

A IMPLANTAÇÃO DAS NOVAS REGRAS DO ESOCIAL E A ADAPTAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

THE IMPLEMENTATION OF NEW ESOCIAL RULES AND THE ADAPTATION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS

Stella Maris Lima Altoé*
Josilene Partecka**

RESUMO

O eSocial surgiu a partir da publicação do Decreto Federal n. 8.373/2014, em que o Governo Federal buscou facilitar a coleta de dados das empresas em seus setores contábil e departamento pessoal. As mudanças oriundas do eSocial implicaram em alterações nas rotinas dos profissionais da contabilidade. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo é investigar como os profissionais contábeis estão se adequando as mudanças trazidas pelo eSocial versão S-1.0. A pesquisa foi realizada com profissionais da contabilidade que trabalham no departamento pessoal de escritórios contábeis na cidade de Guarapuava/PR. A partir de estatística descritiva os dados foram analisados, e os achados indicam que os profissionais estão se adequando as mudanças trazidas pelo eSocial, além de observarem grandes vantagens na implantação do mesmo.

Palavras-chave: eSocial; profissionais da contabilidade; implantação.



ABSTRACT

eSocial emerged from the publication of Federal Decree n.º 8.373/2014, in which the Federal Government sought to facilitate the collection of data from companies in their accounting sectors and personnel department. The changes arising from eSocial implied changes in the routines of accounting professionals. In this sense, the objective of the present study is to investigate how accounting professionals are adapting to the changes brought by eSocial version S-1.0. The research was carried out with accounting professionals who work in the personal department of accounting offices in the city of Guarapuava/PR. Based on descriptive statistics, the data were analyzed, and the findings indicate that professionals are adapting to the changes brought by eSocial, in addition to observing great advantages in its implementation.

Keywords: eSocial; accounting professionals; implantation.

Data de submissão: 11 de maio de 2022.

Data de aprovação: 02 de junho de 2022.

Disponibilidade:  10.5965/2316419011202022015 

1 INTRODUÇÃO

O Decreto Federal n.º 8.373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Este sistema unifica as

* **Titulação:** Doutora em Contabilidade pela UFPR. **Instituição/Afiliação:** Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, Brasil. **E-mail:** stella.altoe@unicentro.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9252-7835>

** **Titulação:** Graduanda em Ciências Contábeis pela UNICENTRO. **Instituição/Afiliação:** Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, Brasil. **E-mail:** josilene.partecka@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4762-709X>

Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão – RBC&G, ISSN: 2316-4190 v.11, n.20, p. 015-029, jun. 2022.

informações de cunho tributário, previdenciário e trabalhista, contribuindo para a simplificação e aprimoramento dos processos. Dessa forma as informações passam a ser unificadas, e a implantação das mudanças realizadas no eSocial refletem na rotina de trabalho dos profissionais da contabilidade que atuam na área do departamento pessoal/recursos humanos de uma empresa. Segundo Ortelan e Pinto (2018), o eSocial é um projeto elaborado pelo Governo Federal, que une as informações trabalhistas e previdenciárias com o objetivo de padronizar a transmissão, validação, o armazenamento e a distribuição das informações em nível nacional.

Desde sua instituição, em 2013 junto ao Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), o eSocial passou por algumas mudanças para o aprimoramento da entrega de obrigações trabalhistas e previdenciárias, que é o foco desse sistema. Para Oliveira, Santana e Martins (2017), o eSocial é algo inovador e útil para as organizações, pois gera significativas mudanças na capacidade profissional, nos processos contábeis e administrativos no âmbito trabalhista e previdenciário. Segundo Caon e Nascimento (2017, p. 4), o eSocial “é uma obrigação legal do Governo Federal que promove uma completa mudança na gestão de informações nas entidades competentes alterando o teor da fiscalização”. Portanto, sua implantação promove desafios, sobretudo aos profissionais da área contábil, uma vez que estão diretamente envolvidos nessa mudança.

Para Schaeffer (2015), as organizações são dinâmicas, surgem novas tecnologias que mudam/alteram o processo de desenvolvimento de seus produtos ou serviços e a maneira como são executados o que impacta na sociedade, parte externa da organização. Nesse sentido, considerando as mudanças advindas pelo e-Social o presente estudo busca compreender o seguinte questionamento: *Como os profissionais de contabilidade estão se adequando as mudanças trazidas pelo eSocial S-1.0?* Portanto, o objetivo da pesquisa é investigar como os profissionais de contabilidade que trabalham no departamento pessoal de escritórios contábeis na cidade de Guarapuava/PR estão se adequando as mudanças trazidas pelo eSocial versão S-1.0.

Dessa forma, entende-se que o eSocial passou por algumas alterações para que se torne mais simplificado, facilitando assim, a entrega das obrigações. A mais nova atualização do eSocial é a versão S-1.0, que passou a ser vigente no ano de 2021 (Brasil, 2021), e saber como funciona a entrega das obrigações é uma maneira de auxiliar os profissionais da contabilidade na execução de suas atividades (Caon & Nascimento, 2017). Em diversas entidades, os profissionais da área contábil são os responsáveis pelo departamento pessoal, portanto alterações desta natureza refletem diretamente na execução de seu trabalho.

As principais obrigações que o eSocial substitui são: a DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte); a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informação à Previdência Social); o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados); a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais); o Livro de Registro de Empregados, sendo que algumas obrigações já foram substituídas e são entregues somente pelo eSocial e o restante encontra-se em processo de transição.

Schaeffer (2015) afirma que qualquer processo de mudança que uma organização venha a passar traz impactos. Para algumas entidades esse processo é mais demorado, mais difícil, enquanto para outras é mais fácil. Por isso, é importante observar como os profissionais da contabilidade atuantes na área do departamento pessoal/recursos humanos estão se adequando as novas mudanças em relação ao eSocial versão S-1.0. Assim, é fundamental que as informações apresentadas sejam compostas por dados corretos e que sejam cumpridas dentro do prazo de exigência estipulado pelo Governo Federal, e caso esses prazos não forem observados, existem penalidades para as empresas, dessa forma, justifica-se a realização desse estudo.

Estudos anteriores já pesquisaram sobre o eSocial em diversas abordagens, reflexos nas empresas (Vassoler, 2015); benefícios, desafios, adaptações, impactos, dificuldades da implementação do eSocial (Leal, Rosendo, Felix Júnior & Soares, 2016; Vellucci, Costa, Cappellozza &

Kubo, 2018; Souza, Leite, Iacia & Loureiro, 2018; Ortelan & Pinto, 2018; Silva, 2019; Almeida, Ribeiro & Freire, 2020; Silva, Sousa & Ayres, 2020) e percepção dos discentes (Caon & Nascimento, 2017). No entanto, esta pesquisa diferencia-se das demais considerando que investiga a nova versão do eSocial, e como os profissionais contábeis se adequam a tais mudanças.

Por fim, em termos práticos essa pesquisa se justifica, pois, as adequações ao eSocial, favorecem a fiscalização digital que garantem o cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores brasileiros pelos seus empregadores (Chiavenato, 2008).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico inicialmente é apresentado uma breve contextualização sobre o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e na sequência uma discussão centrada no eSocial, que é o foco central da pesquisa. Por fim, evidencia-se alguns estudos realizados no cenário brasileiro sobre o eSocial, destacando o objetivo, a metodologia utilizada e os principais resultados.

2.1 SPED E O ESOCIAL

O SPED foi instituído por meio do Decreto n.º 6.022/2007 e faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), do Governo Federal, e seu objetivo é tornar as obrigações acessórias informatizadas e modernas, facilitando assim o seu cumprimento e integrando as informações nos âmbitos federais, estaduais e municipais (Brasil, 2007). O SPED agrega alguns sub-projetos, como o Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e), Contribuições-Escrituração Fiscal Digital do PIS, Cofins e INSS sobre a receita bruta da entidade, Escrituração Fiscal Digital de Retenções (EFD-Reinf), Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e), Nota Fiscal de Serviço Eletrônica (NFS-e), Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), dentre outras (Almeida, Ribeiro & Freire, 2020). Na Figura 1 é demonstrado os módulos que o SPED engloba.



Figura 1 — Módulos do SPED

O SPED trouxe mudanças significativas na rotina dos escritórios de contabilidade e das
Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão – RBC&G, ISSN: 2316-4190 v.11, n.20, p. 015-029, jun. 2022.

empresas. Com a sua criação tornou-se mais fácil as tarefas desenvolvidas pelo profissional da contabilidade permitindo maior rapidez no envio, segurança, compartilhamento e confiabilidade dos dados das empresas uma vez que as obrigações que eram entregues por meio de papel foram inseridas no meio digital. Segundo Silva (2019, p.19) “o SPED representa um grande passo para o desenvolvimento da economia, pois trouxe mudanças na rotina dos escritórios de contabilidade e das empresas, estando ainda em fase de extensão, como o eSocial”.

No ano de 2014, em 11 de dezembro, o Congresso Nacional aprovou o Decreto Federal n.º 8.373/2014, que citou a criação de um novo sistema de escrituração digital, o eSocial, cujo objetivo era facilitar a coleta de informações geradas pelas empresas e por Órgãos Públicos e ter um controle fiscal maior sobre elas. Faz parte do Sistema Público de Escrituração Fiscal, o SPED, criado em 2007, o qual permite que as informações referentes a escrituração contábil e fiscal das empresas, possam ser agrupadas e transmitidas de forma digital (Brasil, 2014).

Com relação a implantação do sistema, o site do eSocial divulgou que a fase de implantação visava unificar, racionalizar e harmonizar os dados gerados pelos programas utilizados no departamento pessoal e contábil das empresas. E a partir do cruzamento dos dados de órgãos como, Receita Federal, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Caixa Econômica Federal, poderia ser feito uma análise com maior detalhamento das informações (Brasil, 2022).

Antes do eSocial os empregadores informavam a cada órgão suas obrigações e declarações, o que demandava tempo para a entrega, tendo em vista as especificidades de cada órgão para a entrega da declaração, além de prazos diferenciados. Conforme apresenta Silva (2019) o eSocial é visto como um substituto para diversas obrigações, já que possui um único sistema que apresenta de maneira unificada as informações, é uma entrega mais simples. Além disso, as entregas das declarações para os diversos órgãos antes da implantação eSocial, dificultava a garantia de alguns direitos trabalhistas e a fiscalização por parte do Fisco.

De acordo com Silva (2019), toda adaptação exige determinação e dedicação por parte daquele que irá incluir algo novo na sua rotina. E o eSocial sendo algo inovador, exige que os profissionais contábeis, principalmente do departamento pessoal, tenham um conhecimento e um preparo quanto aos processos contábeis trabalhistas e previdenciários, que são abrangidos pelo eSocial.

Em 2015, por meio da Lei Complementar n.º 150, de 01 de junho (Brasil, 2015), foi instituído o Simples Doméstico, no qual o recolhimento de tributos, contribuições e encargos devidos pelos empregadores domésticos e pelos seus trabalhadores foi unificado. As obrigações de FGTS, contribuições previdenciárias do empregado e do empregador, a multa rescisória do FGTS em caso de rescisão e o imposto de renda da pessoa física, quando de sua incidência, passaram a ser recolhidos em uma única guia, a chamada DAE – Documento de Arrecadação do eSocial.

No ano de 2021, o eSocial passou por mais uma modificação, o eSocial simplificado ou, a versão S-1.0, com base na Lei n.º 13.874/2019 (Brasil, 2019). A principal novidade trazida nessa nova versão é referente a redução da quantidade de informações que devem ser enviadas pelos usuários além da diminuição do número de eventos e de campos exigidos no momento do envio, salienta-se que a versão S-1.0 passou a ser vigente no ano de 2021 (Brasil, 2021).

Considerando as alterações previstas a partir da implantação do eSocial, o Governo divulgou um calendário para as novas implantações e para a adequação das empresas a elas. Esse calendário apresentou alguns ajustes ao longo dos anos. Na Figura 2, apresenta-se o cronograma de implementação do eSocial.

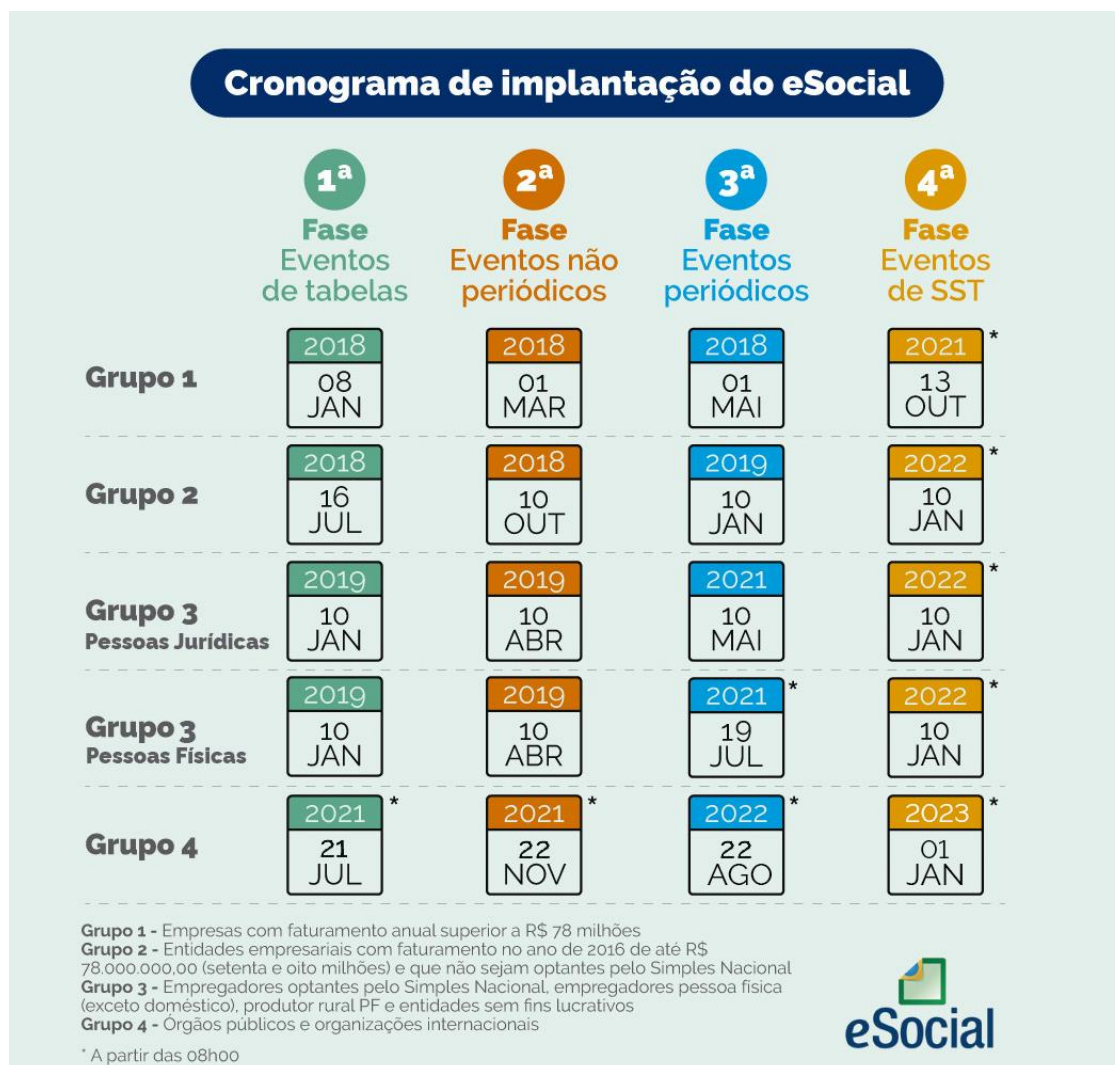


Figura 2 — Cronograma de implementação do eSocial

Por meio da Figura 2 observa-se que as empresas que são obrigadas a transmitir as informações ao eSocial, foram divididos em quatro grupos: o primeiro é de empresas que tem faturamento anual superior a R\$ 78 milhões; o segundo grupo são de empresas que tem faturamento de até R\$ 78 milhões e que não sejam optantes do Simples Nacional; o grupo três são de empresas optantes pelo Simples Nacional, entidades sem fim lucrativos e empregadores pessoa física (exceto doméstico) e produtor rural. O quarto grupo se refere a órgãos públicos e organizações internacionais, e em quatro fases diferentes: a primeira fase diz respeito aos eventos de tabelas (são aqueles que complementam a estrutura da base de dados, e são responsáveis por informações de validação dos outros envios), a segunda fase se refere aos envios não periódicos (aqueles que não tem data prevista para acontecer, já que dependem de uma relação entre o empregador ou órgão público e o trabalhador), a terceira fase é dos eventos periódicos (tem data definida para acontecer, como a folha de pagamento e apurações de outros fatos geradores) e a quarta fase é dos eventos de segurança e saúde do trabalho (SST) (Silva, 2019).

Durante a implantação do eSocial houve algumas mudanças no cronograma evidenciado na Figura 2, e como se pode observar, grande parte do cronograma já está implantado, sendo que na quarta fase de implantação deverá ser enviados os dados de SST.

2.2 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE O ESOCIAL

Foram levantados estudos anteriores sobre o eSocial, conforme evidencia a Tabela 1.

Autores	Objetivo	Metodologia	Resultados
Vassoler (2015)	Evidenciar os reflexos que o eSocial causou nas empresas de Forquilha/SC.	Estudo de caso.	As empresas estão se adequando ao novo sistema do eSocial e acreditam que assim reduzirá e agilizará os envios das informações trabalhistas.
Leal et al. (2016)	Identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial.	Questionário disponibilizado no Google Docs, constituído de escala psicométrica (Likert).	Os profissionais creem que a prestação de dados será mais controlada e fiscalizada, além de tornar mais ágil o processo.
Caon e Nascimento (2017)	Analisar a percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias (eSocial).	Pesquisa descritiva de levantamento, fez uso de abordagem quantitativa.	Há um despreparo, dificuldade e falta de conhecimento por parte dos discentes, profissionais e das organizações quanto as informações relacionadas ao eSocial.
Vellucci et al. (2018)	Verificar a adaptação das organizações na implantação do eSocial e as práticas em desacordo com a legislação que podem apresentar riscos ao projeto.	Pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa.	Há pouco investimento em ações de conscientização com a implantação do eSocial e as empresas de pequeno porte são as que estão menos adaptadas.
Souza et al. (2018)	Apresentar os impactos relacionados com a implantação do novo projeto do Governo Federal.	Pesquisa bibliográfica, feita com comparações do antes e depois da adequação do eSocial.	O eSocial irá modificar totalmente a maneira com que os profissionais da área pessoal estão habituados a trabalhar.
Ortelan e Pinto (2018)	Analisar como serão prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais no sistema eSocial, e os impactos para os usuários na utilização do sistema.	Pesquisa bibliográfica, com dados obtidos a partir de levantamento de autores especializados, em livros, artigos científicos, sites e revistas.	Com o eSocial, instalou-se uma nova era nas relações entre o Fisco e o contribuinte. Faz-se necessários a estes, maior capacitação para prestar e realizar as informações.
Silva (2019)	Identificar as dificuldades que os profissionais da contabilidade do município de João Pessoa/PB estão enfrentando para adequar os clientes ao eSocial.	Estudo descritivo, com amostra não probabilística, e coleta de dados realizada por meio de questionário.	Alguns profissionais se sentem preparados para atender as demandas do eSocial, mas apontam dificuldades em relação aos clientes. Também encontram vantagens, já que o cumprimento das Leis evita fraudes.
Almeida et al. (2020)	Verificar quais os desafios e impactos encontrados pelos escritórios para se adequarem a nova informação.	Pesquisa participativa em que foi utilizado o método de observação, para assistir as informações necessárias sobre a forma de implantação do eSocial.	Falta de preparação dos colaboradores e necessidade de atualização das informações para participarem mais efetivamente dos avanços da tecnologia.
Silva et al. (2020)	Evidenciar as dificuldades encontradas na implantação e cumprimento do eSocial, a partir da percepção do profissional contábil.	Pesquisa de campo com aplicação de questionário.	Verificou-se que os profissionais estão preparados para essa fase de implantação, sentem-se aptos, mas em relação aos clientes sentem dificuldades na transmissão de informações.

Tabela 1 – Estudos anteriores sobre o eSocial

Os estudos elencados na Tabela 1 possuem como característica comum a dificuldade e a adaptação dos profissionais da contabilidade com a implantação do sistema do Governo Federal, o eSocial. A maioria dos estudos relatam que os profissionais estão despreparados, sem nenhum ou pouco conhecimento a respeito das informações. Por outro lado, aqueles que se sentem preparados para atender as demandas do eSocial, ainda encontram dentro do sistema ou nos clientes uma dificuldade a respeito da implantação das regras.

Segundo Souza et al. (2018) é importante que as organizações entendam o impacto das mudanças trazidos pelo eSocial, além disso, os profissionais que são responsáveis pela inserção de dados devem ser treinados para que possam proceder de forma correta com o sistema, evitando erros e atrasos na entrega da declaração. Atrasos implicam em punições previstas em Lei.

Assim, o presente artigo foi elaborado descrevendo as principais ideias referente ao eSocial, programa que foi instituído pelo Governo Federal com o objetivo de facilitar, centralizar o envio de informações para o Fisco e fazendo com que as empresas cumpram as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias em relação aos dados de seus empregados.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, a pesquisa se classifica como descritiva, pois busca investigar como os profissionais de contabilidade se adequam às mudanças trazidas pelo eSocial versão S-1.0. Segundo Prestes (2008), na pesquisa descritiva há observação, registros, análises, classificação e interpretação dos fatos. Perovano (2016, p. 24) complementa que “o processo descritivo visa a identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo”. Para Vellucci et al. (2018), a pesquisa descritiva busca descrever as características de um fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis que apresenta.

Como estratégia de pesquisa é um estudo documental elaborado a partir de dados primários fazendo uso de questionário para coleta de dados. Silva (2019) aponta que a coleta de dados é um importante instrumento de investigação que tem por objetivo recolher informações baseando-se nas informações obtidas do instrumento de estudo.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da presente pesquisa compreende os profissionais da contabilidade que atuam da cidade de Guarapuava/PR, especificamente contadores e/ou profissionais da área do departamento pessoal/recursos humanos dos escritórios de contabilidade. Os escritórios escolhidos foram aqueles situados no centro da cidade, justamente pelo grande número de escritórios presentes nessa região.

A pesquisa contou com 18 respostas obtidas a partir dos 27 escritórios que foram visitados por acessibilidade para o levantamento dos dados. Vale ressaltar que em alguns escritórios há mais de um profissional que respondeu o questionário.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS

O instrumento de pesquisa é composto por 3 blocos de questões de múltipla escolha, sendo que cada questão tem no mínimo 2 opções de resposta. A base para a construção do instrumento foi o estudo de Silva (2019) que dispõe sobre as dificuldades encontradas pelos profissionais da

contabilidade com relação ao eSocial.

O primeiro bloco possui questões demográficas, como gênero, idade, a categoria em que o profissional se enquadra, a titulação, o tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), a área em que desempenha suas funções e o nível de conhecimento em informática.

O segundo bloco contém informações relativas ao conhecimento do profissional com o eSocial, sobre o manual explicativo, cursos/treinamentos/aperfeiçoamentos/capacitação sobre o tema, avaliação do nível de conhecimento, se há existência de adaptação para adequar os clientes a implementação das novas regras.

Já o terceiro bloco se refere as novas implantações do eSocial e como o contador está observando tais mudanças, as ferramentas que utiliza para que seus clientes se adaptem também, os problemas encontrados nessa adequação, se o eSocial trouxe vantagens, e se há desvantagens e conta ainda com uma questão descritiva onde o profissional apresenta as mudanças que, na sua opinião, foram trazidas com a implantação do eSocial.

Com relação a coleta de dados, as questões foram organizadas no documento de texto (Word), impressas e entregues nos escritórios visitados. Em alguns escritórios a pesquisa foi realizada pessoalmente, já em outros foi entregue o questionário impresso e após sete dias o instrumento foi recolhido. O período da coleta foi de 25 de novembro de 2021 a 25 de janeiro de 2022.

3.4 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Para a análise de dados utilizou-se a estatística descritiva, que, segundo Prestes (2008) permite organizar, descrever, analisar e interpretar os dados provenientes de estudos realizados em qualquer área de conhecimento. É a etapa inicial de uma análise de dados e tem por objetivo descrever os dados observados. A obtenção ou a coleta de dados é feita normalmente por meio de questionário ou ainda de uma observação direta de uma determinada amostra. Para se tornar mais visível e de fácil entendimento os dados da pesquisa são apresentados em gráficos ou tabelas com descrição de porcentagem índices ou ainda médias.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da presente pesquisa, foram analisados a partir de estatística descritiva. Quanto ao perfil dos respondentes, constata-se similaridade entre os gêneros, 50% são do sexo masculino e 50% são do sexo feminino. Quanto a idade, 33% tem entre 36 a 45 anos, seguido de 28% da faixa etária de 46 a 55 anos, conforme Figura 3. Tais achados diferem do estudo de Silva (2019), que investigou as dificuldades encontradas pelo profissional da contabilidade quanto ao eSocial, e teve como faixa etária predominante a de 25 a 35 anos.

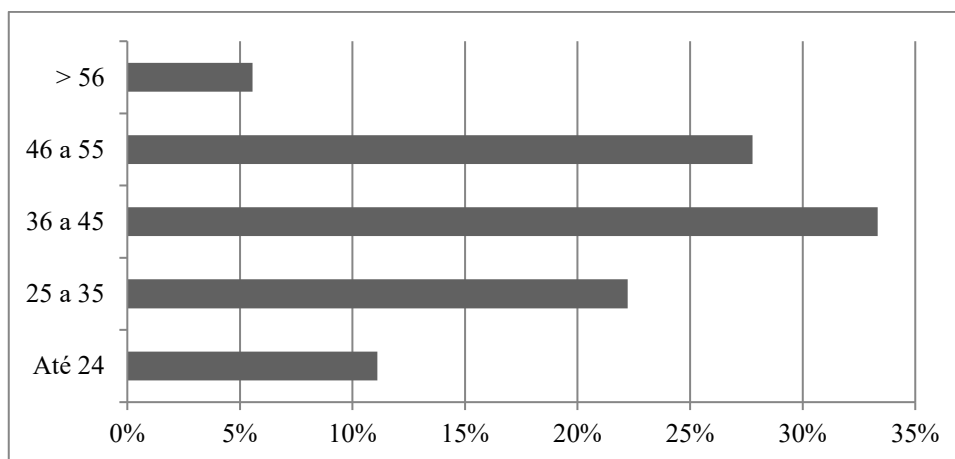


Figura 3 — Idade

Com relação a categoria profissional, tem-se que 94% são contadores, enquanto 6% são técnicos de contabilidade, resultados similares aos encontrados por Silva (2019). Quanto a titulação, observou-se que 50% dos profissionais possuem curso de especialização na área, enquanto que 44% apresentam graduação no curso de Ciências Contábeis. Percebe-se pela Figura 3, que 33% dos respondentes possuem o registro no CRC entre 3 e 13 anos. Logo em seguida os que tem registro entre 14 e 24 anos representam 28%.

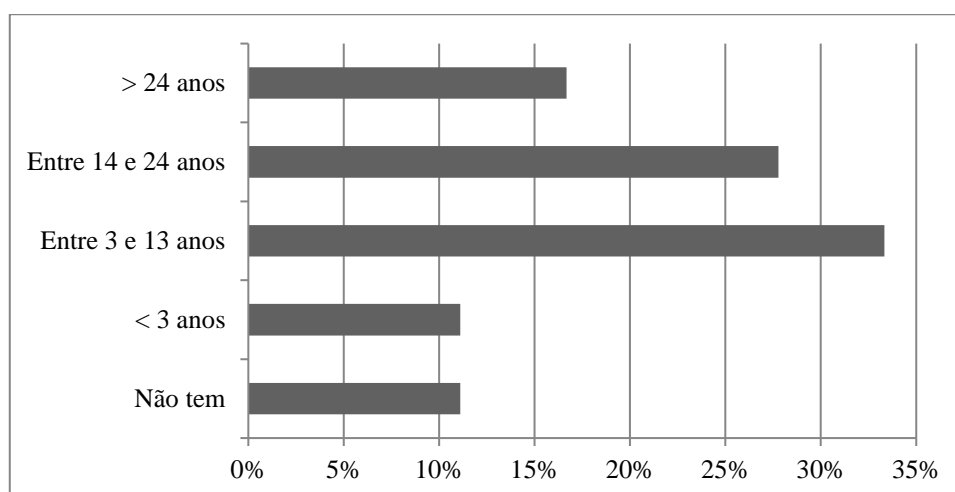


Figura 3 — Tempo de registro CRC

Com relação a área em que desempenha suas funções, constata-se que 94% dos respondentes trabalham no setor de departamento pessoal no escritório e que 6% são proprietários. No estudo de Silva (2019), cerca de 39% dos respondentes atuam no departamento pessoal e aproximadamente 20% na área contábil. O objetivo da pesquisa é a procura por profissionais da contabilidade que trabalham com o departamento pessoal, uma vez que esse tema de trabalho se encaixa nesse setor.

Na Figura 4, são apresentadas as informações em relação ao nível de conhecimento de informática dos profissionais. Os dados apontam que 72% dos profissionais declaram-se usuários intermediários de informática, enquanto que o grupo avançado apresenta 6%. Silva (2019) verificou em seu estudo que aproximadamente 28% dos respondentes possuem conhecimento básico de informática, cerca de 49% intermediário e 23% domínio avançado. Segundo Oliveira et al. (2017) essa informação é relevante, pois o eSocial trata de uma ferramenta totalmente

informatizada. Dessa forma, entende-se que os profissionais da contabilidade, ao adquirirem conhecimento em informática, possuem menos dificuldade no entendimento do sistema de transmissão das informações aos órgãos fiscalizadores.

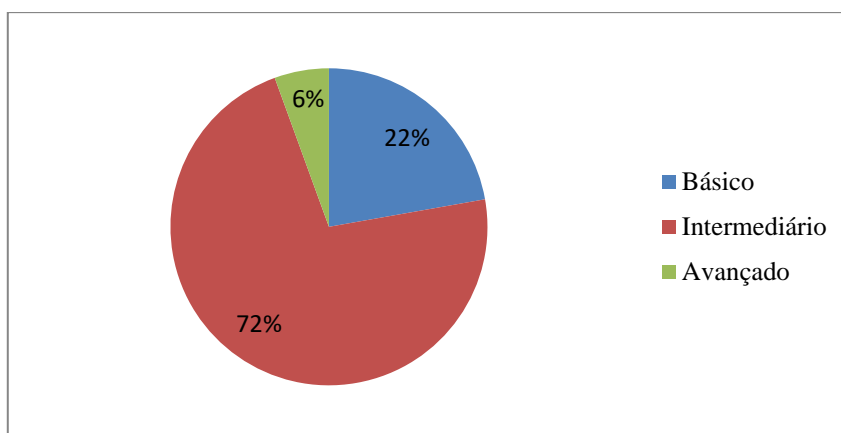


Figura 4 — Nível de conhecimento em informática

Na Figura 5, observa-se que a maioria dos profissionais leram o Manual do eSocial apresentado pelo Governo Federal. Verifica-se que 56% dos respondentes leram em parte o Manual, enquanto que 39% responderam que leram integralmente e 5% não fizeram a leitura. Ortelan e Pinto (2018, p. 130) acreditam que é necessária essa leitura, considerando que “os profissionais da área contábil passam a ter uma responsabilidade cada vez maior e devem atentar-se aos prazos, para evitar penalidades”.

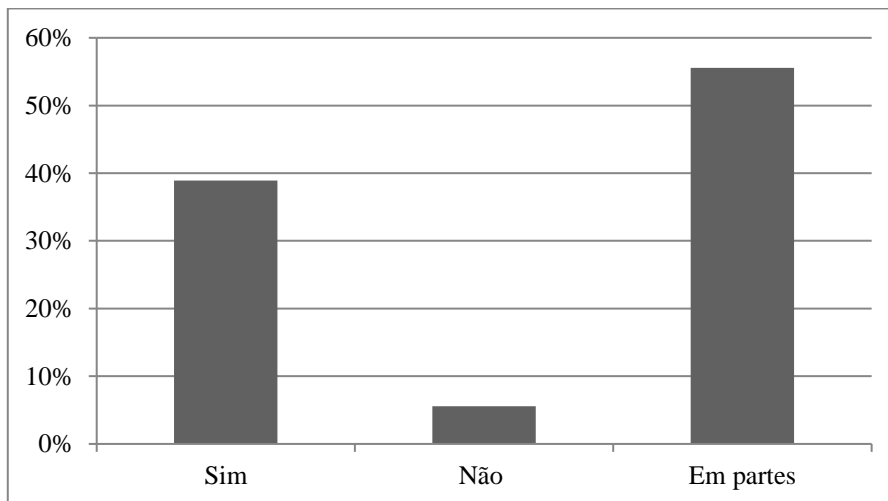


Figura 5 — Leitura do Manual do eSocial

Com relação a qualificação, observa-se que 94% dos profissionais participaram de algum curso/treinamento/aperfeiçoamento/capacitação sobre o eSocial, enquanto que 6% não participaram de nenhum evento acerca do eSocial. Segundo Oliveira et al. (2017), essa informação tem relevância para que o profissional possa fazer o preenchimento correto das informações para o envio das obrigações.

Na avaliação do conhecimento sobre o eSocial, 67% consideram que tem conhecimento suficiente sobre o tema, e 33% acreditam ter um conhecimento razoável sobre o eSocial. Tais achados corroboram com o estudo feito por Leal et al. (2016) que investigou a implementação do

eSocial, bem como os benefícios e desafios conforme perspectiva dos profissionais do estado da Paraíba, em que 29% dos entrevistados relataram ter um bom conhecimento, enquanto 13% revelaram não ter conhecimento sobre o assunto.

Quanto a existência ou não de adaptação/mudança para adequar seus clientes em razão da implementação do eSocial, 56% apontaram que há em partes, e 44% responderam que há a existência de adaptação. Para a implantação do eSocial, 55% dos respondentes apontaram que utilizam o e-mail para conscientizar/instruir os clientes. Já 33% deles afirmam que utilizam o aplicativo WhatsApp para fazer as devidas instruções. Alguns comentaram que devido a situação da pandemia do Covid-19, tiveram que optar por esses meios devido ao grande risco do contágio.

A Figura 6 apresenta os problemas encontrados para adequar os clientes ao eSocial, salienta-se que nessa questão, os entrevistados tinham a possibilidade de marcar mais de uma opção. Consta-se que a maioria dos entrevistados (55%) acreditam que o principal problema para adequar os clientes seria o cumprimento dos prazos. Logo em seguida, com 29% dos apontamentos, tem-se aqueles que citam que os clientes não acreditam que a implantação acontecerá nos prazos divulgados. E 16% dizem que o principal problema seria a mudança de cultura dos clientes. Na mesma linha, Silva (2019) relata que a mudança de cultura dos clientes é o maior problema encontrado para a nova obrigatoriedade.

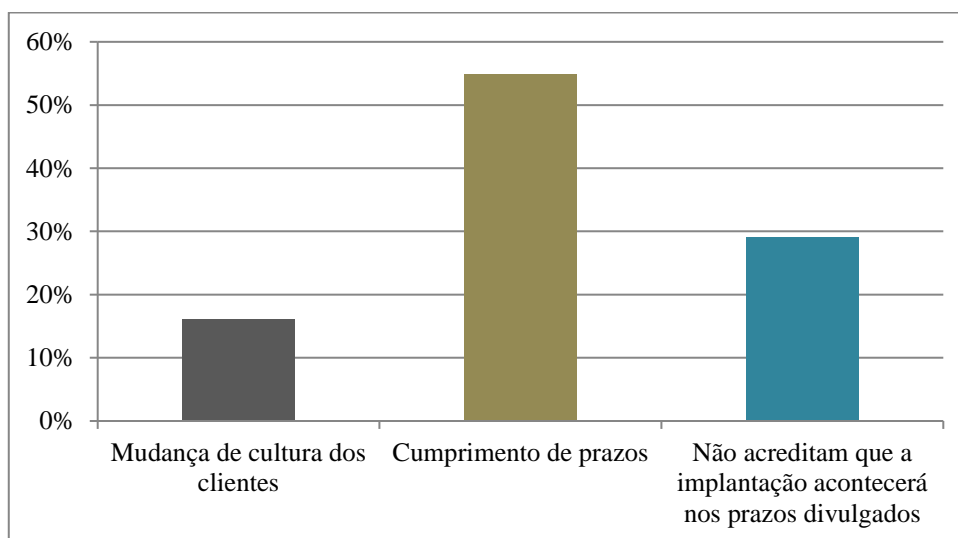


Figura 6 — Problemas encontrados para adequar os clientes ao eSocial

A Figura 7 apresenta a opinião dos profissionais, evidenciando as principais vantagens que o eSocial trouxe. Dos respondentes, 27% acreditam que com a implantação do eSocial, há a unificação das informações/padronização/redução das obrigações acessórias, e também, na mesma proporção a transmissão da informação por meio digital/informatização do processo, sendo este o objetivo do eSocial, 20% deles acreditam na simplificação do cumprimento de obrigações. Com 12% das respostas encontram-se o cumprimento da Lei por parte das empresas e o maior acesso/clareza e qualidade da informação. Por fim, 2% afirmam que uma vantagem é a dificuldade de ocorrer fraudes no sistema e na informação.

Esses achados condizem com o que relatam Almeida et al. (2020, p. 105) “o eSocial foi criado para unificar programas, sistemas e guias, simplificando o cumprimento das obrigações trabalhistas”. Já Souza et al. (2018, p. 5) esclarecem que “o eSocial é uma inovação para o mercado de trabalho para unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos empregados, tornado um trabalho mais eficaz tanto para a empresa quanto para o trabalhado. Segundo Silva (2019), a principal vantagem com a implantação do eSocial centra-se no cumprimento da Lei por

parte das empresas.

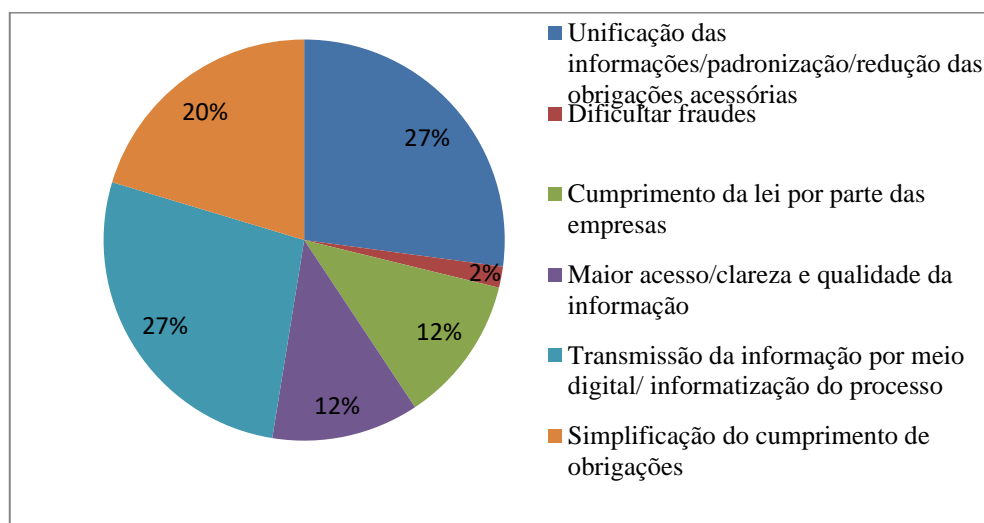


Figura 7 — Vantagens do eSocial

Questionados sobre as desvantagens com a implantação do eSocial, 41% acreditam que a maior desvantagem é a dificuldade de adaptação ao novo sistema, seguido do risco de multa que representa 40%, Figura 8. No estudo de Silva (2019) as principais desvantagens referem-se ao risco de multas e as dificuldades de adaptação. Em números menores, verifica-se também mais algumas desvantagens, como problemas relativos aos clientes (relacionamento/adaptação/aumento de demanda/falta de preparo das empresas) com 12%; com 5% os profissionais apontam como desvantagem os problemas na operacionalização do sistema. Com apenas 2% tem-se o aumento de custos e gastos com implantação e modificação nos recursos humanos.

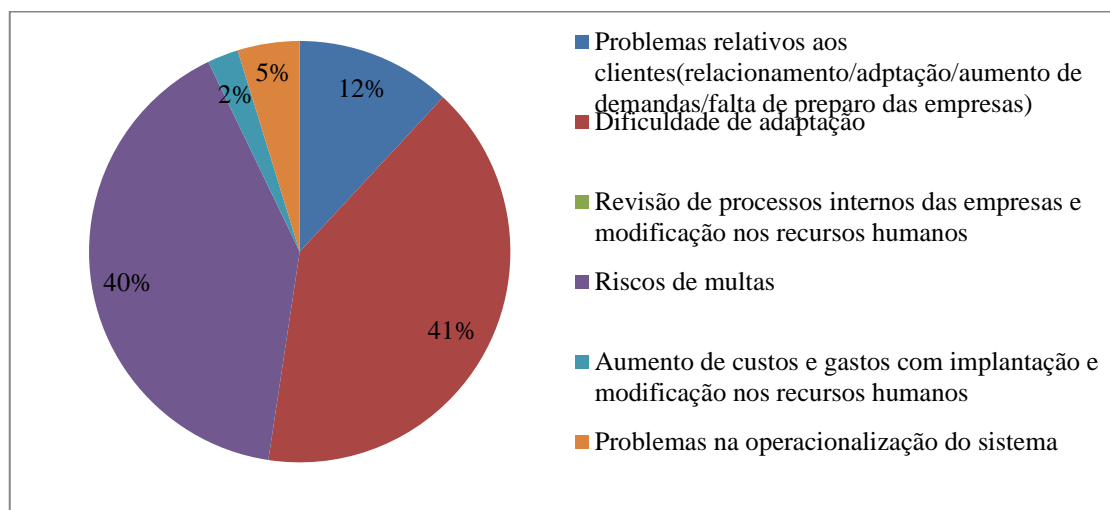


Figura 8 — Desvantagens do eSocial

Ao perguntar sobre a mudança trazida para o eSocial a partir de 2020, se trouxe a desburocratização do sistema e a facilidade da entrega das obrigações, 100% dos profissionais acreditam que é de grande valia essa implantação e que na prática, tais alterações contribuem para que a Lei (Consolidação das Leis Trabalhistas) seja cumprida. Além disso, a centralização das informações em um único ambiente é uma das principais vantagens, pois elimina obrigações que

eram entregues de forma repetida. Nesta perspectiva, Almeida et al. (2020) salientam vantagens para o trabalhador, tendo em vista que os mesmos terão maior garantia de que seus direitos estão sendo assegurados devido ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte dos empregadores, além da transparência quando se trata do vínculo empregatício.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa investigou a percepção dos profissionais da contabilidade sobre o eSocial e sua nova versão, o S-1.0, que passou a vigorar a partir de 2021, tornando-o mais simplificado na entrega das obrigações, nos escritórios contábeis da cidade de Guarapuava/PR. Para atingir o objetivo, foi realizado um estudo descritivo e um levantamento de dados por meio da aplicação de questionário, no qual 18 respostas foram coletadas de profissionais atuantes na área do departamento pessoal ou que são proprietários dos escritórios visitados da região central da cidade.

Os resultados indicam que 27% dos respondentes acreditam que com a implantação do eSocial, há a unificação das informações/padronização/redução das obrigações acessórias; a transmissão da informação por meio digital/informatização é uma grande vantagem, sendo este o objetivo do eSocial. Além disso, 20% dos profissionais esperam a simplificação do cumprimento de obrigações, 12% afirmam que a mudança traz o cumprimento da Lei por parte das empresas e o maior acesso/clareza e qualidade da informação. Por fim, 2% afirmam que uma vantagem é a dificuldade para ocorrer fraudes no sistema e na informação.

Diante dos resultados apurados, 56% dos respondentes afirmam que fizeram a leitura do manual do eSocial disponibilizado pelo Governo Federal ‘em partes’, enquanto que 39% leram de forma integral e 5% não fizeram leitura alguma. Entende-se que a leitura integral do manual é um fator muito importante para orientação aos seus clientes e também para a própria entrega das obrigações, facilitando o entendimento do processo e do sistema.

Assim, após a execução do estudo, constatou-se que os profissionais de contabilidade estão se adequando as mudanças trazidas pelo eSocial versão S-10, a partir de atualizações sobre o tema na busca de conhecimentos sobre os processos de transmissão do eSocial, além de auxiliar seus clientes sobre a importância do sistema e o cumprimento de prazos.

O estudo teve como limitação a não realização de um pré-teste do instrumento de coleta de dados, salienta-se entretanto que foram realizadas pequenas adaptações que não comprometeram o entendimento das perguntas por parte dos respondentes. Além disso, a dificuldade em coletar os dados foi um fator limitante, acredita-se que o acesso direto aos profissionais da área contábil foi mais restrito em virtude da pandemia do Covid-19. Por outro lado, as contribuições do estudo evidenciam para a classe contábil, como o eSocial pode contribuir para a redução no número de entregas das obrigações e o cumprimento dos direitos trabalhistas e fiscais.

Por fim, o eSocial não chegou na sua fase final de implantação, considerando que ainda está passando por mudanças constantemente, nesse sentido, destaca-se a importância da realização de estudos nessa área em decorrência de ser um assunto atual e relevante tanto para a contabilidade, como para as empresas.

REFERÊNCIAS

Almeida, P. de P., Ribeiro, E. C. dos S., & Freire, D. C. (2020). Um estudo dos impactos do eSocial e seus processos de mudanças. *Revista Farol – Faculdade Rolim de Moura*, 11(11), 91-111. Recuperado em 15 Março, 2021, de <http://www.revistafarol.com.br/index.php/farol/article/view/195>

Brasil. (2014). *Decreto-lei n.º 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. Recuperado em 17 Agosto, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm

Brasil. (2007). *Decreto-lei n.º 6.022 de 22 de janeiro de 2007*. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Recuperado em 17 Agosto, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm

Brasil. (2015). *Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; e dá outras providências. Recuperado em 17 Agosto, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm

Brasil. (2019). *Lei n.º 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Recuperado em 17 Agosto, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm

Brasil. (2021). *Nota orientativa S-1.0 01/2021 – Rev. 06/07/2021*. Recuperado em 02 Junho, 2022, de https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/nota-orientativa-s-1_0-01_2021-rev-06-07-2021.pdf

Brasil. (2022). *ESocial escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas*. Recuperado em 01 Junho, 2022, de <https://www.gov.br/esocial/pt-br>

Caon, A., & Nascimento, S. do. (2017). Percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias (eSocial). *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 22(1), 3-27, 2017. Recuperado em 02 Outubro, 2020, de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rcmccuerj/article/view/31901>

Chiavenato, I. (2009). *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. Manole.

Leal, J. M. D. R., Rosendo, L. L. da S., Felix Júnior, L. A., & Soares, Y. M. A. (2016). Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. *Revista Gestão e Organizações*, 1(1), 124-142. Recuperado em 13 Junho, 2021, de <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036>

Oliveira, L. da S. de, Santana, T. P., & Martins, Z. B. (2017). Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. *Revista Mineira de Contabilidade*, 18(2), 41–53. Recuperado em 03 Novembro, 2021, de <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/686>

Ortelan, D. C., & Pinto, E. da C. (2018). ESocial e mudanças no sistema de escrituração trabalhista e previdenciária no Brasil. *Revista Eletrônica Organizações e Sociedade*, 7(8), 119-133. Recuperado em 17 Março, 2021, de <https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/408>

Perovano, P. T. do V. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica*. Curitiba: InterSaberes. Recuperado em 11 Dezembro, 2021, de <https://farol.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788559720211/pages/-2>

Prestes, M. L. de M. (2008). *A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola acadêmica*. Rêspel.

Schaeffer, L. F. (2015). *ESocial: percepção dos empregadores, clientes de um escritório contábil, frente às rotinas trabalhistas*. Monografia de curso de graduação em Ciências Contábeis. Centro Universitário Univates, Lajeado, Rio Grande do Sul, Brasil. Recuperado em 17 Agosto, 2021, de <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1005/1/2015LisandraFrancineSchaeffer.pdf>

Silva, J. da C., Sousa, N. G. de, & Ayres, M. A. C. (2020). ESocial: implantação e cumprimento na percepção do profissional contábil. *Revista Humanidades e Inovação*, 7(9), 9-24. Recuperado em 02 Outubro, 2020, de <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/2188>

Silva, W. M. (2019). *ESocial: dificuldades enfrentadas pelos profissionais da Contabilidade*. 2019. Monografia de curso de graduação em Ciências Contábeis. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brasil. Recuperado em 02 Outubro, 2020, de https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16938?locale=pt_BR

Souza, J., Leite, A. da S., Iacia, J. C., & Loureiro, C. S. I. (2018). Um estudo dos impactos do eSocial e seus processos de mudanças. *Revista Magsul de Administração e Contabilidade*, 1(4), 1-12. Recuperado em 17 Março, 2021, de <http://bibmagsul.kinghost.net/revista2016/index.php/RevAdmCont/article/viewFile/525/397>

Vassoler, H. D. (2015). *O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – eSocial*. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, Santa Catarina, Brasil. Recuperado em 13 Junho, 2021, de <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>

Vellucci, R. G., Costa, L. V., Cappellozza, A., & Kubo, E. K. de M. (2018). Os desafios da implantação do eSocial. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 12(1), 67-81. Recuperado em 13 Junho, 2021, de <http://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RMPE/article/view/1114>