais da área, acadêmicos, empregadores, escritórios de contabilidade e a sociedade em geral.

Por se tratar de um assunto novo, que ainda está sujeito a modificações e aperfeiçoamentos até sua implantação, os materiais bibliográficos são escassos, sendo em sua maioria, artigos e reportagens disponibilizadas na *internet*. Para melhor aproveitamento do trabalho, o estudo de caso se realizará nos escritórios de contabilidade de Turvo/SC, focado apenas em uma cidade com o intuito de entrevistar os escritórios em sua totalidade e ter melhores resultados.

Para acadêmica, o trabalho contribuirá de forma pessoal e profissional, pessoal com relação aos conhecimentos adquiridos que levará, e profissional pelo fato de trabalhar na área de departamento pessoal, e estar diretamente ligada aos impactos oriundos do eSocial. Assim, com a identificação dos problemas é possível encontrar maneiras de resolvê-los dentro do meu local de trabalho.

Diante disto, explorar um tema ainda pouco estudado traz desafios durante a elaboração, mas acima de tudo desperta o interesse do leitor para entender mais o assunto, se aprofundar e até mesmo ser inspiração de trabalhos futuros.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Após o capítulo introdutório, o trabalho está organizado de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica, metodologia da pesquisa, apresentação e análise dos dados e considerações finais. A fundamentação teórica aborda aspectos teóricos a respeito do eSocial e das mudanças nas organizações devido à novas exigências. Em seguida, apresenta-se a metodologia da pesquisa, o qual tratará das

formas utilizadas para realizar a parte prática do presente trabalho. A apresentação e análise dos dados dizem respeito aos resultados alcançados na pesquisa, finalizando com as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados os fundamentos teóricos relacionados ao tema e problema em estudo. Abordando, de forma clara e objetiva, os conceitos e aspectos legais a respeito do eSocial, e os pontos principais sobre as mudanças na cultura das organizações.

2.1 SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL

O modelo tributário do Brasil vem sofrendo alterações constantes com o passar do tempo. Mudanças relacionadas ao meio econômico também influenciam em alterações no sistema tributário.

As modificações iniciaram após o golpe militar, em 1964. Quando foram implantados os impostos de valor adicionado, IPI, ICMS e ISS. Antes disso, os impostos eram do tipo cascata, ou seja, impostos sobre impostos. (MARQUEZINI, 2005)

Essa mudança impulsionou a divisão dos tributos com relação às esferas do governo, municipal, estadual e união. As transferências intergovernamentais, devido a maneiras de distribuição de recursos de alguns impostos, ajudaram os estados mais desfavorecidos.

De acordo com Varsano (2002) a Constituição de 1988 também trouxe algumas alterações com relação aos tributos e suas características, a que mais se destacou foi relacionada ao principal tributo estadual, que passou a beneficiar os municípios devido à desconcentração dos recursos.

Ainda segundo Varsano (2002, p. 2):

Datam também dos anos 90 duas importantes mudanças macroeconômicas. A primeira foi que a economia brasileira passou por um processo de abertura comercial, que incluiu, além de redução das tarifas e das barreiras não-tarifárias, a integração regional, com a formação do Mercosul. Na segunda, logrou-se, em 1994, por meio do Plano Real, a estabilização da economia. Esses dois fatos criaram um novo ambiente econômico em que a competitividade do setor produtivo nacional é a questão-chave para o desenvolvimento do país.

Após essas mudanças mais significativas, o sistema tributário se estabilizou, e aí começaram as propostas de reformas tributárias, devido à estrutura do sistema estar decrépito.

O cenário tributário no Brasil, devido sua complexidade, vem trazendo a necessidade de ferramentas de planejamento tributário para evitar arrecadações desnecessárias relacionadas aos impostos, taxas e contribuições. (NASCIMENTO, 2013).

O planejamento tributário quando é feito de forma preventiva pode se tornar uma ferramenta que possibilita escolher o meio menos oneroso para a empresa pagar seus tributos e cumprir as obrigações que a legislação impõe, neste sentido busca-se encontrar métodos de diminuir os custos tributários da empresa.

2.2 SISTEMA DE INFORMAÇÃO CONTÁBIL

Um sistema, independente do ponto vista analisado, constitui um conjunto de relações e características que abrange uma situação que tenha um fim específico, já a informação trata do conhecimento que é disponibilizado por uma pessoa com o fim de orientar uma ação diminuindo as incertezas.

Neste sentido, segundo Camelo, Gasparello e Favero (2006) o sistema de informação é o grupo de dados que se interligam para executar certa operação com o objetivo de transformar esta ligação em um resultado eficaz com pequeno risco de indecisão.

Pode-se analisar, em um sistema de informação, que os dados são como o insumo e a informação como o produto final, ou seja, alimentando o sistema com dados e trabalhando os mesmos é possível obter as informações que são pretendidas.

Oliveira, Muller e Nakamura (2000) asseveram que os interessados pelas demonstrações obtidas por meio do sistema de informação contábil é toda pessoa física ou jurídica com interesse em analisar a situação de determinada empresa. A administração de entidades tem-se tornado complexa e necessitando cada vez mais da contabilidade como instrumento de gestão e crescimento.

O sistema de informação tem grande relevância no âmbito das empresas, pois tem o desígnio de unir informações para alcançar um objetivo específico que a mesma almeja, os sistemas vão desde as entradas até o *feedback*.

2.3 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

O SPED é uma das grandes evoluções para os profissionais de contabilidade, com relação ao envio, recepção e armazenamento de informações tributárias e fiscais, pelo fato de unificar as mesmas minimizando os envios de obrigações acessórias, foi instituído pelo Decreto 6.022 de 22 de janeiro de 2007.

Segundo Nascimento (2013) no Brasil vem se fazendo muitos eventos relacionados à carga tributária, alguns assuntos até fora da realidade. Um deles é o SPED que no início foi bastante divulgado nos noticiários, mas em grande maioria eram informações equivocadas, isso fez com que, atualmente, muitas pessoas ainda deixam de saber o verdadeiro propósito e significado desse sistema, tanto para o governo como para o contribuinte.

O SPED é uma obrigação que tem garantia de validade jurídica pelo fato de ser enviado somente com uso de certificado digital, ou seja, é a forma que o responsável pelas informações tem para assinar documentos eletrônicos.

A implantação do projeto SPED começou com a NF-e, EFD e ECD e atualmente já se têm implantado também a ECF. Ainda fazem parte do projeto SPED, o eSocial e a central de balanços, estes que estão em produção e num futuro próximo entrarão em vigor. O projeto, com um todo, integra e unifica as administrações tributárias entre todas as esferas do governo, municipal, estadual e federal (CORDEIRO; KLANN, 2014).

Devido à complexidade desse projeto tem-se a necessidade de profissionais cada vez mais capacitados e atualizados para atender aos requisitos que a própria obrigação impõe.

Oliveira e Ávila (2016) afirmam que o projeto SPED vem demandando uma gama de profissionais altamente preparados, principalmente os profissionais de contabilidade, que estão diretamente ligados ao projeto. Visto que o mesmo é em formato digital, a rotina desses profissionais e das organizações sofrem modificações e com isso tem-se a necessidade de qualificar seus funcionários e buscar conhecimento a respeito do assunto.

As empresas devem começar a investir nos seus colaboradores o quanto antes de maneira a prevenir possíveis erros e entregas das obrigações em atraso pela falta de instrução sobre o tema. Faz-se necessário a busca de atualização na

área contábil, por intermédio de cursos e palestras, até mesmo pela iniciativa dos próprios funcionários.

2.3.1 Sped contábil

O Sped contábil é a ECD, que faz parte do projeto Sped, um programa criado para substituir escriturações impressas pelas escriturações digitais, e foi instituída pela Instrução Normativa RFB nº 787 de 19 de novembro de 2007.

A ECD vem com o intuito de substituir o registro dos livros, como o diário, razão, balancetes, balanços e fichas de lançamentos, que eram impressos pelos arquivos eletrônicos e tem como prazo de entrega o último dia útil do mês de maio do ano subsequente (RECEITA FEDERAL).

De acordo com Brasil (2013) a obrigatoriedade dessa declaração está disposta no art. 3º da Instrução Normativa RFB nº 1.420 de 19 de dezembro de 2013:

Art. 3º Ficam obrigadas a adotar a ECD, nos termos do art. 2º do Decreto nº 6.022, de 2007, em relação aos fatos contábeis ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2014:

I - as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real;

II - as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro presumido, que distribuírem, a título de lucros, sem incidência do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF), parcela dos lucros ou dividendos superior ao valor da base de cálculo do Imposto, diminuída de todos os impostos e contribuições a que estiver sujeita; e

III - as pessoas jurídicas imunes e isentas que, em relação aos fatos ocorridos no ano calendário, tenham sido obrigadas à apresentação da Escrituração Fiscal Digital das Contribuições, nos termos da Instrução Normativa RFB nº 1.252, de 1º de março de 2012.

IV – as Sociedades em Conta de Participação (SCP), como livros auxiliares do sócio ostensivo.

Essa ramificação do SPED, nada mais é que a escrituração mercantil feita de forma digital, onde o próprio sistema da contabilidade gera o arquivo e antes da transmissão o mesmo passa pela validação e análise no programa validador, logo após a correção de inconsistência é realizada a transmissão para o ambiente do SPED.

2.3.2 Sped fiscal

O Sped fiscal constitui de um arquivo digital relacionando várias escriturações, tanto de documentos fiscais como demais informações de interesse do Fisco e Receita Federal do Brasil, compreendem também alguns registros de apuração de impostos, o arquivo é assinado por meio digital e enviado ao ambiente Sped.

Segundo Brasil (2006) o Convênio ICMS143/06 trata da obrigatoriedade da EFD que se dá pela seguinte forma:

Cláusula terceira: A Escrituração Fiscal Digital é de uso obrigatório para os contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS ou do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI.

§ 1º O contribuinte poderá ser dispensado da obrigação estabelecida nesta cláusula, desde que a dispensa seja autorizada pelo fisco da unidade federada do contribuinte e pela Secretaria da Receita Federal.

§ 2º O contribuinte obrigado à EFD, a critério da unidade federada, fica dispensado das obrigações de entrega dos arquivos estabelecidos pelo Convênio ICMS 57/95.

Esta obrigação acessória, assim como os outros projetos do Sped, passa pelo Programa Validador e Assinador para importação e validação, via de regra tem periodicidade de envio mensal.

2.3.3 EFD contribuições

A EFD Contribuições é mais um elo instituído pelo SPED, que visa à escrituração da Contribuição para o PIS/Pasep e Cofins dos regimes cumulativos e não-cumulativos.

De acordo com o art. 4º IN RFB nº 1252 de 2012 estão obrigadas a apresentar a EFD Contribuições, relacionados à contribuição para o PIS/Pasep e Cofins as pessoas jurídicas cuja tributação do Imposto sobre a Renda seja com base no Lucro Real, Presumido ou Arbitrado e outras situações específicas (BRASIL, 2012).

Este informativo engloba também a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta, assim como nos outros elos do SPED a EFD Contribuições passa pelo Programa Validador e Assinador. A periodicidade de envio é mensal, sendo

elaborada e enviada até o 10º dia útil do mês subsequente ao mês referente da apuração das contribuições a que pertencem a EFD Contribuições.

2.3.4 ECF fiscal

A Escrituração Contábil Fiscal é a parte do projeto SPED que substituiu a entrega da DIPJ a partir de 2014, o envio dessa obrigação é o último dia útil de julho do ano subsequente.

As entidades obrigadas à entrega da ECF são as pessoas jurídicas, cujo regime de tributação seja lucro real, presumido ou arbitrado e também as entidades imunes e isentas. Já as que estão desobrigadas são empresas do Simples Nacional, órgãos públicos, autarquias e fundações públicas, e as pessoas jurídicas inativas (RECEITA FEDERAL, 2016).

Pode ser considerada como uma novidade na ECF, a possibilidade de utilizar dados informados na ECD para iniciar o preenchimento na ECF e também recuperar os dados do ano anterior a partir de 2015. Este informativo necessita de assinatura por meio de certificado digital.

2.4 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL

O eSocial faz parte do projeto SPED, o qual visa unificar e otimizar o envio de informações e obrigações acessórias existentes, busca também aumentar a fiscalização da Receita Federal perante as empresas.

De acordo com Santos, Locks e Silveira (2015) o eSocial é um projeto que vem sendo instituído pelo Governo Federal, e que pretende, de certa forma, facilitar a rotina de quem trabalha na área de departamento pessoal e recursos humanos, pois a gama de obrigações acessórias até então transmitidas para os órgãos partícipes do programa deixarão de existir e serão todas enviadas no ambiente do eSocial.

O projeto sustentará as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, onde os dados serão armazenados num ambiente nacional, funcionando de forma semelhante a um grande banco de dados padronizado. Os prazos continuarão os mesmos, ou seja, CAGED e GFIP até o dia 07 do mês subsequente, DIRF até o dia

28 de fevereiro de cada ano, RAIS até o dia 18 de março de cada ano, entre outros, no entanto o que muda é somente a forma de envio e recebimento dos dados.

Neste sentido, pode-se observar na Figura 1, o esboço de como funcionará o eSocial dentro das empresas, as informações que vai abranger e os resultados esperados com sua implantação. Um único canal nacional onde a entidade envia as informações e as mesmas são destinadas aos entes partícipes do projeto.

Figura 1 – Funcionamento do eSocial



Fonte: eSocial (2015)

Soschinski, Brizolla e Basso (2015, p. 3) dizem que “a implantação deste sistema de escrituração digital vem objetivar não somente a fiscalização, mas também aprimorar a qualidade das informações das relações de trabalho”.

Sendo assim, os trabalhadores têm seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, pois as empresas terão de cumprir rigorosamente as obrigações contidas na legislação, todavia a fiscalização por meio do Governo Federal é facilitada pela unificação do envio das informações.

2.4.1 Objetivos do eSocial

Os objetivos do eSocial são viabilizar e facilitar o envio e transmissão de informações para a Receita Federal, de forma que a fiscalização seja mais eficaz e ágil comparado aos dias atuais.

Segundo Brasil (2014) no Art. 3º do Decreto nº 8.373 de 2014 o eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte

Esse projeto não vem com o intuito de aumentar a quantidade de informações a serem enviadas, mas sim unificar em um único canal a transmissão de todas as informações já existentes.

Substituir gradualmente por uma única declaração, aquelas declarações enviadas individualmente como: GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, livro de registro de funcionários, comunicação de acidente de trabalho entre outras, onde o empregador ou o responsável enviará o arquivo à Receita Federal contendo os eventos periódicos e não periódicos que ficarão armazenados em um banco de dados onde tanto os empregados como os empregadores terão acesso, é considerado como sendo um dos principais objetivos do eSocial (SANTOS; LOCKS; SILVEIRA, 2015).

Essa nova maneira de envio das obrigações acessórias exige dos funcionários de Departamento Pessoal e Recursos Humanos um período de adaptação e mudança de rotinas, só assim será possível atender essa exigência e cumprir os objetivos que o eSocial propõe.

2.4.2 Aspectos legais

O marco inicial foi em 11 de dezembro de 2014, quando foi publicado o Decreto nº 8.373 (Anexo A) que instituiu o Sistema de Escrituração Digital das

Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências.

Brasil (2014) no Decreto nº 8.373 no art. 2º aborda que:

Art. 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:

I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e

III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

No dia 31 de agosto de 2016 foi publicado no Diário Oficial da União a Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2 (Anexo B), de 30 de agosto de 2016 o qual Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

Brasil (2016) na Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2 define os prazos de início da obrigação:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:

I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.

Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput.

Desde o primeiro momento em que veio se falando sobre o eSocial tudo está embasado em leis, resoluções e decretos. O que se sabe é que quando o eSocial realmente entrar em vigor, que está previsto para o ano de 2018, cada um dos órgãos partícipes do projeto devem publicar o que acontecerá com cada obrigação acessória que era enviado e como funcionará a partir do eSocial.

2.4.3 Implantação e obrigatoriedade nas empresas

A implantação do eSocial vem sendo planejada desde 2014, com a publicação do Decreto nº 8.373, tanto é que a primeira resolução que saiu com os

prazos para o início dessa obrigação era relacionado ao faturamento das empresas no ano de 2014.

A forma de envio dessa obrigatoriedade será por meio de certificado digital ICP – Brasil A1 ou A3, serão utilizadas também as procurações eletrônicas e para os empregadores domésticos, micro e pequenas empresas, produtor rural, segurado especial e MEI, o eSocial poderá ser acessado através do código de acesso (ESOCIAL, 2015).

A implantação dessa parte do SPED vem com o intuito de simplificar processos dentro da organização, se comparado ao que os colaboradores desse departamento vêm fazendo com relação às obrigações acessórias existentes.

Figura 2 – Cenário atual



Fonte: Jimenez (2016, p. 91)

Neste sentido, na figura 2 pode-se perceber que no cenário atual, as informações são todas enviadas mensalmente, individualizadas para cada órgão responsável, essa forma de envio faz com que algumas informações sejam enviadas em duplicidade para órgãos diferentes. Os profissionais responsáveis por envio de tais informações estão sobrecarregados com tantas obrigações acessórias.

Esse cenário da Figura 3 é o que está planejado para acontecer depois que o eSocial entrar em vigor, todas as informações serão enviadas utilizando um único portal, que recebe e direciona cada informação para o seu responsável.

Figura 3 – Cenário ideal



Fonte: Jimenez (2016, p. 92)

No entanto, vale lembrar que mesmo após a implantação do eSocial, os diversos programas para envio das obrigações continuarão existindo, principalmente para situações em que será necessário retificar informações ocorridas antes da implantação do projeto.

2.4.4 Vantagens e desvantagens

A complexidade do eSocial, num primeiro momento, traz certa insegurança aos profissionais da contabilidade, pois necessita de muita organização e capacitação para atender as demandas do projeto, onde as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias serão enviadas por um único portal.

De acordo com Silva (2014) são várias as vantagens oriundas do eSocial, que beneficiarão desde empregadores, contadores, até o Fisco. As vantagens que o autor destaca são: atender a todos os órgãos envolvidos por meio de um único banco de dados que possibilita o envio das obrigações acessórias, fiscais, trabalhistas e previdenciárias; integrar os sistemas de informação das empresas com o ambiente nacional do eSocial, o que facilita o envio dos dados; e padronizar e integrar os cadastros das pessoas físicas e jurídicas nos órgãos partícipes do projeto.

Para o fisco as vantagens do eSocial são mais visíveis, o principal ponto é a fiscalização, pelo fato de todas as informações da área trabalhista serem enviadas por um único portal, o cruzamento dessas informações serão otimizados, facilitando para o fisco a identificação de irregularidades e descumprimento da legislação. Num segundo momento as vantagens vêm em relação às arrecadações, pois o envio incorreto de informações ou o atraso no envio das mesmas gerará multa e com isso aumentam as arrecadações do governo.

Nascimento (2013) aborda que o início do eSocial pode trazer desvantagens para as empresas, no que diz respeito ao investimento em tecnologias, reestruturação organizacional, treinamentos relacionados aos assuntos do eSocial com profissionais capacitados e submissão aos leiautes que o Fisco impôs.

As empresas que não investirem e se prepararem para o eSocial, poderão ter gastos desnecessários no início do eSocial, devido os atrasos ou até mesmo envio de informações equivocadas para o Fisco, que terá mais facilidade de fiscalização e autuação.

2.4.5 Envio de informações pré-eSocial

Atualmente o envio das informações se dá por meio de vários canais, pois cada órgão do Governo tem um banco de dados diferente que recepcionam as informações, desde o registro de empregados até a demissão dos mesmos.

De forma simplificada Costa (2014) destaca as formas de envio das informações antes do eSocial, são elas:

- ❖ Admissão: as informações relativas a admissão dos funcionários são enviadas pelo informativo chamado CAGED, que deve ser entregue até o dia 07 do mês subsequente à admissão, salvo exceções que deve ser enviado no dia da contratação, como é o caso de funcionários com benefício do seguro desemprego em andamento;
- ❖ Cadastro de funcionário: esta etapa consiste no cadastro do funcionário no sistema de folha da empresa, constando as principais informações do contrato de trabalho, como função, salário e jornada de trabalho, e também é feito o registro no livro de empregados da empresa;

- ❖ Folha de pagamento: são efetuados os cálculos dos descontos e proventos do empregado naquele mês, no sistema de folha;
- ❖ FGTS: é gerado pela empresa, utilizando o sistema da GFIP/SEFIP, sistema gerador do arquivo enviado à CEF mensalmente pelo Conectividade Social, só depois do envio é possível fazer a impressão da guia de FGTS no programa SEFIP, este arquivo deve ser enviado até o dia 7 do mês subsequente à ocorrência das informações;
- ❖ INSS: esta informação também é gerada e enviada pelo Conectividade Social, sendo possível a impressão da GPS após o envio do informativo até o dia 7 do mês subsequente.
- ❖ Demissão: as ocorrências da demissão são informadas no sistema da GRRF e Conectividade Social para impressão da guia rescisória do FGTS, quando aplicável, informadas no SEFIP e Conectividade Social para enviar as informações do INSS, e por fim comunicadas para o Governo por intermédio do CAGED.

É possível perceber que no sistema atual de envio das informações os profissionais da área pessoal tem uma rotina para seguir, prazos diferentes para cumprir e várias informações, com regras, sistemas e banco de dados distintos, para serem enviadas.

2.4.6 Envio de informações pós-eSocial

Após a implantação do eSocial, que está prevista para o ano de 2018, os procedimentos de envio das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias sofrerão mudanças significativas na rotina do setor pessoal das empresas e escritórios de contabilidade.

Costa (2014) descreve os principais procedimentos a serem enviados pós-eSocial, são eles:

- ❖ Admissão: este acontecimento será informado no eSocial no momento em que ocorrer a admissão do empregado e não mais até o dia 7 do mês subsequente, o programa do CAGED será utilizado apenas para informações ocorridas antes do eSocial;
- ❖ Cadastro de funcionários: As informações serão codificadas e enviadas para o ambiente do eSocial por meio de um único arquivo.

- ❖ Folha de pagamento: o eSocial terá uma base de dados chamada RET no qual será enviado a movimentação da folha de pagamento, composta pela remuneração e pagamento do trabalhador, para validação da mesma;
- ❖ FGTS: a geração das guias do FGTS serão por meio do eSocial no ambiente Caixa, os prazos de envio das informações do FGTS serão os mesmos, porém, o programa SEFIP ainda será utilizado para envio de informações de competências anteriores à implantação do eSocial;
- ❖ INSS: a guia será gerada diretamente no ambiente do eSocial;
- ❖ Demissão: será informada no ambiente do eSocial na data em que ocorrer a situação, e todas as obrigações relacionadas a demissão, como o FGTS rescisório serão contempladas pelo banco de dados do eSocial.

Neste sentido, embora o eSocial traga muitas mudanças na cultura das empresas, com relação ao envio das informações, com o tempo se tornará uma facilidade para os profissionais que enviam essas informações pois cumprir as obrigações acessórias fiscais, trabalhistas e previdenciárias em um único banco de dados onde as informações se cruzam auxiliam os mesmos na rotina de trabalho.

2.4.7 Prazos

O eSocial já teve alguns prazos previstos para sua implantação, porém, os mesmos foram adiados, os motivos foram as complexidades envolvidas nessa plataforma do SPED, onde tudo precisa estar devidamente configurado e preparado para funcionar corretamente desde o início da obrigatoriedade.

De acordo com Brasil (2016) a Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016, que estabelece os prazos para implantação dessa obrigação, tem-se:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:
I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e
II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.
Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput.

Observando os prazos para início efetivo do eSocial percebe-se que há tempo hábil para preparação e adaptação às mudanças oriundas dessa obrigação acessória, é necessário a busca pelo conhecimento do assunto para não sofrer consequências futuramente.

Num período de 6 meses antes da implantação do eSocial, que de acordo com o cronograma atual será em 31 de julho de 2017, os desenvolvedores do projeto disponibilizarão uma chamada versão de testes, onde os empregadores e contribuintes obrigados ao eSocial poderão iniciar os envios das informações para fins de aperfeiçoamento do sistema (BRASIL, 2016).

Pelo fato do eSocial substituir o envio das informações ao Fisco em separado, caberá a cada órgão competente envolvido no projeto regulamentar o novo modo para cumprir suas obrigações atendendo aos requisitos do eSocial. Pois o não cumprimento das obrigações nos prazos acarretará para as empresas multas e penalidades cabíveis de acordo com a legislação.

2.5 MUDANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Vem se falando muito em temas relacionados à cultura organizacional, ou seja, os valores, normas e costumes de uma sociedade, organização, ou pessoas em geral que se concretizam com o passar do tempo.

Segundo Dias (2003, p. 11) “a identificação e compreensão da cultura organizacional é algo de fundamental importância para vários profissionais [...] para que atuem de forma consistente na organização, objetivando as mudanças positivas”.

Com isso, é possível que os profissionais identifiquem como a empresa se comporta, quais são suas metas e valores com o objetivo de saber a maneira de trabalhar e se posicionar na mesma.

Existem diferentes grupos de pessoas com notáveis diferenças entre si, sendo elas costumes, hábitos, linguagens, que se juntam e constrói um grupo com as mesmas características, as denominadas subculturas. Percebe-se então que o conjunto de subculturas é o que forma a cultura humana (DIAS, 2003). Assim também é no âmbito das organizações, cada uma tem um costume e se comporta de uma maneira, e isso é o que destaca cada empresa no mercado.

2.5.1 A ciência e a mudança

A ciência e a mudança estão interligadas, na medida em que a ciência evolui a sociedade se propõe às mudanças necessárias para fazer parte dessa evolução. Isso acontece também nas entidades, no momento em que surge uma nova obrigação vem junto às mudanças necessárias para cumprir as mesmas de forma correta.

Conforme aborda Bauer (1999, p. 122):

Mudanças, no plural, são percebidas como eventos singulares, distintos uns dos outros, e que afetam uma realidade que sem elas seria estável. Em relação à realidade (o mundo) e o ser (o homem), mudanças seriam, portanto, agentes *externos*. O *ser* seria possuidor de uma essência profunda constante, e as mudanças seriam apenas fenômenos de superfície: esta tem sido a visão predominante ao longo da história da humanidade.

As mudanças, nos dias de hoje, são constantes em todos os cenários, portanto, se faz necessário buscar aperfeiçoamento e adaptação para melhor acompanhar esse ciclo de mudanças. Administrar uma empresa é praticamente sinônimo de mudar, pois sem isto se torna difícil à entidade se manter firme no mercado.

Chiavenato (1996) assevera que mudança é uma fase de transição de uma circunstância para outra, ocasiona transformação e está em todo o meio desde as organizações até os produtos e serviços, está presente no dia-a-dia das pessoas. Mudanças sempre trazem novos desafios e necessitam de um período de adaptação, em empresas isso é muito comum, no que tange os clientes, fornecedores, concorrentes e principalmente o governo, que está a todo tempo alterando leis e impondo novas obrigações para as empresas.

2.5.2 Cultura organizacional

A cultura organizacional remete os métodos adotados e desenvolvidos ao longo do tempo dentro de uma organização, a qual vai repassando esses hábitos culturais para os novos colaboradores.

Para Dias (2003) estão em desenvolvimento os estudos a respeito da cultura organizacional, e está se tornando tema obrigatório entre empresários,

consultores e intelectuais que estudam Administração. Para esses, cultura pode ser definida como o conjunto de valores que os indivíduos da organização seguem e isso diferencia uma organização da outra.

É possível identificar a cultura organizacional da empresa por meio da sua análise do comportamento como um todo, no que envolve a maneira que os clientes e fornecedores atuam, como os colaboradores se comportam, como se comunicam entre si, como as pessoas dentro da empresa pensam a respeito dos valores e princípios da empresa.

Novos modelos que estão sendo criados para que as empresas se adaptem a globalização, como por exemplo, gestão de qualidade, aprendizagem organizacional, empreendedorismo, entre outros, mas ainda assim o conservadorismo das entidades dificulta a transformação da cultura organizacional da mesma. O fato das empresas terem dificuldades por mudar sua cultura se dá pelo fato de que a ordem persevera dentro da empresa e já se tem o domínio do que acontecem dentro dela, mudanças trazem um período de adaptação o que pode ocasionar em transtorno e ausência de ordem na entidade (RAMOS; SOUZA; WEHRLE, 2016).

Pode-se entender que dentro de uma empresa há várias subculturas, pois cada departamento pode agir de formas diferentes se comparado com os demais departamentos, mas nunca fogem da cultura ou da meta primordial da entidade.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo aborda o enquadramento metodológico e os procedimentos para a coleta e análise de dados para a construção da pesquisa. De acordo com Marconi e Lakatos (2010) a metodologia é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, segura e economicamente, possibilita o alcance dos objetivos por meio de um esboço do caminho a ser seguido, verificando a existência de erros e auxiliando as decisões do especialista.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa. Segundo Oliveira (1999) este tipo de abordagem é utilizada de modo a facilitar que a pessoa que estiver entrevistando possa descrever a complexidade de uma hipótese ou problema, apresentando contribuições no processo de mudança e formação de opiniões. Desta forma, os dados oriundos das entrevistas com os escritórios de contabilidade foram analisados de maneira qualitativa e conduzirão para a análise inerente ao processo.

No que diz respeito aos objetivos, este estudo se caracteriza como descritivo, que de acordo com Andrade (2010) neste tipo de pesquisa os fatos são observados, registrados, analisados e interpretados e caracteriza-se pela técnica de coleta de dados, que é realizada por meio de questionário ou observação sistemática. Sendo assim, a pesquisa descreve quais são os procedimentos e como os escritórios de contabilidade vêm se preparando para adequar seus clientes ao eSocial.

Quanto aos procedimentos, realizou-se um estudo do tipo levantamento. Para Gil (1996) este tipo de pesquisa tem como característica a interrogação direta das pessoas, é realizada com um grupo de pessoas que estão relacionadas ao problema em estudo para então analisar os dados coletados. Neste sentido, utilizou-se o questionário como instrumento para coleta de dados.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Com o intuito de realizar o diagnóstico dos problemas e dificuldades dos escritórios de contabilidade para adequar os clientes ao eSocial, foi aplicado um questionário (Apêndice A), com 21 questões, sendo 18 questões fechadas e 3 questões abertas. Segundo Gil (1996) a coleta de dados nos levantamentos podem ser realizadas utilizando-se questionário, entrevista e formulário. No âmbito do questionário compreende-se como um conjunto de perguntas, onde o pesquisado responde por escrito.

O questionário foi dividido em três blocos, sendo o primeiro a identificação do escritório, o segundo referente os conhecimentos sobre o eSocial e o último bloco abordou os problemas e dificuldades, principal objetivo do trabalho. Este instrumento foi direcionado a todos os escritórios de contabilidade do Município de Turvo/SC. “A amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p.147). De acordo com o Sindicont de Araranguá o município de Turvo possui 09 (nove) escritórios, onde os questionários foram entregues pessoalmente pela pesquisadora, nos dias 19, 20 e 24 de abril de 2017, sendo que 08 (oito) responderam ao questionário.

Após a coleta dos dados tem-se a análise dos mesmos, tratados de forma qualitativa, que abrange algumas etapas, como codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Com isso, é possível estudar e interpretar os dados coletados, fazendo a ligação desses dados com o objeto em estudo (GIL, 1996). Os dados das pesquisas são apresentados neste trabalho por meio de gráficos e de forma descritiva.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

O presente trabalho tem por objetivo identificar os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Turvo/SC estão encontrando para adequar seus clientes ao eSocial. Para tanto, neste capítulo contempla-se um breve histórico do Município da amostra e em seguida será exposta a análise da coleta de dados referente ao tema.

4.1 TURVO

Turvo é um município do sul de Santa Catarina, que foi colonizado por imigrantes italianos nos anos de 1912 e 1913, onde começaram os primeiros desmatamentos para iniciar as plantações, conforme descrito no *site* do município (2015). O nome da cidade tem relação com a cor turva das águas dos rios que cortam o município.

Situa-se no litoral sul catarinense, faz parte da microrregião da AMESC, com uma área territorial de 235,517km². O município faz divisa com Meleiro ao Norte, Jacinto Machado ao Sul, Araranguá e Ermo à Leste e Timbé do Sul e Morro Grande à Oeste (TURVO, 2015).

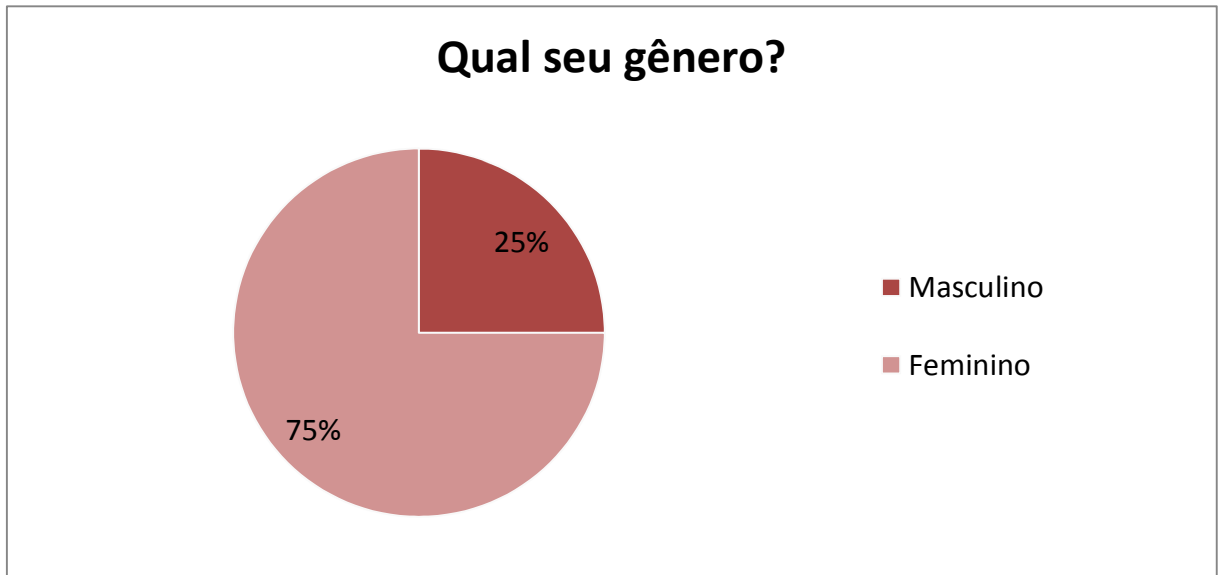
Segundo o *site* municipal, Turvo foi emancipado em 20 de março de 1949 e o primeiro prefeito eleito pelo povo foi Abele Bez Batti, que era filho de um dos fundadores da cidade.

De acordo com o último censo, realizado em 2010, o município de Turvo possui 11.854 pessoas e uma população estimada para 2016 de 12.649 pessoas (IBGE, 2010).

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

O questionário, como já citado no tópico dos procedimentos para coleta e análise de dados, está dividido em três blocos, sendo assim tem-se a análise do bloco 1 – identificação do escritório.

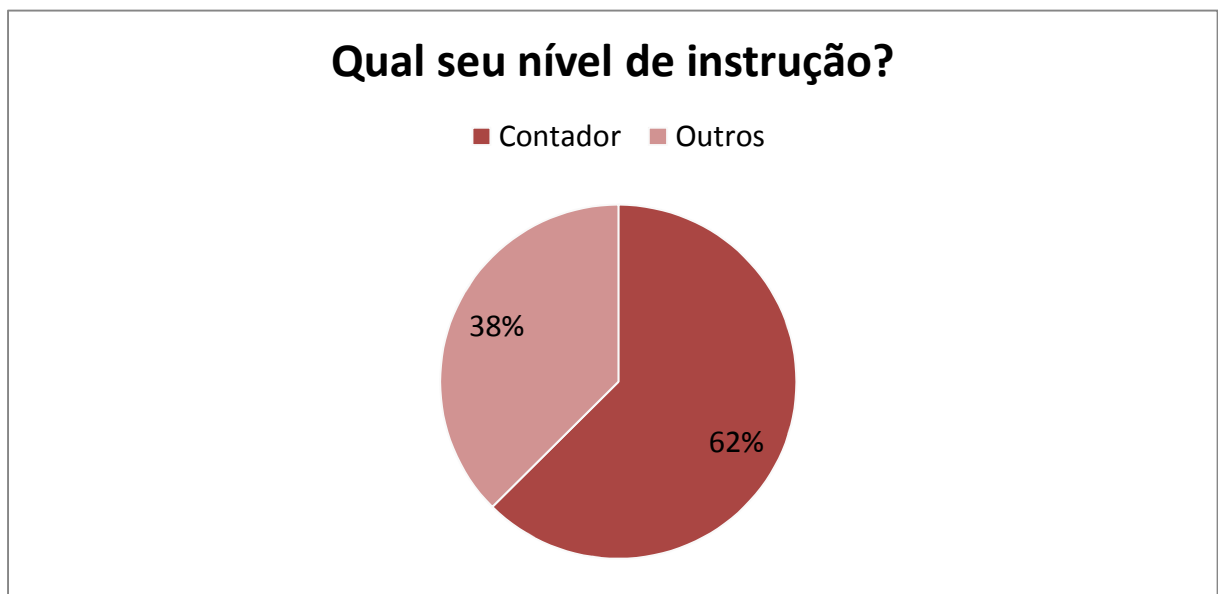
Figura 4 – Gênero



Fonte: Elaborado pela autora.

O primeiro questionamento da coleta de dados, iniciando o bloco 1 de identificação do escritório, era relacionada ao gênero do respondente, sendo que 75% foram mulheres e 25% foram homens (figura 4). Isso mostra que o gênero feminino vem ocupando o seu lugar no mercado de trabalho cada vez mais, neste caso na área contábil, esta predominância pode-se notar no ingresso de alunos no curso de Ciências Contábeis/Unesc - 2017/1, onde na lista divulgada do vestibular, 43 eram do gênero feminino e 26 do masculino.

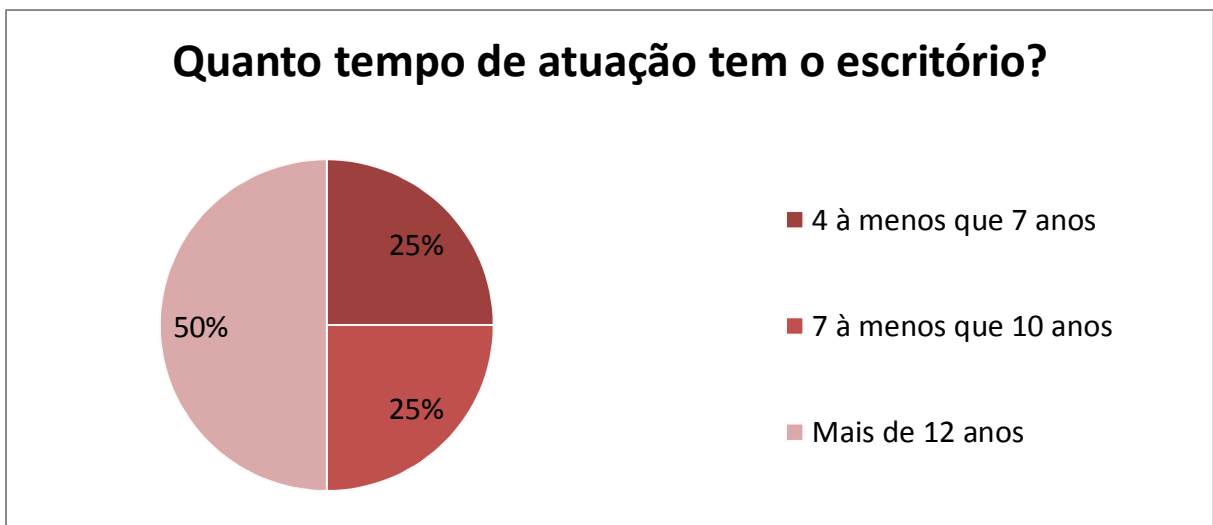
Figura 5 – Nível de instrução



Fonte: Elaborado pela autora

Em seguida foi questionado sobre o nível de instrução dos respondentes, conforme a figura 5 demonstrada. Observa-se que, 5 dos entrevistados são contadores (62%), e outras 3 pessoas assinalaram a opção outras (38%) e especificaram a formação que tinham, neste caso, os 3 tem formação em áreas distintas, sendo elas administração, recursos humanos e matemática, são áreas que, de certa forma, tem alguma ligação com a contabilidade. As opções não consideradas não obtiveram respostas, sendo elas: técnico, especialista e mestre.

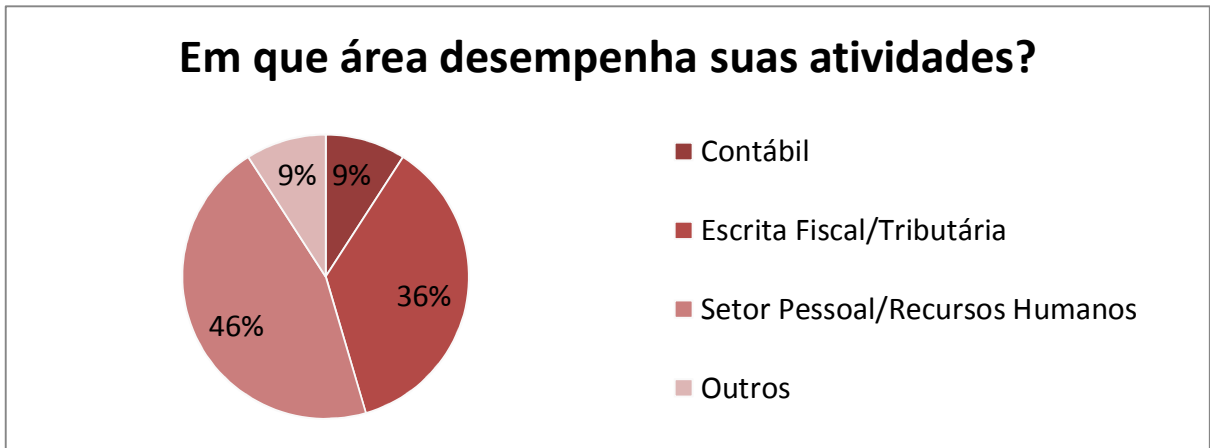
Figura 6 – Tempo de atuação do escritório



Fonte: Elaborado pela autora.

Buscou-se saber o tempo de atuação que o escritório tem no mercado, demonstrado na figura 6. Nota-se que 50% dos escritórios estão a mais de 12 anos no mercado, totalizando 4 dos 8 entrevistados. Estes dados mostram que faz mais de uma década que 50% dos escritórios de contabilidade já estão atuando para auxiliar as empresas na área contábil, tributária, trabalhista e gerencial. As opções não consideradas não obtiveram respostas, sendo elas: menos que 4 anos e 10 à menos que 12 anos.

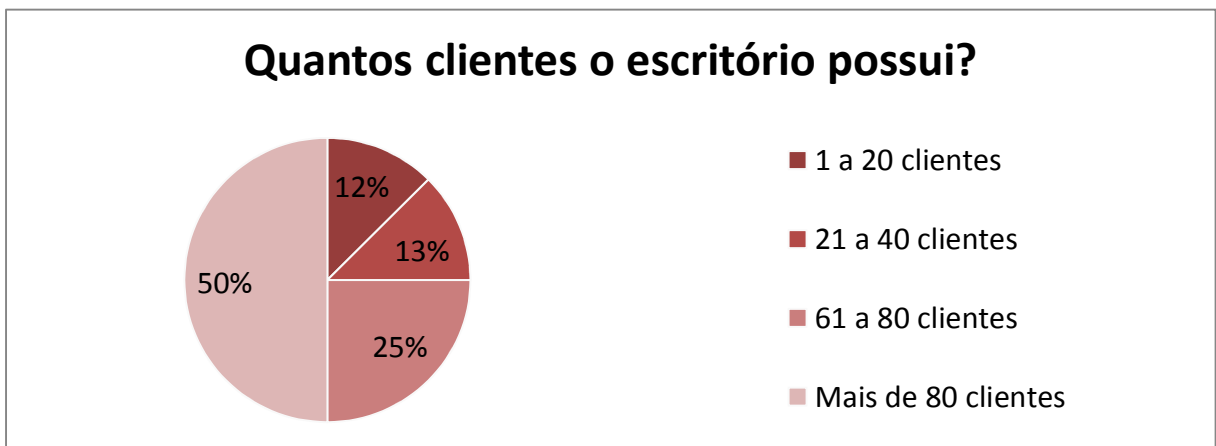
Figura 7 – Área que desempenha as atividades



Fonte: Elaborado pela autora.

Na figura 7, apresentam-se as áreas em que os entrevistados desempenham suas atividades dentro do escritório de contabilidade. Pode-se perceber que 46% dos entrevistados desempenham suas atividades no Setor Pessoal/Recursos Humanos, isso se dá pelo fato de que o eSocial está ligado diretamente com as obrigações acessórias da área trabalhista e previdenciária, que faz parte da rotina diária dos profissionais de Recursos Humanos. Dois dos entrevistados assinalou além do Setor Pessoal/Recursos Humanos, a opção de Escrita Fiscal/Tributária, o que é comum em alguns escritórios, onde uma pessoa desenvolve atividades em mais de um setor, o setor fiscal também não está fora do eSocial, sendo que o mesmo interligará várias informações enviadas ao fisco e cruzar dados para agilizar a fiscalização. A opção gerencial foi desconsiderada, pois não obteve resposta.

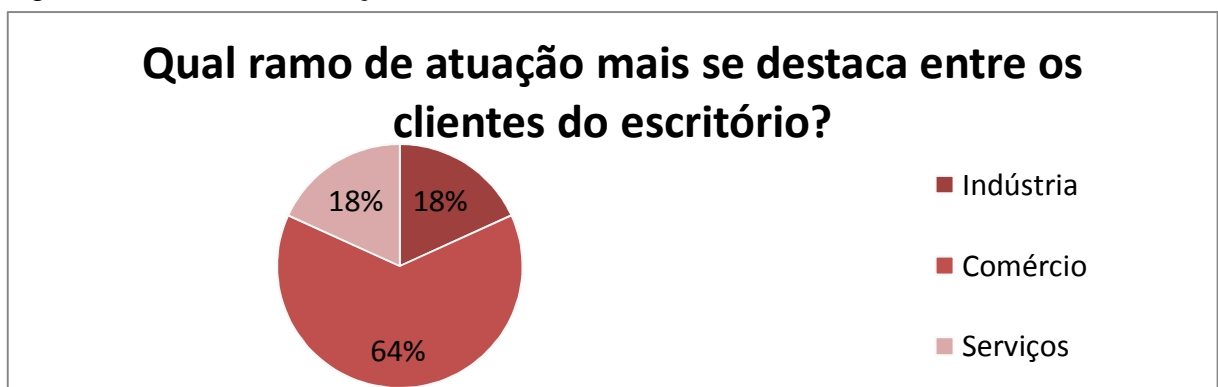
Figura 8 – Quantidade de clientes do escritório



Fonte: Elaborado pela autora.

Ao questionar a quantidade de clientes que escritório possui (figura 8) o intuito era ter uma noção do porte do escritório, e com isso foi possível perceber que a maioria dos escritórios que responderam, na figura 6, possuem mais de 12 anos no mercado são os que possuem mais de 80 clientes (50%). Isso mostra que esses escritórios estão bem consolidados no meio de atuação e com isso estão familiarizados com os demais projetos do SPED já implantados. A opção 41 a 60 clientes não foi computada, pois não obteve resposta.

Figura 9 – Ramo de atuação dos clientes

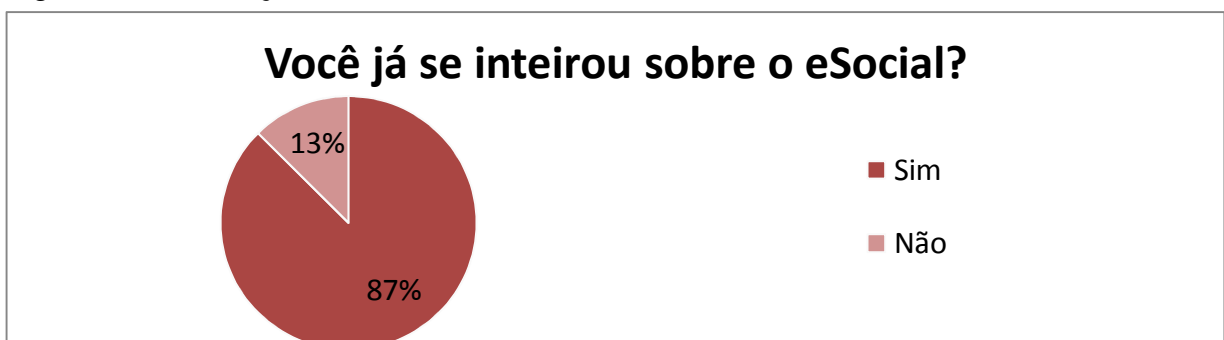


Fonte: Elaborado pela autora.

A figura 9 representa os ramos de atuação dos clientes dos escritórios entrevistados, os ramos que mais se destacaram foram comércio somando 64%, e indústrias e serviços, ambos com 18%. As opções não computadas não obtiveram respostas, sendo elas: transportes e outros.

Dando sequência à estrutura do questionário aplicado, passa-se a demonstrar as análises das questões contidas no bloco 2 – conhecimentos sobre eSocial.

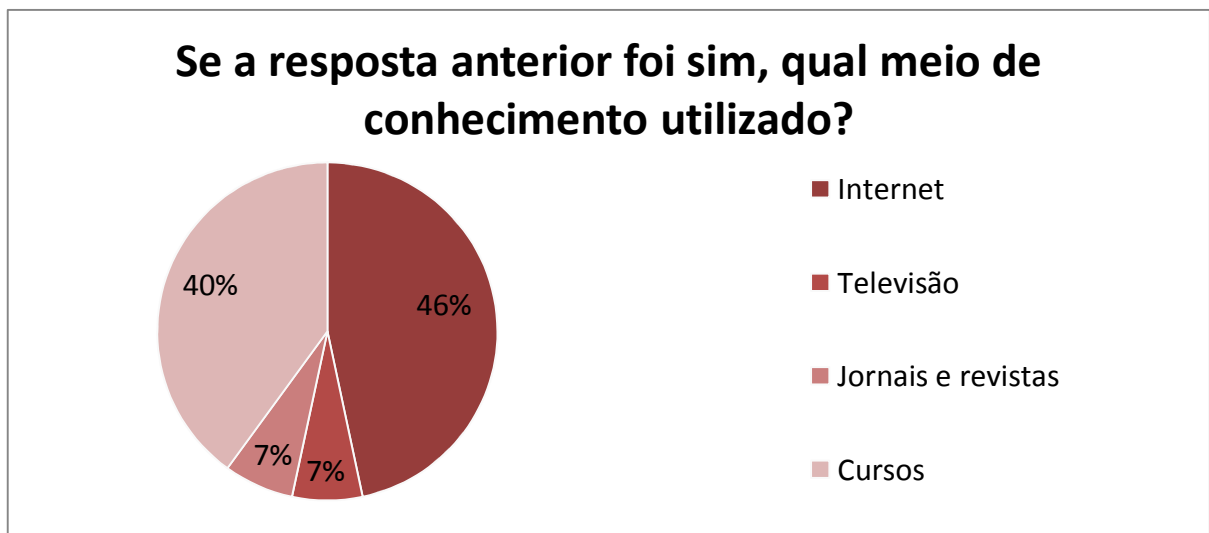
Figura 10 – Interação sobre o eSocial



Fonte: Elaborada pela autora.

É possível perceber na figura 10, que 7 escritórios, representado por 87% dos questionados, já se inteiraram sobre o eSocial e somente 1 (13%) respondeu de forma negativa à questão. Este fato pode estar relacionado pelo fato do escritório ser pequeno e possuir até 20 clientes, conforme demonstrado na análise da figura 8. Embora o número seja pequeno comparado com a amostra, isto é preocupante, pois conforme descrito na fundamentação teórica, no tópico dos prazos, a Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016 dispõe que o prazo para a implantação definitiva é 1º de janeiro de 2018 para empresas com faturamento em 2016 superior a 78.000.000,00 reais e 1º de julho de 2018 para as demais empresas, ou seja, o prazo está se aproximando e tem escritórios que ainda não se prepararam para auxiliar seus clientes diante desta nova obrigação.

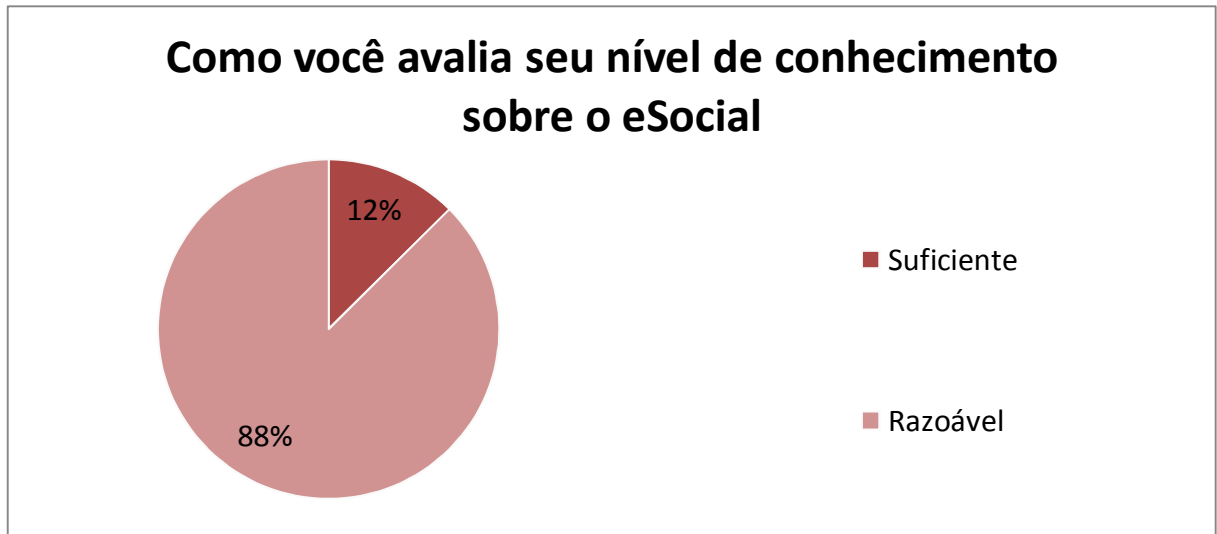
Figura 11 – Meio de conhecimento utilizado



Fonte: Elaborado pela autora.

Com relação aos meios utilizados que possibilitaram o conhecimento a respeito do eSocial (figura 11), os que mais se destacaram foram a *internet* e os cursos, sendo 46% e 40% respectivamente. Na *internet* encontram-se vários artigos publicados que tratam do tema em questão, o que facilita a interação e o conhecimento do mesmo, com relação aos cursos, tem-se um papel muito importante realizado pelo Sindicato dos Contabilistas, que por meio do projeto de educação continuada disponibiliza vários cursos relacionados ao eSocial, com especialistas da área, para seus associados. A opção outras não teve resposta, por isso não foi computada.

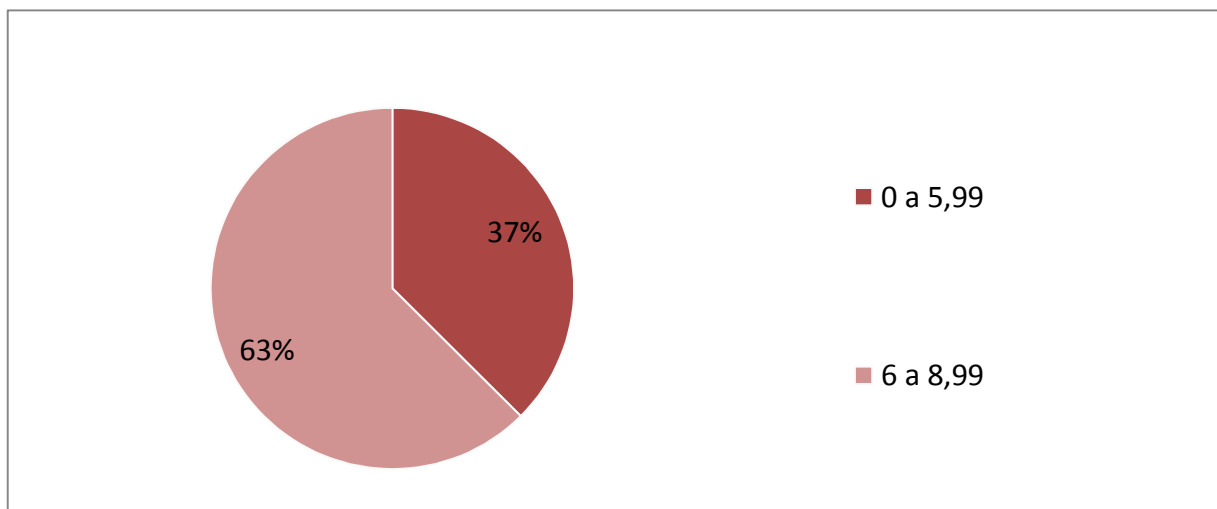
Figura 12 – Nível de conhecimento sobre o eSocial



Fonte: Elaborada pela autora.

A questão 9 (figura 12) diz respeito ao nível de conhecimento sobre o eSocial avaliado pelos respondentes, obtendo um percentual considerável que avaliam o conhecimento como razoável (88%), se comparado com a figura 11 nota-se que embora os escritórios estão buscando meios de se aprimorar sobre o eSocial, ainda não consideram suficiente para suprir as exigências impostas pelo mesmo. As demais opções não computadas não obtiveram respostas.

Figura 13 – Preparação do escritório para suprir exigências do eSocial



Fonte: Elaborado pela autora.

Na figura 13 observa-se que, numa escala de 0 a 10, nenhum escritório se considera totalmente preparado para suprir as exigências do eSocial, totalizando 63% bom e 37% regular. Levando em consideração que o projeto, no seu princípio, seria implantado no ano de 2016 de acordo com o faturamento das empresas em 2014, pode-se perceber que a maioria dos escritórios não estariam preparados para cumprir essas exigências, na medida em que o governo prorrogou a implantação definitiva do eSocial, as empresas também prorrogaram seus métodos de preparação para o projeto. Cruzando as informações das figuras 12 e 13, nota-se que as pessoas do escritório não se sentem seguramente prontas e com conhecimento suficiente para esta nova obrigação, isso faz com que os escritórios não estejam preparados para a mesma, pois depende da sabedoria de seus colaboradores.

Tabela 1 – Como se preparar para o eSocial

Respostas	Frequência de respostas
Cursos	5 (50%)
Estudar muito, principalmente os manuais	2 (20%)
Software adequado ao eSocial	1 (10%)
Conhecimentos da área trabalhista	1 (10%)
Suporte	1 (10%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Percebe-se que 50% dos respondentes acreditam que os cursos são a melhor forma para se preparar para o eSocial, a capacitação tem suma importância para adquirir conhecimentos de assuntos novos, outra forma citada (20%) são estudos relacionados ao eSocial, principalmente no que diz respeito aos manuais publicados. Aquisição de *software* adequado, conhecimentos da área trabalhista e suporte também foram citados entre os entrevistados.

Tabela 2 – Principal objetivo do Governo Federal na implantação do eSocial

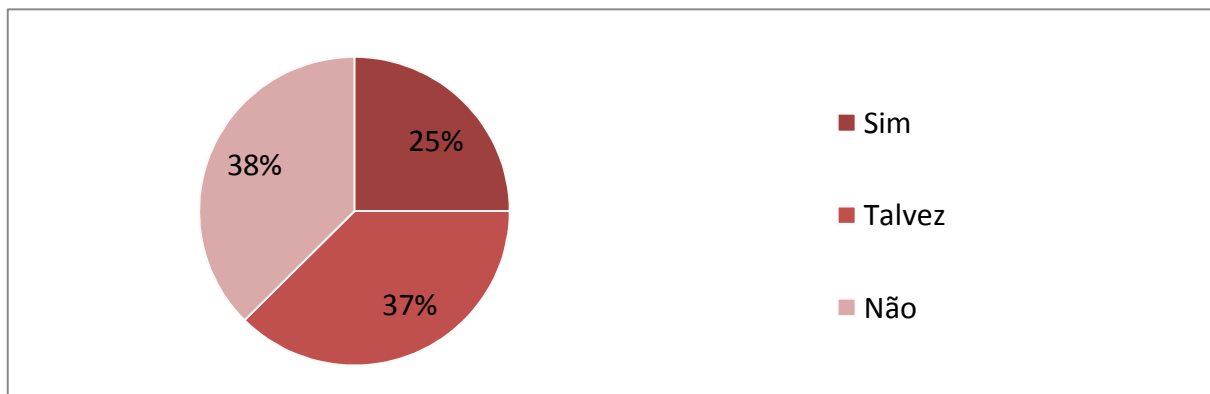
Respostas	Frequência de respostas
Fiscalização	5 (42%)
Unificar e centralizar informações	5 (42%)
Informações de dados em tempo real	1 (8%)
Cumprir a CLT	1 (8%)

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que 42% dos respondentes veem a implantação do eSocial com um meio de facilitar a fiscalização do Governo Federal, já dizia Soschinski, Brizolla e Basso (2015) que a implantação deste projeto SPED objetiva não apenas a fiscalização, mas também aperfeiçoa a qualidade das informações referentes as relações de trabalho. Neste âmbito, se enquadra a resposta sobre cumprir a CLT, com o aumento da fiscalização as empresas passarão a cumprir seriamente a legislação.

Outra resposta que se destacou foi relacionada à unificação e centralização das informações, somando 42%. Segundo Santos, Locks e Silveira (2015) o projeto pretende facilitar a rotina de quem trabalha na área de departamento pessoal e recursos humanos, sendo que todas as informações serão enviadas por meio de um único ambiente. Isto também está relacionado com 8% dos respondentes que disseram que o objetivo é o Governo obter as informações em tempo real.

Figura 14 – Facilidade no trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal



Fonte: Elaborado pela autora.

A figura 14 traz os resultados da questão 13, relacionada com o trabalho facilitado dos profissionais do setor pessoal e contadores após a implantação do eSocial, 25% responderam que sim, facilitará o trabalho, conforme abordou Silva (2014) o eSocial tem suas vantagens que beneficiarão os empregadores, contadores e o Fisco, pois possibilita o envio das informações trabalhistas e previdenciárias por meio de um único banco de dados, o que agiliza os trabalhos dos profissionais dessa área, 37% responderam talvez, pois acreditam que no início, como toda nova obrigação acessória, o eSocial exigirá mais desses profissionais mas após um período passará a mostrar seus benefícios, outros 38% acham que não facilitará.

Para finalizar a análise de dados, o último bloco do questionário tratou dos problemas e dificuldades, o principal objetivo do presente estudo.

Figura 15 – Empregadores e as mudanças impostas pelo eSocial



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que, na figura 15, que trata da preparação dos empregadores com relação às mudanças impostas pelo eSocial, 100% dos respondentes disseram que eles não estão preparados. Comparando esse resultado com os resultados da figura 13, entende-se que, se os escritórios de contabilidade ainda não se consideram totalmente preparados para atender ao eSocial, essa questão só comprova o reflexo do trabalho dos prestadores de serviços contábeis em relação a seus clientes.

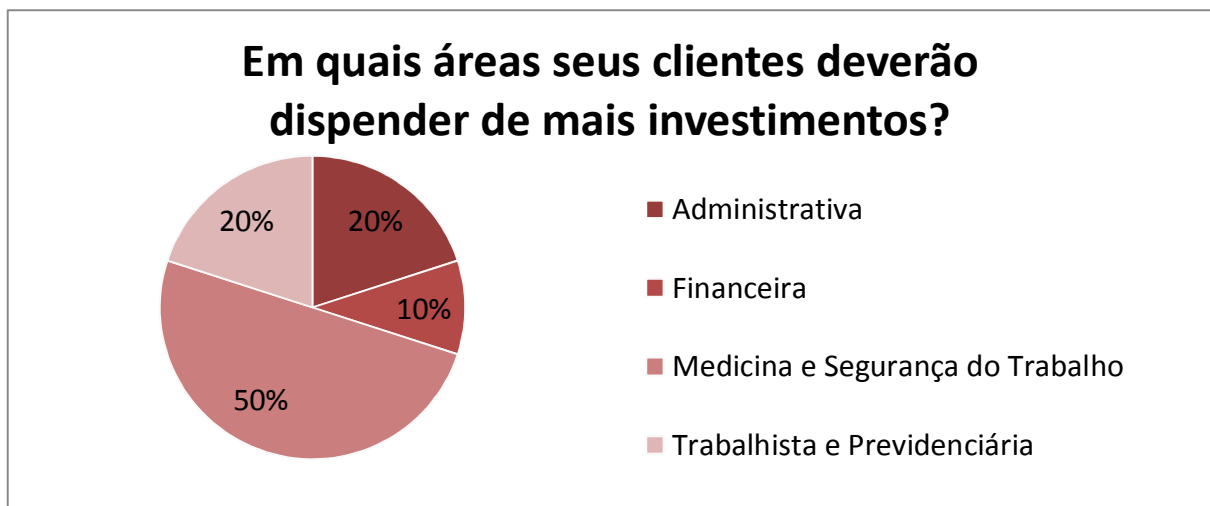
Figura 16 – Entendimento dos clientes sobre o eSocial



Fonte: Elaborada pela autora.

Percebe-se que, na figura 16, 56% responderam que os clientes veem o eSocial como um entrave burocrático, pois acreditam ser mais um obstáculo para as questões trabalhistas e previdenciárias. Outros 22% enxergam o eSocial como um custo elevado de novos investimentos, sendo que a aplicação de multas será mais fácil, serão necessários profissionais capacitados nos escritórios e isso aumenta os custos com honorários da contabilidade. Para as respostas de mudança necessária para cumprimento da lei e outras totalizaram 11% cada uma, sendo que a resposta outros foi especificada como desconhecimento por parte dos clientes dessa nova obrigação.

Figura 17 – Áreas de maiores investimentos



Fonte: Elaborada pela autora.

Com relação às áreas de maiores investimentos referentes ao eSocial (figura 17), 50% dos respondentes acreditam que serão nas áreas de medicina e segurança do trabalho, pois todas essas informações deverão ser cadastradas e enviadas direto no ambiente do eSocial em tempo real, como os laudos, comunicação de acidente de trabalho, o que nos dias atuais não há grande preocupação por parte das empresas em relação a essas questões, porém a partir da implantação do eSocial a atenção deverá ser constante.

A área administrativa e trabalhista e previdenciária tiveram 20% das respostas cada uma, sendo aquela pelo fato da necessidade de rever os procedimentos administrativos do escritório, já dizia Nascimento (2013) que uma das desvantagens do eSocial é referente ao investimentos em tecnologias, reestruturação organizacional, treinamentos dos profissionais no que diz respeito aos assuntos do eSocial e submissão aos leiautes. E a área trabalhista e previdenciária devido a maior facilidade de cobranças pelo atraso de pagamentos dos impostos.

Figura 18 – Problemas para adequar os clientes ao eSocial



Fonte: Elaborada pela autora.

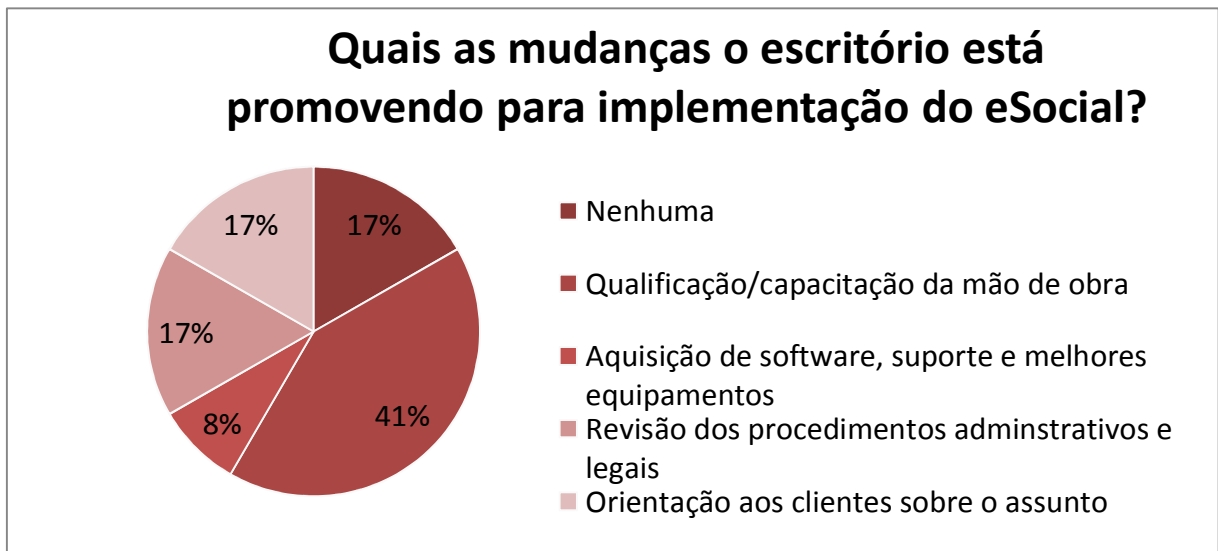
De acordo com a figura 18, observam-se que, um dos principais problemas é relacionado com a mudança de cultura dos clientes (46%), de acordo com Chiavenato (1996) as mudanças são consideradas fases de transições que ocasionam transformações, essas mudanças sempre trazem desafios e precisam de

um período de adaptação, o que é comum acontecer em empresas, principalmente pelas alterações de leis e novas obrigações que o governo impõe.

Destacam-se também os 36% que se referem ao cumprimento de prazos, isto está relacionado com uma das situações mais comuns que ocorrem na admissão dos funcionários, que muitas vezes quando o escritório de contabilidade é informado deste fato o colaborador já está trabalhando na empresa sem os devidos procedimentos legais de contratação, conforme aborda Costa (2014) as admissões no eSocial deverão ser informadas no momento em que ocorrer, com o devido preenchimento das informações no ambiente do projeto, acabado com a possibilidade de envios de informações admissionais retroativas.

Outros 18% responderam que os clientes não acreditam que a implantação do eSocial acontecerá no prazo divulgado, isso pelo fato do cronograma de implantação já ter sido adiado outras vezes.

Figura 19 – Mudanças promovidas pelo escritório



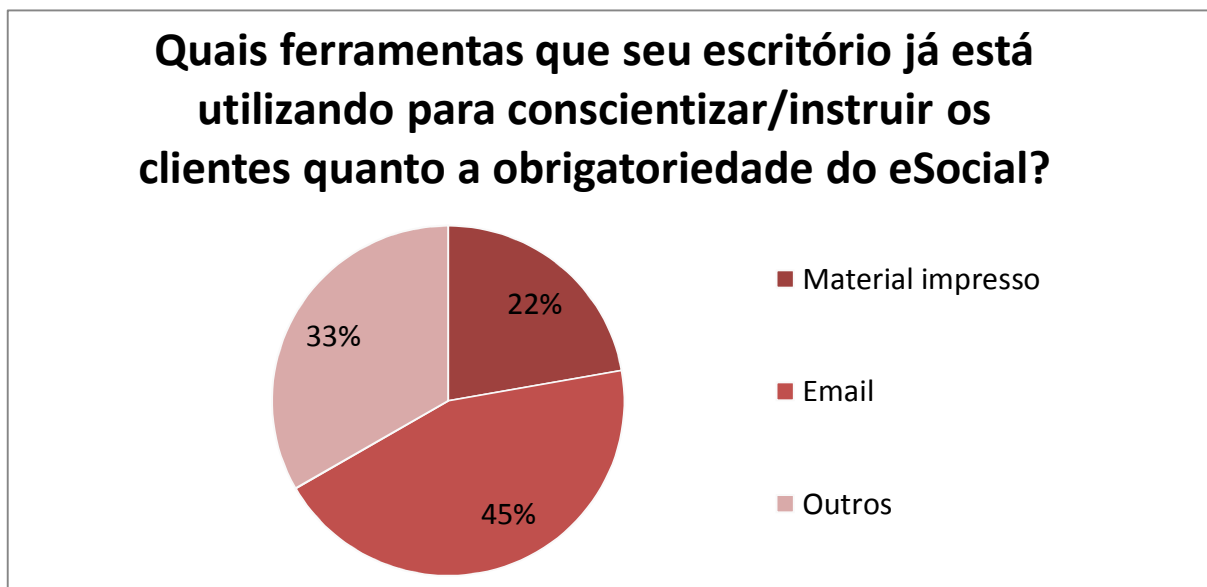
Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme a figura 19, com relação às mudanças promovidas nos escritórios para a implementação do eSocial, a resposta que mais se destacou foi referente a qualificação/capacitação da mão de obra (41%) , Nascimento (2013) já abordava quando tratava das desvantagens iniciais do eSocial, que seria necessário investimentos em treinamentos para capacitação dos profissionais referente ao assunto.

Uma resposta preocupante e que teve 17% de frequência foi a que nenhuma mudança está sendo implantada, e os prazos de obrigatoriedade estão chegando e as empresas e escritórios não estão prontos para esta exigência.

Como já citada na fundamentação teórica as respostas relacionadas a aquisição de *software*, suporte e melhores equipamentos, revisão de procedimentos administrativos e legais e orientação aos clientes sobre o assuntos, que representa 8%, 17% e 17% respectivamente, também são formas de se preparar para o eSocial.

Figura 20 – Ferramentas para conscientizar/instruir os clientes

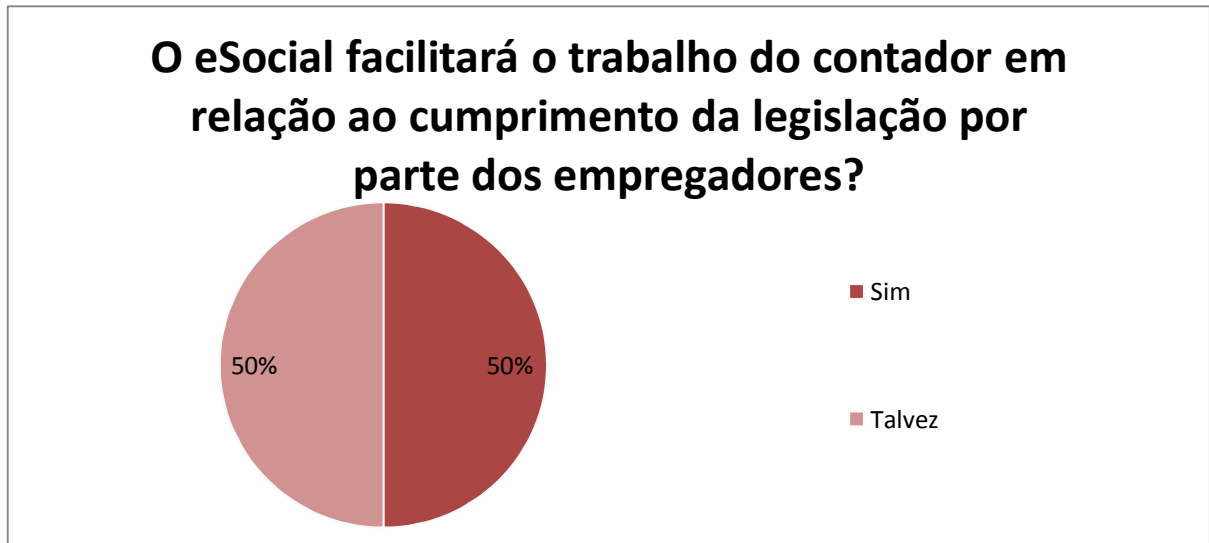


Fonte: Elaborada pela autora.

Percebe-se na figura 20, que a ferramenta mais utilizada pelos escritórios para conscientizar os clientes sobre o eSocial é por meio de *e-mails* enviados sobre o assunto (45%), com o avanço das tecnologias o mundo virtual está cada vez mais ligado a sociedade e o *e-mail* é uma excelente ferramenta para envio de informações importantes. Materiais impressos (22%) também se destacaram entre as respostas, a diferença deste e do e-mail é que a impressão gera um custo para o escritório.

A opção outras (33%) se dividiu entre visitas aos clientes e que nenhuma ferramenta está sendo utilizada, esta resposta foi dada pelos mesmos escritórios que, na figura 19, responderam que não estão promovendo mudanças para implantação do eSocial.

Figura 21 – Facilidade no trabalho do contador



Fonte: Elaborada pela autora.

A resposta ficou equilibrada onde 50% dos respondentes acreditam que o eSocial facilitará o trabalho do contador relacionado com o cumprimento da legislação por parte do empregador (figura 21), isso se dá pelo fato de que a agilidade na fiscalização e aplicação de penalidades pelo não cumprimento das leis com o eSocial será mais criterioso, refletindo num desembolso financeiro para os empregadores. Outros 50% acreditam que talvez ele facilite nessa questão do cumprimento da legislação e justificam a negatividade da resposta dizendo:

- ❖ No início não facilitará, pois a cultura dos empregadores no geral é de que nada acontecerá. Acredito que quando as multas começarem a ser aplicada essa ideia mudará;
- ❖ Na maioria das empresas familiares a mudança não faz parte do planejamento, com isso o contador será o maior prejudicado, pois terá que novamente fazer o “jogo de cintura” entre as partes (Governo/Empresa);
- ❖ A implantação do eSocial acarretará na mudança da cultura de nossos clientes, após a implantação acredito que facilitará o nosso trabalho, mas de início não.

É possível observar que o ponto principal se refere à mudança na cultura das empresas, como já mencionava Ramos, Souza e Wehrle (2016) que as empresas têm dificuldades para mudar a cultura, pois o costume do que acontece e como acontece dentro da empresa persevera entre os empreendedores, as mudanças exigem períodos de adaptação, o que acarreta transtorno e desordem nas entidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como princípio o fato da pesquisadora trabalhar diariamente com a folha de pagamento, ponto principal na implantação do eSocial, diante disto surgiu o principal objetivo do trabalho: identificar os problemas que os escritórios contábeis do município de Turvo/SC estão encontrando para adequar seus clientes ao eSocial.

Este ramo do SPED vem com o intuito de unificar o envio das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, e também para agilizar a fiscalização do Governo Federal perante essas informações, sendo que o eSocial como um único banco de dados padronizado facilitará o acesso das mesmas em tempo real. Este acesso será possível para empregados, empregadores e Governo Federal, o que aprimora as informações das relações de trabalho.

Com a implantação do eSocial prevista para o ano de 2018 é necessário que, tanto as empresas como os escritórios de contabilidade, iniciem uma programação de métodos para se adequar a esta exigência, que envolvam capacitação dos profissionais do setor pessoal, conscientização dos empregadores e revisão dos procedimentos administrativos. Sendo assim, no decorrer da pesquisa ficou claro que os escritórios do município de Turvo/SC, em sua maioria, não estão investindo em preparação para suprir as necessidades oriundas do eSocial, estão deixando para depois e isto é ruim, pois os prazos estão próximos e quanto mais tarde deixarem para promoverem os ajustes e mudanças necessárias, maiores poderão ser as consequências em relação à essas questões.

Analisando os objetivos do trabalho, nota-se que todos foram alcançados desde o objetivo geral até os objetivos específicos. O objetivo geral, elaborado para responder a questão de pesquisa, foi alcançado visto que os principais problemas para adequar os clientes ao eSocial é referente a mudança na cultura dos clientes e o cumprimento de prazos, como demonstrado na figura 18.

Referente aos objetivos específicos: o primeiro – apresentar as principais mudanças impostas pelo eSocial – foi respondido na fundamentação teórica no momento em que se abordou o envio das informações pré-eSocial e pós-eSocial; o segundo – discorrer sobre os impactos do eSocial no cotidiano organizacional – também foi abordado na fundamentação no que tange as vantagens e desvantagens impostas pelo mesmo, nos tópicos da mudança na cultura das organizações pois o

eSocial é visto como uma grande mudança nas empresas e também na análise do questionário aplicado, elencadas na figura 16, onde os clientes veem o eSocial principalmente como um entrave burocrático e alto custo de novos investimentos, estes pontos impactarão significativamente na cultura dos empregadores; o terceiro e último – identificar os problemas encontrados pelos escritórios contábeis para adequar seus clientes ao eSocial – foi alcançado com a análise dos dados coletados por meio de questionário.

Assim como toda nova obrigação imposta pelo Governo, o eSocial demandará tempo, conhecimento e responsabilidade por parte dos profissionais do setor pessoal.

Então, sugere que, as empresas iniciem o processo de mudança com certa agilidade, pois, o eSocial é um projeto que não tem mais volta e entrará em vigor brevemente. E, como é complexo exigirá das empresas muitos esforços e readaptações que requerem por vezes prazos maiores para implantação.

Diante da limitação desta pesquisa, com foco somente nos escritórios de contabilidade do município de Turvo/SC, sugere-se como nova pesquisa, desta vez voltada às empresas que mantêm contabilidade própria, afim de conhecer as dificuldades que estão enfrentando para implantação do eSocial e posteriormente compará-los com aquelas dificuldades encontradas pelos escritórios de contabilidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BAUER, Ruben. **Gestão da mudança: caos e complexidade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1999.

BRASIL. **Convênio ICMS 143**, 15 de dezembro de 2006. Institui a Escrituração Fiscal Digital. Disponível em:
<https://www.confaz.fazenda.gov.br/legislacao/convenios/2006/cv143_06> Acesso em: 31 jan. 2017.

BRASIL. **Decreto Nº 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm> Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB nº 1.252**, de 01 de março de 2012. Dispõe sobre a Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/Pasep, da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição Previdenciária sobre a Receita (EFD-Contribuições). Disponível em
<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=37466#1028720>> Acesso em: 06 fev. 2017.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB nº 1.420**, de 19 de dezembro de 2013. Dispõe sobre a Escrituração Contábil Digital (ECD). Disponível em:
<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=48709&visao=compilado>> Acesso em: 24 jan. 2017.

BRASIL. **Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2**, de 30 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em:
<http://www.esocial.gov.br/doc/Resolucao_Comite_Diretivo_do_eSocial_002_2016.pdf> Acesso em: 17 mar. 2017.

CAMELO, Augusto César Oliveira; GASPARELLO, Edevaldo Roberto; FAVERO, Hamilton Luiz. Sistema de informação contábil e a sua importância para o controle dos bens permanentes do setor público. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 25, n. 1, p. 62-76, 2006. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/41822/sistema-de-informacao-contabil-e-a-sua-importancia-para-o-controle-dos-bens-permanentes-do-setor-publico/i/pt-br>> Acesso em 06 jan. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. São Paulo: Atlas, 1996.

CORDEIRO, Adilson; KLANN, Roberto Carlos. 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, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34847/institucionalizacao-de-habitos-e-rotinas-com-a-implantacao-do-sistema-publico-de-escrituracao-digital--sped---um-estudo-em-organizacoes-de-servicos-contabeis>> Acesso em: 21 set. 2016.

COSTA, Luan Leal. **Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSOCIAL)** :uma análise comparativa entre a plataforma atual e a nova plataforma. 2014. 15f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014. Disponível em <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6449/1/PDF%20-%20Luan%20Leal%20Costa.pdf>> Acesso em: 10 mar. 2017.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.

ESOCIAL. **Apresentação padrão eSocial**. 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoSocial.pdf> > Acesso em: 08 out. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. **Turvo, 2010**. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/sc/turvo/panorama>> Acesso em: 30 abr. 2017.

JIMENEZ, Andres Beserra. **eSocial: módulo técnico**. [S.l.: s.n.], 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUEZINI, Simone Vilela Ferreira. Sistema tributário nacional: os descaminhos das últimas reformas. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 4, p. 35-44, 2005. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/26698/sistema-tributario-nacional--os-descaminhos-das-ultimas-reformas/i/pt-br>> Acesso em: 10 set. 2016.

NASCIMENTO, Geuma C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

OLIVEIRA, Antônio Gonçalves de; MULLER, Aderbal Nicolas; NAKAMURA, Wilson Toshiro. A utilização das informações geradas pelo sistema de informação contábil como subsídio aos processos administrativos nas pequenas empresas. **Revista FAE**, Curitiba, v.3, n.3, p.1-12, set./dez. 2000. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v3_n3/a_utilizacao_das_informacoes.pdf> Acesso em 19 jan. 2017.

OLIVEIRA, Denis dos Reis; ÁVILA, Lucimar Antônio Cabral de. SPED - Sistema Público de Escrituração Digital: Um Estudo do Nível de Qualificação dos Profissionais Contábeis em uma Cidade do Estado de Minas Gerais. **Revista de**

Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 57-69, jan./abr. 2016. Disponível em:
<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/41279/sped---sistema-publico-de-escrituracao-digital--um-estudo-do-nivel-de-qualificacao-dos-profissionais-contabeis-em-uma-cidade-do-estado-de-minas-gerais-->> Acesso em: 21 set. 2016.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999.

PREFEITURA MUNICIPAL. TURVO. **INFORMAÇÕES GERAIS**. Disponível em:
<<http://www.turvo.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapaltem/22084#.WQYhgNLyvlU>> Acesso em 30 abr. 2017.

RAMOS, Flávio; SOUZA, Sabrina Oliveira de; WEHRLE, Alex Fabiano. Cultura organizacional: um estudo de caso a partir da perspectiva dos gestores da empresa EQS engenharia. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 92-123, mai./ago. 2016. Disponível em:
<<http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/20098>> Acesso em: 26 set. 2016.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **ECD**. Disponível em
<<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/499>> Acesso em 19 jan. 2017.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **ECF**. Disponível em
<<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1285>> Acesso em 12 fev. 2017.

SANTOS, Gisele dos; LOCKS, Lucas; SILVEIRA, Giovane Ademir. ESOCIAL: um projeto do governo federal. **Revista Empreendedorismos e Sustentabilidade**, Santa Catarina, v.1, n. 1, 2015. Disponível em
<<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/empreendedorismo/article/view/31/13>> Acesso em: 28 set. 2016.


SILVA, Josineide Benigna da. **Esocial – expectativa e desafios**: um estudo de multicasos na cidade de Natal - RN. 2014. 78f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Contábeis. Disponível em
<<https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2015/1/Monografia.pdf>> Acesso em: 07 mar. 2017.

SOSCHINSKI, Caroline Keidann; BRIZOLLA, Maria Margareta Baccin; BASSO, Lauri. ESOCIAL: sped trabalhista. **Revista Unijui**, Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em
<<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/article/view/4769/3966>> Acesso em: 28 set. 2016.

VARSANO, Ricardo. **Sistema Tributário para o desenvolvimento**. 2002. Disponível em
<http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0002077.pdf> Acesso em: 07 set. 2016.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

	<p>Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC Curso de Graduação em Ciências Contábeis Disciplina – Trabalho de Conclusão de Curso – TCC Orientador – Prof. Me. Leonel Luiz Pereira Acadêmica – Karina Silveira Custódio</p>
---	---

A pesquisa tem como objetivo o estudo dos problemas e dificuldades encontrados pelos escritórios de contabilidade para adequar seus clientes ao eSocial, a fim de obter resultados a serem utilizados como parte integrante de Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Ressalte-se que os dados obtidos nesse trabalho são sigilosos e serão utilizados única e exclusivamente para fundamentação da pesquisa mencionada. Diante disso, solicita-se sua valorosa contribuição no sentido de responder ao questionário abaixo:

Bloco 1: Identificação do escritório:

1 – Qual seu gênero?

() Masculino () Feminino

2 – Qual seu nível de instrução?

- () Técnico
 () Contador
 () Especialista
 () Mestre
 () Outros. Qual? _____.

3 – Quanto tempo de atuação tem o escritório?

- () menor que 4 anos
 () 4 à menos que 7 anos
 () 7 à menos que 10 anos
 () 10 à menos que 12 anos

Mais de 12 anos.

4 – Em qual área desempenha suas atividades?

Contábil

Gerencial

Escrita Fiscal/Tributária

Setor Pessoal/Recursos Humanos

Outros. Qual?_____.

5 – Quantos clientes o escritório possui?

1 a 20 clientes

21 a 40 clientes

41 a 60 clientes

61 a 80 clientes

Mais de 80 clientes.

6 – Qual ramo de atuação mais se destaca entre os clientes do escritório?

Indústria

Comércio

Serviços

Transporte

Outros. Qual?_____.

Bloco 2 – Conhecimentos sobre eSocial:

7 – Você já se inteirou sobre o eSocial?

Sim

Não

8 – Se a resposta anterior foi sim, qual meio de conhecimento utilizado?

Internet

Televisão

Jornais e revistas

Cursos

Outros. Qual?_____.

9 – Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o eSocial?

- Ótimo
- Suficiente
- Razoável
- Insuficiente
- Não consegue avaliar.

10 – Em uma escala de 0 a 10, sendo de 0 a 5,99 regular, de 6 a 8,99 bom e de 9 a 10 ótimo, informe o quanto o escritório está preparado para suprir as exigências do eSocial?

- 0 a 5,99
- 6 a 8,99
- 9 a 10

11 – Em sua opinião, qual melhor forma de se preparar para o eSocial?

12 – O que você entende como principal objetivo do Governo Federal na implantação do eSocial?

13 – Na sua percepção, após a implantação total do eSocial, o trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal será facilitado?

- Sim
- Talvez
- Não
- Não sei.

Bloco 3: Problemas e dificuldades:

14 – Para você, os empregadores estão preparados para as mudanças impostas pelo eSocial?

- Sim
- Parcialmente
- Não

15 – Como seus clientes estão entendendo o eSocial?

- Mudança necessária para cumprimento da lei
- Entrave burocrático
- Empasse nas negociações coletivas
- Redução da geração de emprego
- Alto custo de novos investimentos
- Outros. Citar_____.

16 – Em quais áreas seus clientes deverão dispende de mais investimentos?

- Administrativa
- Financeira
- Medicina e Segurança do Trabalho
- Trabalhista e Previdenciária
- Outras. Quais?_____.

17 – Quais os problemas encontrados para adequar seus clientes ao eSocial?

- Mudança de cultura dos clientes
- Cumprimento de prazos
- Não acreditam que a implantação acontecerá nos prazos divulgados
- Outros. Citar:_____.

18 – Quais as mudanças o escritório está promovendo para implementação do eSocial?

- Nenhuma
- Qualificação/capacitação da mão de obra
- Aquisição de software, suporte e melhores equipamentos
- Revisão dos procedimentos administrativos e legais
- Orientação aos clientes sobre o assunto

19 – Quais as ferramentas que seu escritório já está usando para conscientizar/instruir os clientes quando a obrigatoriedade do eSocial?

- Reuniões
- Material impresso
- Email

Palestras

Outros. Quais?_____.

20 – O eSocial facilitará o trabalho do contador em relação ao cumprimento da legislação por parte dos empregadores?

Sim

Não

Talvez

21 – Se a resposta anterior for negativa a que você atribui a resposta?

ANEXO(S)

ANEXO A – DECRETO Nº 8.373/2014

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

Art. 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:

- I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
- II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e
- III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

- I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;
- II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;
- III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e
- IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

§ 2º A prestação de informação ao eSocial pelas microempresas e empresas de pequeno porte, conforme a Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006, e pelo Microempreendedor Individual - MEI será efetuada em sistema simplificado, compatível com as especificidades dessas empresas.

§ 3º As informações prestadas por meio do eSocial substituirão as constantes na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

§ 4º As informações prestadas pelos empregadores serão enviadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e armazenadas no repositório nacional.

§ 5º A escrituração digital de que trata o inciso I do caput é composta pelos registros de eventos tributários, previdenciários e trabalhistas, na forma disciplinada no Manual de Orientação do eSocial.

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte

Art. 4º Fica instituído o Comitê Diretivo do eSocial, composto pelos Secretários-Executivos dos seguintes órgãos:

- I - Ministério da Fazenda;
- II - Ministério da Previdência Social;
- III - Ministério do Trabalho e Emprego; e
- IV - Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Comitê Diretivo, com coordenação exercida alternadamente por período de um ano, compete:

- I - estabelecer o prazo máximo da substituição de que trata o § 1º do art. 2º.
- II - estabelecer diretrizes gerais e formular as políticas referentes ao eSocial;
- III - acompanhar e avaliar a implementação das diretrizes gerais e políticas do eSocial;
- IV - propor o orçamento e acompanhar a execução das ações referentes ao eSocial e das integrações dele decorrentes;
- V - propor ações e parcerias para comunicação, divulgação e aperfeiçoamento do eSocial entre os empregadores e empregados;
- VI - propor ajustes nos processos de trabalhos dos órgãos, visando à melhoria da qualidade da informação e dos serviços prestados à sociedade; e
- VII - decidir, em última instância administrativa, mediante representação do subcomitê temático específico e após oitiva do Comitê Gestor, sobre proposições não implementadas no âmbito de suas atribuições, discriminadas no § 1º do art. 6º.

§ 2º As deliberações do Comitê Diretivo serão tomadas por consenso e formalizadas por meio de resolução.

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do eSocial, formado por representantes dos seguintes órgãos:

I - Ministério do Trabalho e Emprego;

II - Ministério da Previdência Social;

III - Secretaria da Receita Federal do Brasil;

IV - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e

V - Conselho Curador do FGTS, representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS.

§ 1º Compete ao Comitê Gestor:

I - estabelecer diretrizes para o funcionamento e a divulgação do ambiente nacional;

II - especificar, desenvolver, implantar e manter o ambiente nacional;

III - promover a integração com os demais módulos do sistema;

IV - auxiliar e regular o compartilhamento e a utilização das informações armazenadas no ambiente nacional do eSocial; e

V - aprovar o Manual de Orientação do eSocial e suas atualizações.

§ 2º A gestão do eSocial será exercida de forma compartilhada e as deliberações do Comitê Gestor serão adotadas por meio de resolução.

§ 3º Os órgãos e entidades partícipes do Comitê Gestor exercerão, alternadamente, as funções de Secretaria-Executiva pelo período de um ano, tendo como secretário-executivo o respectivo representante no Comitê.

Art. 6º O Comitê Gestor será assessorado pelo Subcomitê Temático do Módulo Micro e Pequena Empresa e Microempreendedor Individual - MEI, formado por representantes dos órgãos referidos no caput do art. 6º e por representante da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

§ 1º Ao Subcomitê Temático de que trata o caput compete formular proposta de simplificação, formalização, inovação, melhorias da especificação, arquitetura do sistema e de processos de trabalho que envolvam MEI, microempresas, empresas de pequeno porte e outros beneficiários enquadrados no Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, disciplinado pela Lei Complementar nº 123, de 15 de dezembro de 2006.

§ 2º As deliberações do subcomitê serão tomadas por consenso, registradas em ata e encaminhadas ao Comitê Gestor.

§ 3º O Comitê Gestor se pronunciará, de forma motivada, sobre as propostas encaminhadas pelo subcomitê na forma prevista no § 2º do art. 6º.

§ 4º As propostas elaboradas pelo subcomitê que não forem aceitas pelo Comitê Gestor poderão ser analisadas pelo Comitê Diretivo, mediante representação, para decisão final acerca de sua implantação.

§ 5º Em caso de divergências no subcomitê temático, a iniciativa apenas poderá ser implementada pelo Comitê Gestor após decisão do Conselho Diretivo.

§ 6º O Comitê Gestor poderá constituir outros subcomitês para desenvolver as ações necessárias à implementação, à operacionalização, ao controle e ao aprimoramento do eSocial.

Art. 7º A participação nas atividades dos Comitês Diretivo e Gestor será considerada função relevante, não remunerada.

Art. 8º A Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, o Instituto Nacional do Seguro Social, a Secretaria da Receita Federal do Brasil, o Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego regulamentarão, no âmbito de suas competências, sobre o disposto neste Decreto.

§ 1º O eSocial não implica, em qualquer hipótese, transferência de atribuições e competências entre os órgãos ou entidades partícipes, nem transferência ou compartilhamento de propriedade intelectual de produtos não abrangidos por esse sistema.

§ 2º Os integrantes do Comitê Gestor terão acesso compartilhado às informações que integram o ambiente nacional do eSocial e farão uso delas no limite de suas respectivas competências e atribuições, não podendo transferi-las a terceiros ou divulgá-las, salvo previsão legal.

§ 3º As informações de natureza tributária e do FGTS observarão as regras de sigilo fiscal e bancário, respectivamente.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO B – RESOLUÇÃO COMITÊ DIRETIVO DO ESOCIAL Nº 2

O COMITÊ DIRETIVO DO eSocial, no uso das atribuições previstas no art. 4º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, e considerando o disposto no art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no art. 1º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, no art. 14-A da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, no art. 8º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, no art. 11 do Decreto-Lei nº 1.968, de 23 de novembro de 1982, no art. 24 da Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990, no art. 23 da Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990, nos incisos I, III e IV do caput e nos §§ 2º, 9º e 10 do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nos arts. 22, 29-A e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no art. 9º da Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, no art. 16 da Lei nº 9.779, de 19 de janeiro de 1999, nos arts. 219, 1.179 e 1.180 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, nos arts. 10 e 11 da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, no § 3º do art. 1º e no art. 3º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, no art. 4º da Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, no Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e no Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, resolve:

Art. 1º Conforme disposto no Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, a implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) se dará de acordo com o cronograma definido nesta Resolução.

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:

I – em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e

II – em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.

Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput.

Art. 3º Até 1º de julho de 2017, será disponibilizado aos empregadores e contribuintes ambiente de produção restrito com vistas ao aperfeiçoamento do sistema.

Art. 4º O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, ao Microempreendedor Individual

(MEI) com empregado, ao Segurado Especial e ao pequeno produtor rural pessoa física será definido em atos específicos em conformidade com os prazos previstos nesta Resolução.

Art. 5º Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentar com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

Art. 6º A prestação das informações por meio do eSocial substituirá, na forma regulamentada pelos órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial, a apresentação das mesmas informações por outros meios.

Art. 7º Os órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial regulamentarão, no âmbito de suas competências, o disposto nesta Resolução.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º Fica revogada a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 1, de 24 de junho de 2015.