

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

DANIEL FENALI BORDIGNON

**ESOCIAL: IMPACTOS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS
CONTÁBEIS DOS MUNICÍPIOS DE TIMBÉ DO SUL E TURVO - SC**

CRICIÚMA

2021

DANIEL FENALI BORDIGNON

**ESOCIAL: IMPACTOS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS
CONTÁBEIS DOS MUNICÍPIOS DE TIMBÉ DO SUL E TURVO - SC**

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

2021

DANIEL FENALI BORDIGNON

**ESOCIAL: IMPACTOS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS
CONTÁBEIS DOS MUNICÍPIOS DE TIMBÉ DO SUL E TURVO - SC**

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 Tributária.

Criciúma, 21 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

Prof. João Vânio Mendonça Cardoso – Mestre – UNESC – Examinador 1

Prof. Valcir Mantovani – Especialista – UNESC – Examinador 2

Aos meus pais, amigos, colegas e professores que sempre estiveram me dando apoio durante esta jornada.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é um sentimento que dedico especialmente a Deus por ter me guiado nessa minha jornada, sempre me iluminando e me abençoando.

A meus queridos amigos que sempre estiveram comigo desde o princípio, me apoiando e auxiliando no que fosse necessário, sou eternamente grato a cada um que de algum modo colaborou para que eu estivesse aqui hoje.

Ao meu orientador Prof. Mestre Leonel Luiz Pereira, que sempre me auxiliou nesta jornada, me dando suporte, tendo comprometimento, dedicação e resiliência.

E especialmente a meus familiares, minha mãe Regina, meu pai Delonei e meu irmão Eduardo, por estarem comigo em todos os momentos de minha vida, tanto nos bons quanto nos ruins, sem eles eu não sou nada do que seria hoje, e, se hoje sou alguém, devo tudo a estas pessoas. Minha sincera e profunda gratidão, admiração, amor, afeto e tantas outras formas incomensuráveis de expressar meus sentimentos por todos vocês.

O Dado mais importante que separa o ser humano de todos os seus irmãos e primos da escala filogenética é o conhecimento; só o conhecimento liberta o homem, só através do conhecimento o homem é livre e em sendo livre: ele pode aspirar uma condição melhor de vida para ele e todos os seus semelhantes.”

DRº Enéas Ferreira Carneiro



ESOCIAL: IMPACTOS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DOS MUNICÍPIOS DE TIMBÉ DO SUL E TURVO- SC

Daniel Fenali Bordignon¹

Leonel Luiz Pereira²

RESUMO: O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial foi instituído em 2014 e possui a finalidade de prestação de informações relativas à relação trabalhista, sendo o envio dessas informações efetuado de forma digital. O objetivo geral deste trabalho é identificar as principais mudanças ocorridas nas empresas prestadoras de serviços contábeis dos municípios de Timbé do Sul e Turvo - SC, e como estão se adequando para o cumprimento por parte de seus clientes das medidas estabelecidas com o eSocial. Quanto aos procedimentos, classificam-se como pesquisa descritiva, qualitativa, usando a estratégia de levantamento e estudo de multicasos, utilizou-se o questionário como instrumento para obtenção dos dados. A pesquisa demonstrou situações em que houve alterações estruturais no estabelecimento das empresas prestadoras de serviços contábeis, sendo pela aquisição de equipamentos ou pacote de dados de *internet* enquanto outras empresas não tiveram nenhuma alteração. Também se destaca o investimento efetuado na capacitação dos profissionais responsáveis pelas obrigações acessórias trabalhistas. Além disto, destaca-se prestadoras de serviços contábeis que não realizaram nenhuma alteração em suas rotinas ou estrutura descumprindo com as obrigações acessórias, pertinentes a legislação.

PALAVRAS – CHAVE: Contabilidade Digital. Relações Trabalhistas. Obrigações Acessórias.

AREA TEMÁTICA: Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

A área trabalhista é uma das mais impactadas com atualizações tanto no âmbito de legislação quanto no tocante às obrigações acessórias. As relações de trabalhos são regidas quase em sua totalidade pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a qual se deu pelo decreto-Lei Nº 5.452 de 1 de maio de 1943.

A mais recente obrigação acessória que trouxe fortes mudanças nas relações trabalhistas foi o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial que foi instituído em 2014, pelo Decreto nº 8.373. Tem como funcionalidade o recebimento de eventos transmitidos digitalmente e o retorno desses eventos informando o processamento das informações (FIDELIS, 2016).

De acordo com Oliveira (2014) o objeto do e-Social é unificar a prestação de informações ao governo, informações estas relativas ao trabalho oneroso dos trabalhadores e seus respectivos empregadores.

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



O eSocial está vinculado Sistema Público de Escrituração Digital – (Sped) e fornecerá informações aos órgãos governamentais tais como Ministério do Trabalho (MTE) e Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), além de atender estes órgãos o eSocial também consiste como uma ferramenta para junção e unificação de informações (PACHECO FILHO, 2015).

Desta maneira os principais objetivos do eSocial são, resumidamente, unificação das informações, redução de custos por parte do governo, aumentar a confiabilidade das informações prestadas pelas empresas, e com a modernização da fiscalização assegurar direitos aos trabalhadores. (REZENDE, 2018)

Nos pequenos municípios catarinenses de Timbé do Sul e Turvo o eSocial acarretou diversas alterações no cotidiano das empresas prestadoras de serviços contábeis. Sendo assim, os setores de pessoal tiveram de buscar especialização em relação ao eSocial por meio de cursos, treinamentos, reuniões com os clientes para explicar o novo mecanismo do governo, além da contratação de um pacote de sistema/*software* capaz de atender as necessidades que o eSocial demanda.

Sendo assim, o presente estudo procura responder a seguinte indagação: Quais as principais mudanças ocorridas nas empresas prestadoras de serviços contábeis de Timbé do Sul e Turvo para atenderem as exigências do eSocial de seus clientes?

Desta forma tem-se por objetivo geral identificar as principais mudanças ocorridas nas empresas prestadoras de serviços contábeis dos municípios de Timbé do Sul e Turvo - SC, e como estão se adequando para o cumprimento por parte de seus clientes das medidas estabelecidas com o eSocial.

Para atender ao objetivo geral elaborou-se os seguintes objetivos específicos: I) compreender a sistemática do eSocial; II) investigar de que maneira o eSocial está impactando as rotinas trabalhistas, III) averiguar as alterações ocorridas durante seu processo de implantação.

Este trabalho se justifica na perspectiva teórica por se tratar de um tema extremamente recente na área trabalhista e que conseqüentemente está em constante alteração, com novas obrigações surgindo ou sendo modificadas. Sendo fundamental elencar alguns desafios encontrados das empresas prestadoras de serviços contábeis destes dois municípios. No aspecto prático, este estudo busca evidenciar quais os principais impactos do eSocial ocorridos nestes dois municípios, onde é fundamental expor as dificuldades e desafios que estas empresas prestadoras de serviços contábeis estão encontrando e ajudar a minimizar estes impactos. No âmbito social, este estudo visa colaborar para a capacitação daqueles que estão envolvidos diretamente com o tema abordado, utilizando-se desse estudo para aprimorar seus conhecimentos a respeito de eSocial, além de demonstrar aos usuários das informações dados relevantes, tais como fomento de informações a Carteira de Trabalho Digital, aplicativo que demonstra aos trabalhadores em tempo real todo o conteúdo trabalhista desse colaborador, a exemplo de contratos de trabalho, alterações salariais, gozo de férias, entre outros.

A estrutura do presente estudo dá-se inicialmente pela introdução, que abordará de forma breve a contextualização e problematização do tema proposto. A segunda seção é formada pela fundamentação teórica que descreverá o arcabouço teórico da pesquisa e a terceira seção abordará os procedimentos metodológicos da pesquisa. Na quarta e quinta seção serão apresentados a análise dos resultados encontrados e as considerações finais respectivamente.



2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção objetiva esclarecer de forma singular os fundamentos teóricos, trazer respaldo científico ao tema estudado e questão de pesquisa, além de tratar de assuntos pertinentes ao eSocial.

2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

O Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) foi instituído pelo Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007, possuindo como intuito principal ser uma ferramenta de unificação da recepção, validação, armazenamento e autenticação da documentação e livros que compõe a escrituração contábil das pessoas jurídicas e seus empresários responsáveis, sendo feito eletronicamente e de forma computadorizada (BRASIL, 2007).

As informações transmitidas digitalmente dão-se por meio de assinatura digital via certificado digital, seja do responsável direto da empresa ou por um procurador legalmente registrado, conforme disposição na Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil (RFB) nº 969, de 21 de outubro de 2009 (RFB, 2009).

Segundo Oliveira (2017), o Sped é composto por vários programas de preenchimento de dados, que são transmitidos ao fisco periodicamente. Essa periodicidade é variável de acordo com a obrigação acessória a ser transmitida. Alguns desses programas são a Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD) e eSocial.

A Figura 1 demonstra a diversidade dos programas componentes do projeto Sped.

Figura 1 – Componentes do Projeto Sped



Fonte: Receita Federal do Brasil, 2017.

Conforme a imagem 1, percebe-se que o Sped se subdivide em várias outras obrigações acessórias, cada qual com sua peculiaridade.



Para Carvalho *et al.* (2020) o projeto governamental Sped é uma importante ferramenta ao profissional contábil, sendo uma das suas maiores vantagens a diminuição com gastos em impressão de documentos e livros fiscais, sendo de ótima valia à padronização de lançamentos contábeis, além da adoção das notas fiscais eletrônicas. Dentre as maiores dificuldades são a complexidade do manuseio deste sistema de elaboração e transmissão de obrigações acessórias.

Dentre as várias obrigações acessórias contidas no projeto Sped uma das mais inovadoras é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido pela sigla eSocial, que comparado aos demais programas integrantes do Sped, é mais atribuído a parte dos setores de pessoal das empresas e, das empresas prestadoras de serviços contábeis. Ricardo e Pagnussat (2020) comentam que ocorrem casos em que contadores com o devido registro profissional demonstram que não estão inteirados com a movimentação do eSocial, mas em suma, a maioria dos contadores tendem a se inteirar a respeito do eSocial.

O Sped trará várias inovações na percepção dos contadores, seja no âmbito contábil, administrativo e trabalhista. Aponta-se também que o despreparo e a dificuldade de adaptação podem ser empecilhos para um maior aproveitamento do sistema. Acerca do eSocial, percebe-se que será um ótimo programa referente as rotinas trabalhistas, pois maximizará e facilitará o envio de informações aos órgãos competentes, diminuindo gastos, gerando mais eficiência no controle e na gestão das organizações. Também é válido observar que a capacitação a respeito do eSocial será crucial para atender as diretrizes dele (ATAIDES, COSTA E NAGIB, 2019).

A contabilidade vem passando ao longo dos anos por diversas mudanças e constante evolução. O advento da *internet* trouxe vários benefícios aos profissionais, facilitando a prestação de informações, entre outros. Sendo o Sped um projeto governamental que visa digitalizar as obrigações acessórias, a Era da Contabilidade Digital veio para revolucionar o universo contábil (Alves, *et al.* 2020).

2.2 CONTABILIDADE DIGITAL

As informações contábeis seguem um fluxo e isso reflete na dinâmica e no cotidiano das atividades pertinentes, sendo efetuados os lançamentos contábeis, em lote ou individualmente, e registrados no sistema/*software* contábil. Depois de armazenadas essas informações vão integrar um documento fiscal, seja um livro fiscal ou alguma informação de uma obrigação acessória (OLIVEIRA, 2014).

Com o surgimento da internet, várias rotinas que anteriormente eram manuais foram substituídas gradualmente por sistemas e *softwares* contábeis, que proporcionam com a automação dos lançamentos, maior grau de exatidão além de maior agilidade. Nesse sentido, durante o passar dos anos a profissão de contador vem passando por alterações significativas, onde a maioria dos lançamentos já estão pré-programados, cabendo ao contador fazer uma análise sobre os fatos contábeis e verificar se estão em conformidade com as instruções legais (MARTINS, 2012).

Alves *et al.* (2020) compreendem que as mudanças geradas com as inovações tecnológicas afetam as tarefas do cotidiano nas contabilidades, e que mudanças são constantes e frequentes nessa profissão, cabendo aos profissionais envolvidos buscar sempre se atualizar as novas realidades. Existe nesse meio um conflito entre tradição e inovação, e para que o maior beneficiário seja o cliente, os profissionais devem trabalhar com a maior diligência possível.



O próprio Sped é uma ferramenta inserida mediante as inovações tecnológicas que o governo brasileiro vem introduzindo ao meio contábil. Percebe-se que essas inovações tiveram maior crescimento a partir de 2010, com a normatização de novas obrigações acessórias, maior velocidade no envio das informações pelos canais digitais. Isso demonstra uma evolução em relação aos anos anteriores. Neste contexto o profissional contábil necessita estar sempre atualizado para atender todas as exigências legais e as demandas dos clientes (SANTOS, 2015).

Para Bomfim (2020) o profissional contábil deve se manter em constante processo de atualização para ser um profissional diferenciado. Em um cenário em que a maioria dos profissionais são “substituídos” pelas máquinas, é fundamental ter um diferencial, sendo que dominar as tecnologias e utilizá-las a seu favor é uma grande vantagem em relação aos seus concorrentes. Do mesmo modo os profissionais do setor de pessoal e recursos humanos necessitam ter uma discrepância em relação aos demais profissionais, a fim de ter vantagens competitivas, atender com maior eficácia as necessidades fiscais e a demanda da clientela.

No Estado de Santa Catarina, os profissionais contábeis destacam a relevância e a importância das tecnologias para desempenho das suas atividades laborais, onde enaltecem que a aproximação do relacionamento com os clientes colabora para maior eficácia do trabalho nas empresas prestadoras de serviços contábeis. Um ponto de destaque é a otimização de tarefas e a capacitação dos trabalhadores para atender as exigências estabelecidas pelas rotinas contábeis (SILVA, EYERKAUFER E RANGEL, 2019).

Angelim e Barreto (2020) verificam que com o surgimento das novas tecnologias os profissionais contábeis também tiveram de se atualizar para atender os anseios dos clientes. Deste modo surge a contabilidade consultiva, onde o contador serve como um consultor aos clientes, prestando informações com mais agilidade. Mas salienta-se que nem todos os contadores prestam este tipo de serviço, e, esse meio de prestação de serviço necessita de profissionais competentes a exercer essa função.

Pacheco Filho (2015) afirma que a contabilidade se torna mais eficaz quando utiliza de canais digitais para envio de informações e documentos. Sendo que projetos governamentais como o Sped que trouxe o eSocial ao funcionamento são importantíssimos para evolução contábil. Também se nota que o eSocial é algo relativamente novo e que é imprescindível compreender o que ele é.

2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS – (ESOCIAL)

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), consiste em uma facilitação de envio de obrigações acessórias ligados as rotinas trabalhistas e previdenciárias. Para Oliveira (2014) o eSocial tem papel fundamental nessa nova metodologia inovadora do governo federal brasileiro em simplificar e unificar as obrigações acessórias com o projeto Sped de 2007.

Com a promulgação do Decreto nº 8.373 em meados de 2014, veio a regulamentação a respeito do eSocial, que é composto por um sistema/*software* que está disponível *online*, também disponibilizado em sistemas/*softwares* privados que as contabilidades utilizam. O sistema do eSocial foi desenvolvido para receber e armazenar informações em tempo real, tornando o envio e validação de informações relacionadas as obrigações trabalhistas mais eficiente e menos burocrática. Dessa



maneira percebe-se que o intuito dessa nova modalidade de sistema de obrigações acessórias é tornar as rotinas de envio, recepção, validação e armazenamento de informações pertinentes a esfera trabalhistas e previdenciárias mais eficiente e com menos chances de fraudes, além de dar maior agilidade e transparência a essas informações (FIDELIS 2016).

De acordo com Silva *et al.* (2020) a capacitação de profissionais para atuar nesse nicho de mercado é importante, pois na maioria das vezes aqueles que estão afrente de departamentos de pessoal e/ou recursos humanos não estão devidamente qualificados e sempre se atualizando em relação a matéria trabalhista e previdenciária. Outra observação feita é que parte dos responsáveis desses departamentos são profissionais mais voltados a parte gerencial, cujo papel principal é gerar informações para tomada de decisão dentro das organizações.

Rezende (2018) ressalta que o eSocial trouxe não apenas mudanças significativas dentro das organizações empresariais, mas também impactou diretamente nas relações trabalhistas e aos trabalhadores em si. Um aspecto relevante é que o eSocial envia informações em tempo real para Ministério da Economia e Trabalho (MTE), para a Caixa Econômica Federal (CEF) e Receita Federal do Brasil (RFB), onde todos estes órgãos governamentais têm grande atuação em apurar se houve fraude nas informações prestadas pelo empregador em relação a(o)s seu(s) funcionário(s).

A Figura 2 representa quais os órgãos cujo eSocial presta informações.
Figura 2 – Órgãos cujo eSocial fomenta.



Fonte: Brasil, 2014.

Conforme mencionado na Figura 2, recebem informações do eSocial: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Previdência Social, Receita Federal do Brasil (RFB), Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e Caixa Econômica Federal (CEF), cada qual recebem dados das empresas e seus funcionários em volumes iguais a seu fluxo.

Oliveira (2014) menciona que o eSocial é composto por uma série de eventos periódico e não-periódicos, que possuem os mais diversificados níveis de prazos de envio. Os eventos periódicos são aqueles que tem um prazo pré-fixado para serem enviados, comumente enviados até o sétimo dia do mês subsequente ao do seu fato gerador, a exemplo dos eventos de fechamento da folha. Já os não periódicos são aqueles que não tem data prevista de envio, sendo que seguem uma quantidade de

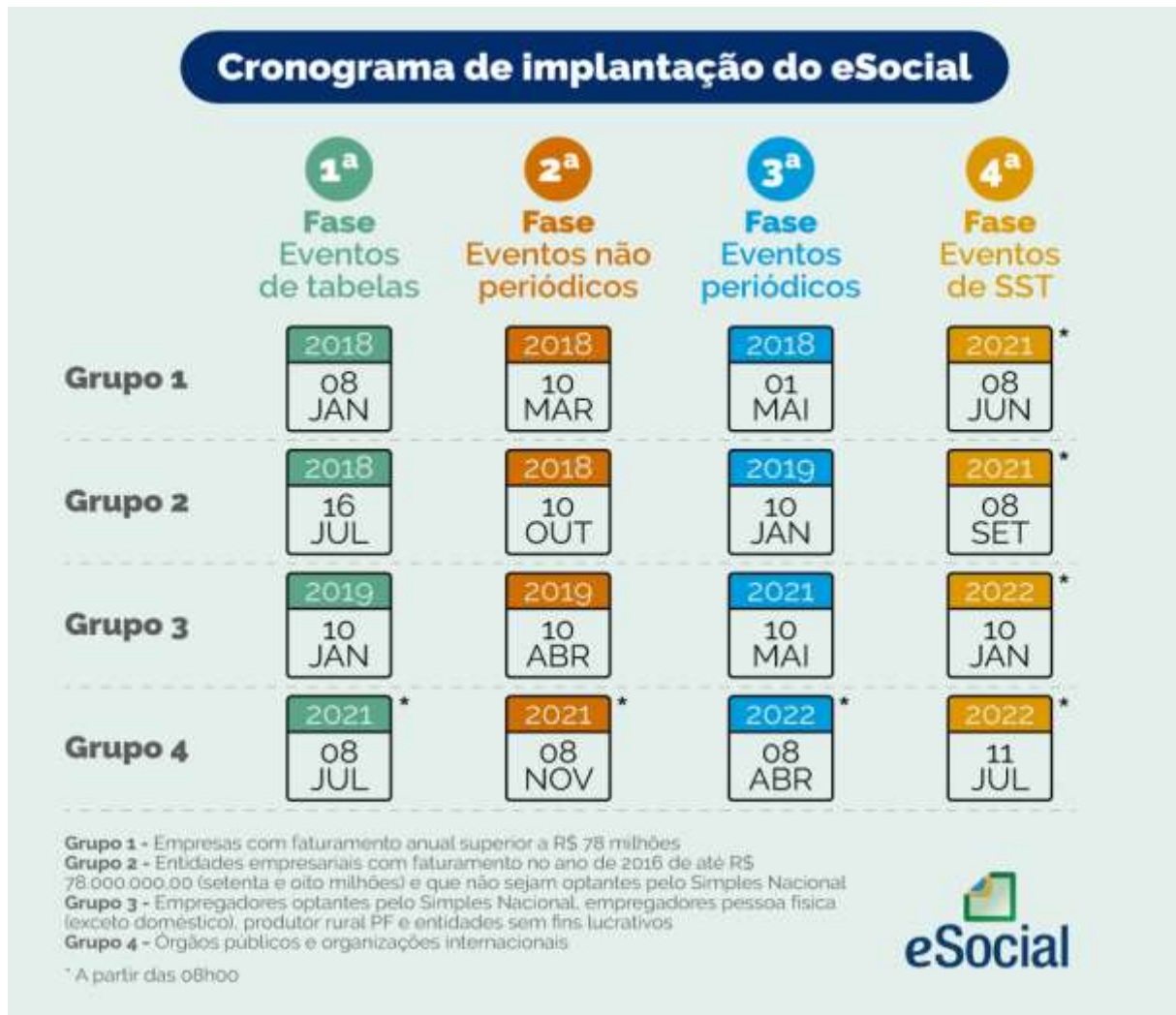


dias para seu envio, mas não seguem um calendário pré-fixado, a exemplo de admissões, rescisões ou alterações salariais.

Sendo assim, ele é subdividido em grupos, onde separam-se as empresas por porte para melhor orientação quanto ao envio das informações pertinentes. Deste modo, o Comitê Gestor do eSocial a realizar um faseamento para que as empresas pudessem se adequar de forma a atender todas as exigências do eSocial (OLIVEIRA, 2014).

Assim, subdividiu-se as empresas em quatro grandes grupos, inicialmente, onde o critério de enquadramento dá-se pelo porte. De acordo com o Manual de Orientações do eSocial (MOS) versão S-1.0 de 2021, em seu item 4.1, implementação progressiva do eSocial: “faseamento” (Novo) estabelece que as fases serão as seguintes: a primeira é responsável pelo envio dos eventos de tabela, na segunda envia-se dos eventos não periódicos, a terceira ocorrerá o envio dos eventos periódicos e a quarta, será destinada ao envio dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho – SST, conforme dados da Figura 3.

Figura 3 – Cronograma de Implantação do eSocial.



Fonte: Portaria Conjunta SERFB/SEPRT nº 76, de 22 de outubro de 2020.

De acordo Figura 3 o grupo 1 é composto por empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões, auferidos em 2016. O segundo grupo é composto por empresas que no ano de 2016 tiveram faturamento igual ou menor a R\$ 78 milhões,



ainda que não sejam optantes do Simples Nacional. No terceiro grupo estão enquadrados as entidades empresariais optantes do Simples Nacional, empregadores pessoa física, produtores rurais e entidades sem fins lucrativos. Vale lembrar que os empregadores domésticos estão excluídos deste grupo, pois os mesmos possuem um ambiente virtual exclusivo. O quarto e último grupo corresponde aos órgãos públicos e entidades internacionais, a exemplo de câmara de vereadores, prefeituras, entre outros.

Os envios dos eventos ao eSocial ocorrem de acordo com o Manual de Orientações do eSocial (MOS) versão 2.5.01 de 2019, com a geração de um arquivo digital, recepcionado na base de dados do programa, analisado, validado e armazenado. Após isto, haverá um retorno, quase que imediato aquele que realizou o envio do evento, com a resposta do sistema, indicando se o evento está correto ou necessita de correções. Vale acentuar que caso ocorra o envio indevido de um evento, existe a possibilidade de exclusão do mesmo, ou ainda a retificação desse evento.

Conceição *et al.* (2020) afirmam que no estado de Santa Catarina os profissionais que lidam diariamente com a ferramenta, consideram que os impactos trazidos com a chegada do eSocial são positivos, sempre destacando a simplificação de manuseio como sendo um grande diferencial desta obrigação acessória. Também se evidencia que tais profissionais compreendem que manter-se sempre em constante atualização é um diferencial. Além disso, cabe salientar que com o aparato do eSocial cresceu a necessidade de clientes e contadores de estarem mais próximos. Outro ponto de destaque por parte dos autores é que os profissionais apontam que o cumprimento de prazos é uma das maiores dificuldades que o eSocial oferece.

Como o eSocial é um projeto que visa substituir e integrar várias outras obrigações está sujeito a multas pelo descumprimento dos prazos estipulados, cabendo multa compatível a obrigação descumprida (ALMEIDA *et al.* 2020).

Segundo Carvalho (2018) existe um ganho significativo nas relações trabalhistas, em especial para os empregados que podem ter a garantia de que seus direitos têm maior chance de serem assegurados. Para os empregadores a desburocratização e simplificação são as maiores considerações a serem feitas. Vale ressaltar a importância que o eSocial trará as pequenas empresas, que antes eram praticamente invisíveis comparadas as corporações brasileiras de maior porte.

Rezende (2018) observa que o eSocial não trouxe apenas impactos no cotidiano das empresas e nas prestações de serviços contábeis responsáveis pelo envio dos eventos ao ambiente de validação dentro do sistema. Existem mudanças significativas nas relações entre empregadores e empregados, o que colaborou para o avanço em melhorias nessas relações trabalhistas.

2.4 MUDANÇAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

As relações existentes entre empregadores e empregados seguem os princípios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Almeida (2015) verifica que a CLT veio para garantir direitos aos trabalhadores, e, que sem ela a maioria das organizações empresariais deixaria de cumprir essas medidas espontaneamente. Em suma, o autor analisa que a CLT é o grande marco para os trabalhadores brasileiros. Foi com o surgimento das leis trabalhistas que os sindicatos tiveram maior ênfase em defesa dos direitos dos trabalhadores.

Ao longo dos anos a CLT passou e vem passando por constantes alterações e atualizações, uma das mais impactantes ocorreu em 2017 com a reforma trabalhista,



regulamentada nos termos da Lei nº 13.467. Pipek (2017) analisa que os sindicatos antes com grande influência nas relações trabalhistas entre empregador e empregado, foi colocado de “escanteio”. Isso diz respeito à, por exemplo, não haver mais a obrigação de se homologar rescisões com a presença do sindicato, salvo exceções.

Quando a reforma trabalhista foi inserida nas relações do trabalho, o eSocial estava dando seus primeiros passos para se tornar um sistema operacional, isso ocasionou algumas adaptações nos leiautes dos eventos (PIPEK, 2017).

Para Souza (2018) a reforma trabalhista ocorrida em 2017 teve suas vantagens e desvantagens, e, correlacionando com o eSocial, aqueles empregadores que continuavam a desrespeitar as normas do trabalho terão sua vida dificultada, uma vez que o eSocial otimizará a fiscalização.

As relações trabalhistas são baseadas em políticas entre a organização (empregador) e os sindicatos, que em teoria, tem objetivo de defender os interesses e direitos dos trabalhadores. Essas relações entre as partes ocorrem de forma pacífica (CHIAVENATO, 2015).

CONCOLATTO (2017) salienta que muitas das relações de trabalho são informais, e, que com o advento das novas modernidades existe a necessidade de formalizar essas relações de trabalho.

Sabe-se que existem situações atípicas que influenciam diretamente nas relações trabalhistas, a exemplo disso, em 2020 o Brasil e o mundo convivem com uma pandemia de Covid-19, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), milhões de pessoas foram atingidas pela pandemia, e claramente, muitos destes são trabalhadores e empregadores. No Brasil o governo viu a necessidade de promulgar medidas provisórias e leis a fim de promover a manutenção do emprego. Algumas das soluções encontradas foram a suspensão e redução dos contratos de trabalho, parcelamento de tributos, dentre outros. Tudo isso em virtude de conceder um auxílio para a economia brasileira não quebrar (FARIAS e DA SILVA, 2020).

Tenório *et al.* (2020) observa que o profissional contábil é fundamental nesse processo, pois é um precursor da informação, e, por este fato, estar acompanhando todas as mudanças e inovações é imprescindível para ser importante ferramenta de apoio na tomada de decisão dos empresários.

O ganho nas relações trabalhistas é significativo do ponto de vista de que muitos dos direitos trabalhistas antes suprimidos, agora possuem maior visibilidade perante as autoridades, com o eSocial se abriu um leque de possibilidades de se fiscalizar em tempo hábil e verificar irregularidades e inconformidades entre as informações prestadas e a realidade dentro da empresa (CARVALHO, 2018).

Cabe ressaltar também que na visão de Carvalho (2018) existem alguns aspectos que merecem melhorias no eSocial, tais como maiores flexibilizações de prazos, mas que em suma o sistema possui mais vantagens do que desvantagens.

2.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO ESOCIAL

Como visto, o eSocial é uma obrigação acessória que possui o objetivo de simplificar e acelerar a prestação de informações pelos empregadores. Partindo desse pressuposto, denota-se algumas vantagens e desvantagens (desafios) que os profissionais das áreas que atual diretamente com tal obrigação encontram e relatam.

Leal *et al.* (2016) analisam que uma das maiores vantagens da implementação do eSocial é sua operacionalização simplificada, além da agilidade no processo de



geração e envio das informações. Também é ressaltado que ele tem serventia como agente fiscalizador, pois a prestação e validação das informações que são enviadas pelos eventos ocorre de maneira instantânea. Neste prisma enaltece-se que o eSocial combate a manipulação de informações, tais como alterações em admissões, rescisões, entre outros.

Dentre as maiores desvantagens percebidas, inclusive no estado catarinense, estão a baixa quantidade de profissionais qualificados e conhecedores afincos do eSocial. Além disso, a falta de entendimento dos empregadores colabora para dificultar mais o trabalho dos profissionais do departamento de pessoal e recursos humanos, onde se cria atraso com entrega de documentação sendo um exemplo de obstáculo (MULLER *et al.* 2019).

Anício e Silva (2020) apontam em seu estudo que segundo dados de sua pesquisa uma dificuldade recorrente é o envio de informações para diferentes sistemas, a exemplo do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), que compartilha mesma gama de informações que o eSocial, devido à ainda obrigatoriedade do envio da SEFIP para emissão de guias de Contribuição Previdenciária Oficial (INSS) e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o que é algo que acaba retardando o processo de fechamento da folha de pagamento e apuração dos respectivos tributos.

O intuito do Governo, de acordo com Jesus e Silva (2021), é de transformar as várias obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias em algo mais sucinto e simples, e com esse objetivo o eSocial ganha destaque no cenário atual, por ser uma ferramenta de fácil manuseio e menos burocrática que suas antecessoras, mas que contém as mesmas informações.

Um dos maiores benefícios que a RFB aponta é a maior eficiência na fiscalização de seus contribuintes, pois simplificando a prestação de informações de obrigações principais e acessórias há redução de custos, maior asseguarção de veracidade das informações, além desses pontos, evidencia-se que existe aumento na arrecadação de tributos pela União, devido a diminuição da sonegação de impostos (ORTH E SOUSA, 2020).

Brito, (2019) verifica que o eSocial contribui também para o ambiente de trabalho dentro das empresas, pois existe a fase dos envios de eventos relacionados a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), em que as empresas prestarão informações a Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), o que antes poderia ser negligenciado, uma vez que o preenchimento da CAT era pelo *site* do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), e muitas vezes era informado incorretamente. Outro ponto de destaque é a de que com o envio de SST, a averiguação se dá mais rapidamente, e isso também influencia no Fator acidentário Previdenciário (FAP), que é um multiplicador do Risco Ambiental do Trabalho (RAT), cujo é embutido na guia de recolhimento da contribuição previdenciária das empresas que estão obrigadas a seu recolhimento.

Denota-se que a tempestividade do envio das informações dos clientes até a chegada nas mãos dos profissionais pode tornar-se um dificultador para o fluxo de atividades, conforme comentam Caon e Nascimento (2017). Também se comenta, de acordo Caon e Nascimento (2017), a respeito do aparato tecnológico para operacionalizar o eSocial nos escritórios contábeis, onde alguns precisaram adquirir novos sistemas e *softwares*, ou mesmo aquisição de pacotes mais bem preparados para cumprir com os fomentos do eSocial. Isso acarretam mudanças significativas no



cotidiano e na maneira que as empresas prestadoras de serviços contábeis lidam com o sistema.

2.6 MUDANÇAS NA CULTURA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

Dias (2013) define cultura organizacional como aprendizados que são transmitidos entre as pessoas de uma organização, nesse sentido há um jeito correto de se agir ou pensar internamente na organização, com finalidade de haver integração interna e uma espécie de adaptação externa. Dessa forma cultura são pressupostos que são compartilhados entre todos os membros da organização.

Para Bes (2017) a cultura organizacional é individualista, pois cada organização tem seu jeito de pensar, lidar com problemas e dificuldades, e qual a maneira de solucioná-los. Assim pode-se subentender que a denominada cultura organizacional é uma espécie de identidade da empresa, pois demonstra seu modo de agir e reagir.

A mudança organizacional como define Mações (2017) é o movimento realizado pela organização, saindo do método antigo, que não atende mais os anseios da visão do futuro da empresa, para um mais sofisticado que irá tornar mais eficiente a organização. Esse movimento pode ser feito com mudanças estruturais de poder, de tecnologias ou de pessoas.

Percebe-se que as mudanças nas culturas da organização têm como pretexto adaptação em atender anseios dos clientes, como destacam Oliveira e Crispim (2020) em seu estudo, onde denota-se a importância de flexibilidade à adaptação organizacional, e isso gera resultados positivos.

No tocante as mudanças e adaptações que a organização necessita fazer ao longo da sua trajetória, nota-se a percepção de aprendizagem organizacional, cujo conceito é trazido por Antônio (2017), que classifica a aprendizagem organizacional como sendo um coeficiente da empresa em ensinar seus colaboradores e observar sua evolução no tangente evolução de suas capacidades, não havendo apenas uma relação de subordinação entre empregador e empregado, mas sim uma interação entre as duas partes para trazer benefícios a ambos.

Santos (2014) demonstra em sua obra que micro e pequenas empresas são dependentes de um contador para sobreviver no mercado. Sabendo disso, o contador deve atuar de maneira a trazer benefícios a esses micros e pequenos empresários, haja vista que a maioria, senão todos, tem conhecimento muito limitado no que diz respeito a questões de legislação, organização e controle dos dados da empresa. Isso reflete diretamente nas rotinas das empresas prestadores de serviços contábeis, que tem de dar maior atenção a esses clientes visto sua ingenuidade sobre a burocracia empresarial.

É notória a necessidade de adaptação dos profissionais para adequação em atender as exigências legais do eSocial. Vellucci *et al.* (2018) analisam que existe uma dispersão em relação a adaptabilidade dos profissionais de recursos humanos (RH) e departamento de pessoal (DP) com relação ao eSocial. Os autores apontam que a média de profissionais adaptados é variável conforme o porte da organização, sendo que as que estão menos adaptadas correspondem as empresas de pequeno porte, muito em função da sua estrutura se comparada as grandes corporações.

Além disso é apontado que existem alguns aspectos que merecem mais atenção pelos profissionais, onde há desacordo com as normas previstas na legislação. Isso demonstra que é fundamental seguir a legislação para evitar



complicações futuras, por exemplo ser penalizado pelo descumprimento das normas legais (ANTÔNIO 2017).

Em suma, Oliveira e Crispim (2020) observam um consenso entre as vantagens e desvantagens entre os autores, dando ênfase a desburocratização, agilidade e eficácia na fiscalização como as principais vantagens. As maiores desvantagens ou desafios são o cumprimento dos prazos, envio simultâneo de mais de uma obrigação, adaptação e devida capacitação dos profissionais, além do entendimento dos clientes acerca dos prazos e cumprimento total as normativas legais.

2.7 ESTUDOS CORRELATOS

Estudos anteriores já foram objetos da temática proposta nesta pesquisa. Dentre eles elegeram-se cinco, os quais serão apresentados do Quadro 1.

Quadro 1 – Estudos Correlatos

(Continua)

AUTORES	OBJETO	OBJETIVO	RESULTADOS
LEAL <i>et al.</i> (2016)	Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba.	Identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial.	Identificou-se um bom nível de conhecimento acerca da temática, e ressalta-se que o eSocial trará diversos benefícios aos prestadores de serviços contábeis e seus departamentos de pessoal e recursos humanos.
ATAIDES, COSTA E NAGIB (2019)	O Nível de Conhecimento e Preparo ao eSocial dos Profissionais Contábeis de Um Município Mineiro.	Investigar o conhecimento e preparo dos profissionais contábeis de uma cidade mineira acerca do eSocial quanto aos desafios de sua implantação.	Obteve-se um resultado positivo quanto ao nível de conhecimento acerca do eSocial, porém denota-se que encontram dificuldades em lembrar de prazos de envio das informações.
MULLER <i>et al.</i> (2019)	Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis.	Analisar as dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis.	Percebeu-se que os respondentes têm certo conhecimento a respeito da temática, onde alguns possuem maior afinidade com o mesmo. Além disso, verificou-se que os respondentes consideraram que o eSocial agrega maior responsabilidade para aqueles que o operam no cotidiano das prestadoras de serviços contábeis catarinenses.



(Conclusão)

ANÍCIO E SILVA (2020)	Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso.	Identificar as principais dificuldades encontradas ao longo do processo de implantação do eSocial e quais as vantagens e desvantagens da utilização do sistema.	Constatou-se que o eSocial é uma ferramenta eficaz no tangente as obrigações trabalhistas e previdenciárias, pois simplificou processos e agilizou a prestação de informações do contribuinte para com o fisco.
RICARDO E PAGNUSSAT (2020)	SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (e-SOCIAL): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína-MT	Identificar das dificuldades enfrentadas pelas organizações contábeis do município de Juína-MT na implantação do eSocial.	A pesquisa apontou que os entrevistados tiveram alguns prós e contras referentes a implantação do eSocial, sendo um dos maiores obstáculos a falta de conhecimento a respeito da temática.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A pesquisa realizada por Leal *et al.* (2016) identificou que boa parte dos entrevistados assumem possuir conhecimento suficiente no tocante ao eSocial, e que estes profissionais contábeis paraibanos consideram a unificação e simplificação que o eSocial promove no cotidiano é benéfico. Também é enfatizado pelos autores que a substituição de outras obrigações acessórias tais como SEFIP e CAGED pelo eSocial traz maior confiabilidade nas informações, pois a transmissão de dados é feita de maneira imediata.

No estudo feito por Ataíde, Costa e Nagib (2019) observou-se que os entrevistados, prestadores de serviços contábeis de um município mineiro possuem pouco conhecimento a respeito do eSocial, sendo que estes informaram na pesquisa que os profissionais de recursos humanos e departamento de pessoal são aqueles que lidam diretamente com o instrumento. Sendo que os respondentes da pesquisa apontaram em maioria nunca ter participado de nenhum evento ou curso referente a temática. Dentre os entrevistados que possuíam conhecimento e vivenciavam rotinas inerentes ao eSocial, estes o consideram um avanço significativo na esfera contábil.

Identificou-se na pesquisa desenvolvida por Muller *et al.* (2019) que os profissionais contábeis respondentes atuantes no estado catarinense consideram o eSocial um grande avanço no que tange as rotinas de DP e RH, sobretudo a facilitação do manuseio da ferramenta, além da confidencialidade de dados virtuais. Contudo, salienta-se que os respondentes avaliam que o eSocial traz mais responsabilidade a seus usuários, tanto na parte de manter-se atualizados, quanto em questão de manter o ambiente de processamento e envio de informações devidamente funcional e operacional.

A pesquisa realizada por Anício e Silva (2020) constatou que o eSocial é uma ferramenta fundamental no cotidiano dos departamentos de pessoal e recursos humanos, pois torna mais eficiente a prestação das informações ao fisco. Ainda sobre o estudo de Anício e Silva (2020), observou-se que os autores evidenciam que o entrevistado considera o eSocial um avanço significativo no tangente ao envio de informações, tais como a substituição gradual de algumas obrigações acessórias,



além de que, esta informação é transmitida em tempo real, assegurando maior segurança de dados.

É constatado no estudo de Ricardo e Pagnussat (2020) que os profissionais contábeis de um município mato-grossense encontraram dificuldades na adequação a implementação do eSocial, e elencaram a falta de comunicação entre setores, tempestividade de informações e constante atualização da redação jurídica que envolve as relações de trabalho como sendo as maiores dificuldades. Mas é avaliado pelos respondentes que tal ferramenta possui pontos favoráveis e desfavoráveis, sendo que a simplificação das rotinas que envolvem as obrigações trabalhistas são o maior ganho que o sistema governamental proporciona a seus usuários.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A seção a seguir evidencia as metodologias usadas para análise dos dados da pesquisa. Para Michel (2015) a metodologia é imprescindível para a pesquisa, pois norteia a maneira como se dará o regimento do conhecimento científico.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

No que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, pois aplicando-se o questionário a pesquisa trouxe uma visão mais abrangente dos dados coletados. Creswell (2014) enfatiza que a pesquisa qualitativa atual consiste em uma observação analítica dos dados, onde o pesquisador ao aplicar sua pesquisa tem uma visão mais global do tema relacionado com a prática, pois com foco no estudo da natureza dos eventos o pesquisador mergulha dentro da pesquisa.

Quanto aos objetivos a pesquisa, têm caráter descritiva. Andrade (2012) observa que este tipo de pesquisa acontece quando os fatos são averiguados, registrados e assim têm-se uma interpretação a respeito do tema. Se caracteriza pela coleta de dados oriundos da observação sistemática e/ou aplicação de questionário. Dessa maneira a pesquisa objetiva averiguar quais alterações e os impactos que o eSocial tem causado nas empresas prestadoras de serviços contábeis de Timbé do Sul e Turvo, e de que maneira estão se adaptando para cumprir com os requisitos do programa.

Os procedimentos metodológicos utilizados foram levantamento e estudo de multicasos. Gil (2017) define levantamento como sendo uma pesquisa onde se levantam hipóteses e busca-se esclarecer e entender essas hipóteses. Assim interroga-se diretamente os participantes da pesquisa para coletar informações e fomentar a análise dos dados por se tratar de uma pesquisa onde o objetivo é comparar os dados coletados do questionário aplicado, das entrevistas realizadas e da pesquisa bibliográfica. Para Yin (2015), o estudo de multicasos ou de múltiplos casos, é tido como um estudo em que são comparados dois ou mais casos em alinhamento de raciocínio, o que permite ao pesquisador obter um resultado de maior qualidade e compreender de maneira mais fiel as situações estudadas.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Visto que o estudo tem por objetivo perceber quais mudanças e impactos que a implantação do eSocial causou e vem causando nas empresas prestadoras de serviços contábeis dos municípios de Timbé do Sul e Turvo, pertencentes a Santa



Catarina, os municípios foram escolhidos por amostragem não probabilística. Cooper (2016) define que a amostragem não probabilística é aquela onde os critérios de aplicação são definidos previamente e não se pode aplicar a pesquisa a todos, mas se escolhe uma população pré-definida e aplica-se a pesquisa, porém os resultados obtidos podem extrapolar a população alvo. Foi utilizado como procedimentos de coleta de dados o questionário. Também foram criadas planilhas em Excel para maior organização, facilitando assim a análise dos dados coletados.

O questionário possui vinte e uma questões embasadas pelo arcabouço teórico e que se subdivide em duas seções, sendo a primeira para a identificação dos respondentes e a segunda para informações pertinentes a temática de pesquisa do eSocial.

Na data de 12/04/2021 o site do Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) foi acessado e a busca identificou as empresas prestadoras de serviços contábeis turvenses e timbeenses. Obteve-se o quantitativo de duas empresas prestadoras de serviços contábeis com cadastro ativo junto ao CRC/SC em Timbé do Sul e onze empresas regulares com o cadastro em Turvo, onde posteriormente na mesma data, foram contatadas por telefone para obtenção de seus e-mails.

Tendo em vista este contingente de população, encaminhou-se o *link* do questionário elaborado via *Google Forms*, no dia 28/04/2021. Destas treze, onze empresas retornaram com o questionário devidamente respondido. O período de aplicação de pesquisa decorreu de 28/04/2021 a 19/05/2021.

Uma breve observação a respeito das datas, os picos de respostas se concentraram na data de início de aplicação com seis respondentes, e, na data de seu encerramento, quando novamente entrou-se em contato com as empresas explicando a importância da pesquisa e de suas participações.

Os respondentes foram codificados numericamente de 1 a 11, de acordo com as devolutivas dos questionários.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O questionário foi dividido em dois blocos, o primeiro se denomina “identificação dos respondentes” e o segundo denomina-se “Conhecimentos do eSocial”.

4.1 BLOCO 1 – IDENTIFICAÇÃO DOS REpondENTES

A identificação de gênero apontou que a maioria dos respondentes são do sexo feminino, com percentual de 63,3% contra 36,4% do sexo masculino. Isso representa que dentre as empresas pesquisadas os setores de recursos humanos e de departamento de pessoal tem predominância de mulheres exercendo as funções.

Os respondentes possuem faixas etárias variadas. Os percentuais foram de 54,5% entre 21 e 35 anos (respondentes 1, 2, 5, 6, 7, 10), 27,3% entre 36 e 45 anos (respondentes 3, 4, 9), 9,1% entre 56 e 65 anos (respondente 8), 9,1% até 20 anos (respondente 11). Observa-se que nenhum dos respondentes tem entre 46 e 55 anos de idade e acima de 65 anos.

Quanto a formação acadêmica em Ciências Contábeis, obteve-se 54,5% de respostas afirmativas (respondentes 1, 2, 3, 6, 7, 10), 18,2% para pessoas sem formação acadêmica (respondentes 9 e 11), 9,1% para Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Administração (respondente 4), 9,1% que não possuem formação em

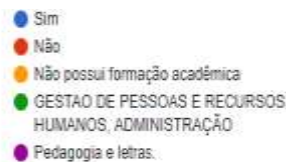
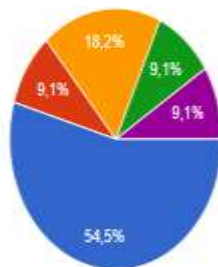


ciências contábeis (respondente 5) e surpreendentemente, 9,1% com formação em Letras e Pedagogia (respondente 8). Percebe-se que este último dado aponta uma formação não ligada as áreas de conhecimento relacionadas ao departamento de pessoal e recursos humanos.

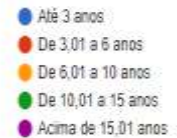
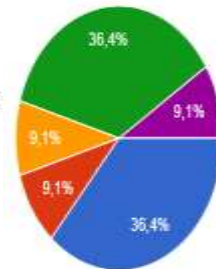
Questionados referente ao tempo de atuação nas áreas de departamento de pessoal e recursos humanos, obteve-se: Até 3 anos com 36,4% (respondentes 6, 9, 10, 11); de 3,01 a 6 anos com 9,1% (respondente 7); de 6,01 a 10 anos 9,1% (respondente 8); de 10,01 a 15 anos com 36,4% (respondentes 1, 2, 3, 4); acima de 15,01 anos 9,01% (respondente 5). Analisando, verifica-se que a concentração de pessoas com baixo tempo de atuação na área representa a maior parcela dos respondentes, seguidos pelos profissionais com maior experiência, 10,01 a 15 anos, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Formação e tempo de atuação

Formação em Ciências Contábeis



Tempo de atuação



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O respondente que afirma possuir graduação em Pedagogia e Letras é identificado pelo código 8. Aqueles que pontuaram em não possuir formação acadêmica são os respondentes 9 e 11.

4.2 BLOCO 2 – CONHECIMENTOS DO ESOCIAL

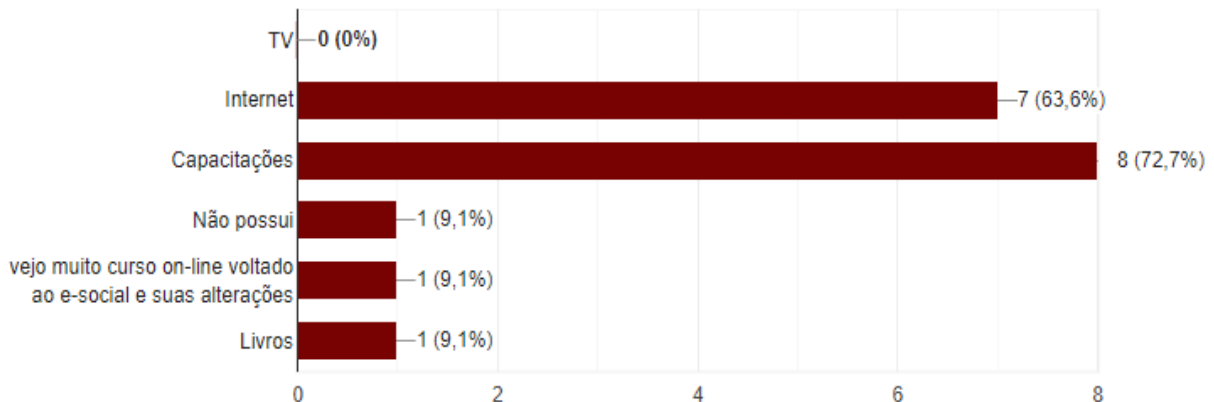
Primeiramente cabe informar que as questões 7 e 9 apresentadas nos gráficos 2 e 3 permitiam ao respondente assinalar mais de uma opção de resposta, sendo utilizado o coeficiente de 100%.

Quanto aos conhecimentos a respeito do eSocial, 90,9% dos entrevistados afirmaram possuir conhecimentos e 9,1% afirmam não possuir conhecimento a respeito da temática. Este que pontua em não possuir conhecimento é identificado como respondente 11. Em relação ao nível de conhecimento 27,3% consideram ótimo; 45,5% consideram bom; 18,2% consideram regular; 9,1% consideram ruim. O respondente cujo afirma ter conhecimentos ruins é o de código 11.

Sobre a(s) forma(s) de obtenção desse conhecimento, obteve-se: 72,7% com capacitações; 63,6% através da *internet*; 9,1% por meio de livros; 9,1% afirmam que assistem muitos cursos *on-line* e 9,1% não possuem. Tornando a pontuar, o respondente 11 afirma não possuir forma(s) de obtenção de conhecimento, conforme Gráfico 2.



Gráfico 2 – Fontes de obtenção do conhecimento.



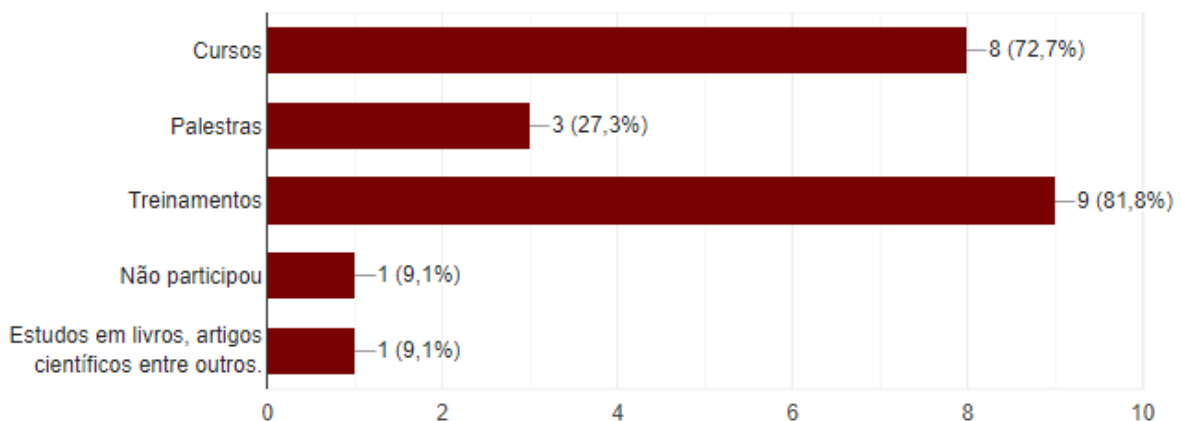
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O respondente 11 é aquele que afirma não possuir conhecimento sobre o eSocial, que avalia seu nível de conhecimento como ruim e não possui nenhuma forma de obtenção de conhecimento, conforme visto no gráfico 2.

Baseado na percepção de Carvalho (2018), apontando que é fundamental aos profissionais do departamento de pessoal e recursos humanos manter-se em constante atualização, seja por meio de capacitações, cursos, leituras, entre outros, questionou-se os respondentes neste tocante, e, verificou-se um consenso de 100% de respostas afirmativas.

As fontes de obtenção e manutenção do conhecimento trazidas por Carvalho (2018) foram também pelos respondentes, os quais assinalam maior participação em treinamentos com 81,8%; cursos 72,7%; palestras 27,3%; estudos em livros e artigos científicos 9,1% e 9,1% não possuem ou não participaram. Novamente, aquele que afirma não possuir conhecimento é o respondente 11, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 – Atualização profissional



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Um dado relevante é que, em relação ao Gráfico 3 (atualização profissional), 9,1% afirmaram não buscar atualização profissional, o que demonstra desinteresse em relação a manter-se alinhado com as alterações da legislação, conforme mencionado por Bomfim (2020) na fundamentação teórica.

Em sua obra, Fidelis (2016) argumenta que o eSocial traz benefícios a seus usuários, sendo a desburocratização de envio de informações ao fisco, agilidade e segurança no envio das informações, entre outros. Ao serem questionados sobre esta



informação, 27,3% concordam totalmente, 63,3% concordam parcialmente e 9,1% se mostram indiferentes sobre a afirmação do autor. O respondente 11 é o que se mostra indiferente quanto a afirmação. Percebe-se alto grau de concordância com a ideia do autor, porém o entendimento dos entrevistados trouxe outros posicionamentos quanto a visão de Fidelis (2016).

Pensando na possibilidade de divergência, deixou-se um campo para que os respondentes pudessem expressar suas opiniões a respeito. Quatro dos respondentes se manifestaram e, as que tem maior ênfase, estão apontadas na sequência:

- Respondente 6: “A consolidação do envio das informações através do eSocial, ou seja, com o tempo o envio das informações através de outros meios, como GFIP/SEFIP e a RAIS, vão perdendo a sua utilidade, e as informações começam a ser consolidadas no eSocial, tornando o envio mais simples e rápido.”
- Respondente 11: “Não sei, pois atuo a pouco tempo na área.”

Percebe-se uma informação interessante no dado do respondente 2, afirmando não saber, pois, atua a pouco tempo na área. Isso demonstra o nível de conhecimento deste profissional de DP e/ou RH podendo acarretar prejuízos na prestação de serviços por esta empresa, conforme observam Ataíde, Costa e Nagib (2019).

Fidelis (2016) afirma que o eSocial ainda apresenta algumas dificuldades, tais como: sistema/software inadequado, falta de preparo técnico do profissional que utiliza o eSocial em seu trabalho no DP e/ou RH, dispersão de dados, dentre outros. Indagados a respeito da afirmação do autor, obtendo-se as seguintes respostas: 36,4% concordam totalmente; 36,4% concordam parcialmente; 18,2% discordam parcialmente e 9,1% demonstraram indiferença. Este que demonstra indiferença é o respondente 11, e os que discordam parcialmente são os respondentes de 1 e 5.

Deixou-se espaço para os entrevistados manifestarem sua opinião, dos onze, seis expuseram suas visões, as mais relevantes encontram-se na íntegra a seguir:

- Respondente 6: “Como se trata de algo novo, maior dificuldade realmente é o manuseio, pois é muita informação, muitos campos a serem preenchidos, e vai um certo tempo para quem trabalha nessa área começar a se adaptar com esse sistema do eSocial. Por isso é muito importante ter um sistema/software adequado e bem sistematizado, que te auxilie nesse envio ao eSocial.”
- Respondente 7: “Falta de preparo do pessoal que envia dados que fomentam o eSocial, dispersão de dados por parte dos empresários, os quais não costumam ter pontualidade na entrega de documentos, por motivos variados, tais como: distância entre empresa e contabilidade, falta de preparo do gestor e baixa organização.”
- Respondente 11: “Não sei, pois, atuo a pouco tempo na área.”

Verifica-se que novamente o respondente afirma não saber por não possuir conhecimentos por ser novo na área de DP e RH.

Indagou-se os entrevistados se o eSocial era mais benéfico ou danoso, e os percentuais foram de 90,9% e 9,1%, respectivamente. Verifica-se que aquele cujo aponta que o eSocial é mais danoso é o respondente de código 4. Observa-se um dado importante nesta questão, pois um dos onze respondentes, baseado na exposição de Fidelis (2016), afirma que o eSocial é mais danoso a seus usuários se comparado aos possíveis benefícios que o mesmo pode trazer.



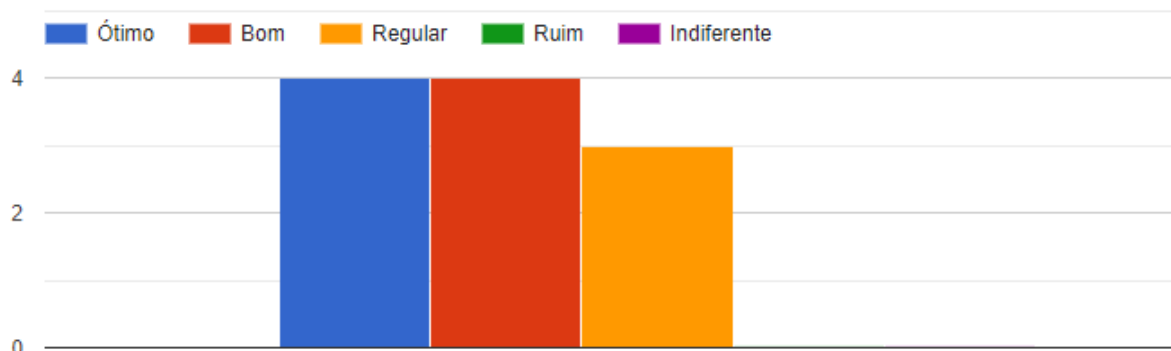
Também se reservou espaço para fins de expressão de opinião por parte dos respondentes, seis manifestações foram apontadas, passa-se destacar as de maiores relevâncias:

- Respondente 2: “O eSocial no período de implantação é mais complicado, mas depois vai ser muito bom de trabalhar, vai agilizar muito o trabalho e o principal deixar tudo de forma *on-line* sem toda aquela papelada de antigamente.”
- Respondente 6: “O eSocial vem para dar simplicidade e agilidade para quem trabalha nessa área, pois antes o envio das informações era feito em outros aplicativos, e agora toda essa informação é consolidada no eSocial.”
- Respondente 11: “A princípio parece ser bom, mas não posso ter uma opinião concreta a respeito pois onde trabalho nunca enviamos nada para este eSocial.”

Verifica-se que aqueles que se manifestaram quanto a essa questão ponderam entre benefícios e dificuldades, mas ainda avaliam como benéfico, e, novamente uma resposta chama atenção, onde o respondente 3 afirma que não tem opinião concreta, pois onde trabalha, nunca foram enviadas quaisquer informações ao eSocial. Isso é um dado relevante e extremamente preocupante, visto que segundo o portal do sistema, o faseamento dos eventos é obrigatório a maioria dos grupos, o que demonstra inconformidade com a legislação, evidenciando que conforme os estudos de Muller *et al* (2019), disposto nos estudos correlatos, existem profissionais que não se atualizam e ainda mais grave, não cumprem com as obrigações acessórias de seus clientes.

No tocante a substituição de outras obrigações acessórias como RAIS, CAGED, SEFIP, entre outras, pelo eSocial, os respondentes pontuam da seguinte forma: 36,4% ótimo; 36,4% bom e 27,2 % regular. Aqueles que avaliam como regular são os respondentes 4 e 11. Analisando, se têm dados que demonstram maior agrado pela unificação e substituição das obrigações acessórias pelo eSocial, conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 – Avaliação da substituição das obrigações acessórias



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Deixou-se um campo para que os respondentes manifestassem suas opiniões a respeito da questão da substituição das obrigações acessórias, assim houve quatro manifestações, dessas destacam-se:

- Respondente 7: “A unificação dessas obrigações acessórias permite otimização dos processos, o que reduz riscos de erros.”
- Respondente 11: “Se for pra juntar processos parece ser bom.”



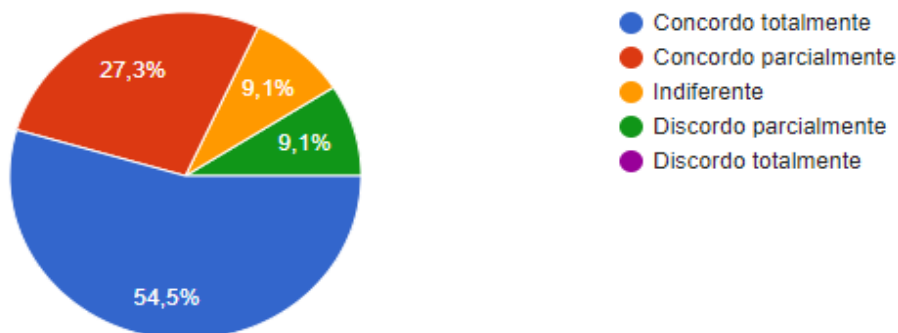
Verifica-se que o respondente 2 parece ser aquele que, não tem afinidade com o eSocial. Observa-se correlação ao estudo feito por Ataíde, Costa e Nagib (2019), os quais verificam que os profissionais respondentes não estão alinhados com as necessidades legais, além de demonstrarem desinteresse na temática.

Bomfim (2020) salienta que a legislação tende a mudar constantemente e que o profissional deve manter-se em constante alinhamento com tais alterações, sendo esta, feita mediante participação em cursos, palestras, assim por diante. Questionados se concordam com Bomfim (2020), os respondentes assim pontuaram: 63,6% concordam totalmente; 27,3% concordam parcialmente e 9,1% se mostram indiferentes sobre a afirmação do autor. O respondente 11 apresenta indiferença quanto a visão de Bomfim (2020). Analisando estes dados, percebe-se que a maioria dos respondentes tem visão igual ou semelhante a do autor, e consideram a atualização e aperfeiçoamento profissional necessários para suas carreiras.

Em seu estudo, Caon e Nascimento (2017) verificam que as empresas prestadoras de serviços contábeis necessitaram de alterações em seus estabelecimentos, seja contratando funcionários mais capacitados, adquirindo novos *softwares*, aquisição de pacote de dados (*internet*) mais velozes, dentre outros. Então questionou-se aos respondentes se concordam a respeito dessa percepção dos autores. A pesquisa apontou que: 54,5% concordam totalmente; 27,3% concordam totalmente; 9,1% discordam parcialmente e 9,1% demonstram indiferença. Aqueles que discordam parcialmente e são indiferentes referem-se aos respondentes 1 e 11, respectivamente.

O Gráfico 5 representa a opinião dos respondentes quanto a afirmação dos autores.

Gráfico 5 – Concordância quanto as alterações nas prestadoras de serviços contábeis.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Para melhor entendimento das alterações feitas nos estabelecimentos, foi aberto um espaço para quem concordasse com os autores pudesse explicar quais alterações foram feitas, dos onze, se manifestaram apenas cinco, dos quais destacam-se:

- Respondente 6: “Foi a contratação de funcionários capacitados, ou a capacitação de seus funcionários através de cursos e treinamentos.”
- Respondente 7: “Aquisição de novo pacote de *software*, de dados de *internet*, máquinas (computadores) mais potentes, investimento em capacitações e aquisição de celular para o setor de RH.”
- Respondente 11: “Não fizemos alterações porque não mandamos nada pro eSocial”.



As explicações das alterações demonstram alinhamento com a percepção do estudo de Caon e Nascimento (2017), e, novamente a atenção está voltada ao entrevistado que afirma não ter feito alterações por não terem enviado nenhuma informação ao eSocial.

Por fim, pediu-se, para quem desejasse, utilizar o espaço final e deixasse uma possível contribuição ou sugestão a respeito do estudo realizado e questionário aplicado, ou se fosse da preferência dos respondentes, deixar uma mensagem, um breve depoimento a respeito da convivência com o eSocial. Quatro respondentes utilizam do espaço:

- Respondente 6: “Como todo aplicativo ou sistema, o início é um pouco mais complicado, e isso não seria diferente com o eSocial. Mas através do tempo, com conhecimento e aprendizado, o eSocial se tornará uma ferramenta muito ágil e simples.”
- Respondente 7: “Como ferramenta de maximização de processos o eSocial supera as expectativas, apesar de possuir certas dificuldades e ainda estar em constante desenvolvimento, é muito útil no cotidiano dos departamentos pessoais e recursos humanos nas contabilidades.”
- Respondente 8: “A falta de preparo técnico dificultou a nossa jornada, mas estamos superando as adversidades e esperando melhorar a cada dia.”
- Respondente 11: “Quanto ao estudo está bem feito, acho que algumas de minhas respostas não farão diferença na pesquisa, mas espero ter ajudado de alguma forma”.

Analisando as participações dos respondentes, percebeu-se que alguns preferiram comentar a respeito do eSocial, onde destacam que o sistema governamental ainda não está totalmente pronto e tão pouco os profissionais que o operacionalizam tem total convicção da sistemática sobre o eSocial, por estar em constante atualização, com alteração de eventos, novas legislações, enfim, todo o processo de implantação em si, o eSocial pode gerar algumas dificuldades e dúvidas a seus usuários, mas em suma será bastante útil aos profissionais de DP e RH.

E, um dos respondentes avalia o estudo como bem elaborado, mas considera que algumas de suas respostas serão irrelevantes à pesquisa. Contudo, as respostas desse respondente, têm maior destaque se comparadas aos demais, pois, em pleno funcionamento do mecanismo governamental eSocial, temos empresas que estão descumprindo com as normativas estabelecidas pela legislação.

Isso remete à ideia de despreparo profissional que Carvalho (2018) verifica em sua obra. É preocupante que enquanto várias empresas estão enviando todos os eventos pertinentes, sejam de “tabela” (S-1000, S-1005, S-1010, dentre outras ou de Saúde e Segurança de Trabalho (S-2210, S-2240, assim por diante), algumas empresas não têm nem ciência as obrigatoriedades do eSocial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial como obrigação acessória governamental veio para dar maior eficiência às rotinas de departamentos de pessoal e de recursos humanos nas empresas. As prestadoras de serviços contábeis possuem estes setores, os quais são responsáveis pelo envio das informações trabalhistas ao fisco. Portanto, é necessário ter ciência, tanto técnica, quanto a legislação pertinente, para poder atender as obrigações legais.



Nota-se que há certa dificuldade em relação ao sistema, pois ainda não está totalmente preparado para atender todas as demandas, mas ainda assim, observando o arcabouço científico trazido na fundamentação teórica, o eSocial é fundamental a seus usuários. Sendo que em alguns casos, existe a necessidade de mudanças no estabelecimento da prestadora de serviços contábeis.

A pesquisa alcançou o objetivo geral estabelecido, devido ao fato da necessidade de algumas mudanças nos estabelecimentos, tanto estruturais quanto organizacionais causados pelo eSocial. Analisando os dados obtidos, pode-se perceber que existiu a real necessidade de adaptação dessas empresas prestadoras de serviços contábeis, sendo pela aquisição de equipamentos, sistemas/*softwares*, investimento em capacitação a respeito do tema, entre outras. Isso valida o que o objetivo geral propôs.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico, a fundamentação teórica abordou de maneira sucinta e resumida a sistemática do eSocial, e se pode verificar que possui faseamento, grupos contendo enquadramento específico para que as empresas efetuem a prestação das informações por meio do sistema governamental. O principal meio de se entender a sistemática do eSocial é o Manual de Orientações do eSocial, onde constam todos os eventos, prazos, natureza de informação.

Em relação ao segundo objetivo específico, o tema Mudanças nas Relações Trabalhistas apontado na fundamentação teórica traz o impacto significativo nas relações trabalhistas, que segundo os autores, que torna-se mais representativa e mais difícil de ser burlada, pois com o envio em tempo real das informações ao eSocial, torna-se mais difícil distorcer as informações encaminhadas ao fisco, além de permitir aos trabalhadores acompanhar a situação de seus contratos laborais com os empregadores via carteira de trabalho digital.

O terceiro e último objetivo específico foi alcançado tanto na fundamentação teórica quanto no questionário e na apresentação e análise dos dados obtidos. Assim percebeu-se que o próprio sistema do eSocial passou e vem passando por constantes atualizações, sejam elas alterações nas redações das leis, envio de novas informações mediante os eventos ao eSocial, ou também referentes a mudanças estruturais nas prestadoras de serviços contábeis, pela aquisição de novas máquinas, *softwares*, investimentos em capacitações, dentre outros, justificando então este objetivo específico.

As limitações da pesquisa foram o momento pandêmico no país (Covid-19), que mesmo com insistência, não se obteve o contingente total de respondentes. Porém aqueles que responderam contribuíram significativamente para a o alcance dos objetivos propostos.

Por fim, sugere-se aplicar a pesquisa em municípios com maior número de empresas, abrindo além das prestadoras de serviços contábeis, as empresas que possuem setores de DP e RH internos, pois, desta maneira, haveria maior representatividade aos profissionais dessa área e se teria visão mais abrangente a respeito do eSocial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. 9. São Paulo Saraiva 2015 1 recurso online ISBN 9788502627192.



ALMEIDA, Mariana Eugenio et al. Substituição da captação dos dados do CAGED pelo eSocial: implicações para as estatísticas do emprego formal. 2020.

ALVES, Bárbara Rodrigues et al. AMBIENTE DE NEGÓCIOS DA CONTABILIDADE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DOS ESCRITÓRIOS TRADICIONAIS E STARTUPS DE CONTABILIDADE. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 9, p. 244-260, 2020.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico** elaboração de trabalhos na graduação. 10ª. São Paulo Atlas 2012 1 recurso online ISBN 9788522478392.

ANGELIM, Vitória Ribeiro; BARRETO, Tayssa Vieira. As Contribuições da Contabilidade Consultiva: Um Estudo de Caso/The Contributions of Advisory Accounting: A Case Study. **ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 14, n. 52, p. 317-331, 2020.

ANÍCIO, Ana Caroline Tibério; DE CILLOS SILVA, Vanessa. Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, p. e120911768-e120911768, 2020.

ANTÔNIO, Nelson dos Santos. **Aprendizagem organizacional** ferramenta no processo de mudança. São Paulo Grupo Almedina 2017 1 recurso online ISBN 9789896942601.

BRASIL, Decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1943, **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 21 de set. 2020.

BRASIL, Decreto 6.022 de 22 de janeiro de 2007, **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 30 de set. de 2020.

BRASIL, Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014, **Institui Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 21 de set. de 2020.

BRASIL, Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 07 nov. 2020

BRASIL. **Manual de Orientação do eSocial - versão 2.5.01. Maio de 2021**. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v-2-4-02-publicadacg.pdf/view>. Acesso em 03 jun. 2021.



BRASIL. **Cronograma de Implantação do eSocial**. Disponível em:
<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>.
Acesso em 03 nov. 2021.

BES, Pablo. **Cultura organizacional e educação**. Porto Alegre SER - SAGAH 2017
1 recurso online ISBN 9788595022751.

BOMFIM, Vanessa Cantuaria. OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E O PERFIL DO
CONTADOR FRENTE À ERA DIGITAL. **Revista Trevisan**, v. 18, n. 173, p. 60 à 78-
60 à 78, 2020.

CAON, Alda; NASCIMENTO, Sabrina. Percepção dos discentes de Ciências
Contábeis sobre o sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais,
Trabalhistas e Previdenciária (eSocial). **Revista de Contabilidade do Mestrado em
Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017.

CARVALHO, Ana Cristina Ghedini et al. SPED: uma ferramenta da contabilidade
gerencial para a tomada de decisão. **Diálogos em Contabilidade: Teoria e Prática**,
v. 5, n. 1, 2020.

CARVALHO, Zenaide. Livro: eSocial nas Empresas e Escritórios Contábeis. **Guia
Prático para Implantação**. São Paulo: Nith Treinamentos, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho** como
reter talentos na organização. 7. São Paulo Manole 2015 1 recurso online ISBN
9788520446065.

COOPER, Donald R. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. Porto Alegre
AMGH 2016 1 recurso online ISBN 9788580555738.

CONCEIÇÃO, Felipe Opuszka; LIMA, Lucas Ferreira; MARTINS, Zilton Bartolomeu.
DESAFIOS DAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS ACERCA DO eSOCIAL APÓS
SUA IMPLEMENTAÇÃO. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 14, n. 1, p. 3-19,
2020.

CONCOLATTO, Claudia Picolotto; RODRIGUES, Tatiana Gassen; OLTRAMARI,
Andrea Poleto. Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho
na atualidade. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 9,
p. 340-389, 2017.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SANTA CATARINA. **Consulta
Cadastral**. Disponível em:
<https://cadastro2.crcsc.org.br/spw/ConsultaCadastral/TelaConsultaPublicaCompleta.aspx>. Acesso em 12 de Abr. de 2021.

CRESWELL, John W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa** escolhendo
entre cinco abordagens. 3. Porto Alegre Penso 2014 1 recurso online ISBN
9788565848893.



DA CRUZ SILVA, Josyele; DE SOUSA, Nadjany Gomes; AYRES, Marcos Aurélio Cavalcante. ESOCIAL: IMPLANTAÇÃO E CUMPRIMENTO NA PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 9, p. 8-24, 2020.

DA SILVA BRITO, Cynthia Carita Luciano et al. Impactos do eSocial na construção civil e reflexos na segurança do trabalho. **Technology Sciences**, v. 1, n. 2, p. 15-23, 2019.

DA SILVA, Cilda Giese; EYERKAUFER, Marino Luiz; RENGEL, Rodrigo. Inovação tecnológica e os desafios para uma contabilidade interativa: estudo dos escritórios de contabilidade do estado de santa Catarina. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 11, n. 1, 2019.

DA SILVA RICARDO, Maria Aparecida; PAGNUSSAT, Antonielle. SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (e-SOCIAL): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína-MT. **Revista Científica da Ajes**, v. 9, n. 18, 2020.

DE ATAIDES, Camila Moraes; COSTA, Laura Brandão; NAGIB, Leonardo de Rezende Costa. O Nível de Conhecimento e Preparo ao eSocial dos Profissionais Contábeis de Um Município Mineiro. **RAGC**, v. 7, n. 28, 2019.

DE JESUS, Ana Flávia; SILVA, Clesiomar Rezende. Impactos e desafios com a nova obrigação acessória EFD–REINF. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA**, v. 4, n. 01, p. 24-24, 2021.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional** construção, consolidação e mudança. São Paulo Atlas 2013 1 recurso online ISBN 9788522484485

FARIA, Karla Santana Barreto; DA SILVA, Samuel Costa. COVID-19 E MUDANÇAS TRABALHISTAS AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. 2, n. 4, p. 115-125, 2020.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 4. São Paulo Erica 2016 1 recurso online ISBN 9788536522562. Acesso em 27 set. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. Rio de Janeiro Atlas 2017 1 recurso online ISBN 9788597012934.

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

MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. **Empreendedorismo, inovação e mudança organizacional**, v. 3. São Paulo Grupo Almedina 2017 1 recurso online (Biblioteca do gestor 3). ISBN 9789896942236.



MARTINS, Pablo Luiz et al. Tecnologia e sistemas de informação e suas influencias na gestão e contabilidade. **IX SEGeT**, 2012.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 3. Rio de Janeiro Atlas 2015 1 recurso online ISBN 978-85-970-0359-8.

MULLER, Analice Cecília; DE GODOY FILHO, Antônio Roberto; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 2, p. e1882616-e1882616, 2019.

PIPEK, Arnaldo. **Reforma trabalhista**. São Paulo Blucher 2017 1 recurso online ISBN 9788521212690.

OLIVEIRA, Antonio Sergio. **Sped nas pequenas empresas**. 2. São Paulo Trevisan 2017 1 recurso online ISBN 9788595450134. Acesso em 30 set. 2020

OLIVEIRA, Aristeu de. **eSOCIAL sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas**. São Paulo Atlas 2014 1 recurso online ISBN 9788522492978. Acesso em 23 set. 2020.

OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade digital**. São Paulo Atlas 2014 1 recurso online ISBN 9788522491315. Acesso em 02 de nov. de 2020.

OLIVEIRA, José Turíbio; CRISPIM, Sérgio Feliciano. MUDANÇAS NO MODELO DE NEGÓCIO E ALINHAMENTO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 108, 2020.

ORTH, Arlete Cherobini; SOUSA, Thayane Aparecida. IMPLEMENTAÇÃO DO E-SOCIAL E SEUS IMPACTOS. **Revista GEDEC-ON-Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 8, n. 1, p. 87-98, 2020.

PACHECO FILHO, José Gomes. **Esocial modernidade na prestação de informações ao Governo Federal**. Rio de Janeiro Atlas 2015 1 recurso online ISBN 9788522499403. Acesso em 23 set. 2020.

RFB – Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa nº 969 de 21 de outubro de 2009**. Dispõe sobre a obrigatoriedade de apresentação de declarações com assinatura digital, efetivada mediante utilização de certificado digital válido, nos casos em que especifica. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=15935>. Acesso em 14 out. 2020.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. **eSocial prático para gestores**. 2. São Paulo Erica 2018 1 recurso online ISBN 9788536529950. Acesso em 23 set. 2020.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Contabilidade com ênfase em micro, pequenas e médias empresas**. 3. São Paulo Atlas 2014 1 recurso online ISBN 9788522489114.



SANTOS, Flávia. A contabilidade na era digital. **Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes do Centro Universitário Araguaia**, v. 3, n. 1, p. 21-35, 2014.

SOUZA, André. NOVA REFORMA TRABALHISTA: VANTAGENS E DESVANTAGENS. 2018.

TENÓRIO, Ana Paula de Araújo Fernandes et al. A Importância do Profissional Contábil no Departamento de Pessoal como Estratégia para Reduzir Riscos e Custos às Empresas. **Revista Científica BSSP**, v. 1, n. 1, p. 0-0, 2020.

VELLUCCI, Rosana Gribl et al. Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso** planejamento e métodos. 5. Porto Alegre Bookman 2015 1 recurso online ISBN 9788582602324.



APENDICE I

Pesquisa sobre eSocial nas empresas prestadoras de serviços contábeis de Timbé do Sul e Turvo - SC

BLOCO 1 – Identificação dos respondentes

- 1- Qual seu sexo?
 Masculino
 Feminino

- 2- Qual sua idade?
 Até 20 anos
 Entre 21 e 35
 Entre 36 e 45
 Entre 46 e 55
 Entre 56 e 65
 Acima de 65 anos

- 3- Possui formação em Ciências Contábeis?
 Sim
 Não
 Não possui formação acadêmica
 Outro_____

- 4- Quantos anos de atividades voltadas a departamento de pessoal e/ou recursos humanos você possui?
 Até 3 anos
 De 3,01 a 6 anos
 De 6,01 a 10 anos
 De 10,01 a 15 anos
 Acima de 15,01 anos

BLOCO 2 – Conhecimentos do eSocial

- 5- Você possui conhecimentos a respeito do Sistema de Escrituração Digital de Obrigações Trabalhistas e Previdenciárias - eSocial?
 Sim
 Não

- 6- Caso afirmativo na resposta anterior, como você considera seu nível de conhecimento?
Níveis: Ótimo Bom Regular Ruim Indiferente

- 7- Qual(is) a(s) fonte(s) do seu conhecimento?
 Tv
 Internet
 Capacitações



- Não possui
 Outro: _____
- 8- Para Carvalho (2018) os profissionais de departamento de pessoal e de recursos humanos necessitam fomentar seus níveis de conhecimento a respeito de suas atividades laborais, para isso a participação em cursos, palestras, treinamentos, entre outros é indispensável. Considerando o exposto, você já participou de cursos, treinamentos, ou qualquer outra forma de obtenção de conhecimento tácito a respeito do eSocial?
 Sim
 Não
- 9- Caso tenha respondido sim, assinale qual(is):
 Cursos
 Palestras
 Treinamentos
 Não participou
 Outro: _____
- 10-De acordo com Fidelis (2016) o eSocial traz benefícios a seus usuários, sendo alguns deles a desburocratização do envio de informações ao fisco, maior confiabilidade das informações, maior agilidade e segurança no envio da informação, entre outros. Você concorda com esta afirmação?
 Concordo totalmente
 Concordo parcialmente
 Indiferente

 Discordo parcialmente
 Discordo totalmente
- 11-Em caso afirmativo, além destes, qual(is) outro(s) benefício(s) você destaca?
Resposta: _____
- 12-De acordo com Fidelis (2016) o eSocial possui dificuldades em seu manuseio e implantação, tais como sistema/software inadequado, falta de preparo técnico do profissional que utilizam eSocial em seu trabalho no DP e/ou RH, dispersão de dados, dentre outros. Você concorda com esta afirmação?
 Concordo totalmente
 Concordo parcialmente
 Indiferente
 Discordo parcialmente
 Discordo totalmente
- 13-Em caso afirmativo, além destas, qual(is) dificuldade(s) você destaca?
Resposta: _____
- 14-Na sua percepção o eSocial é mais benéfico ou danoso no tocante às rotinas de departamento de pessoal e recursos humanos?



- Benéfico
- Danoso

15-Caso desejar, utilize este espaço para expressar sua opinião:
Resposta:_____

16-De qual maneira você avalia o eSocial na substituição das obrigações acessórias (SEFIP, CAGED, RAIS, entre outras)?
Níveis: Ótimo Bom Regular Ruim Indiferente

17-Caso deseje especificar, utilize este espaço:
Resposta:_____

18-Bomfim (2020) analisa que a legislação tende a mudar constantemente e que o profissional deve manter-se alinhado com tais alterações, dentre elas observam-se a participação em cursos, palestras, assim por diante. Neste contexto, você considera que se manter atualizado a respeito da temática é fundamental?
 Concordo totalmente
 Concordo parcialmente
 Indiferente
 Discordo parcialmente
 Discordo totalmente

19-Caon e Nascimento (2017) enfatizam que muitas prestadoras de serviços contábeis tiveram a necessidade de fazer alguma alteração em seu estabelecimento, seja adquirindo novos softwares, contratando funcionários mais capacitados, aquisição de pacote de dados de internet mais veloz, entre outros. Você concorda com esta afirmação?
 Concordo totalmente
 Concordo parcialmente
 Indiferente
 Discordo parcialmente
 Discordo totalmente

20-Em caso afirmativo na resposta anterior, especificar qual(is) a(s) alteração(ões) realizada(s):
Resposta:_____

21-Caso deseje, deixe aqui sua sugestão para contribuição a respeito do estudo e questionário aplicado, ou se preferir dar um depoimento a respeito da sua convivência com o eSocial:
Resposta:_____