

Dificuldades das Organizações Contábeis acerca do eSocial após sua implementação

Resumo

Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades de organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação. Foi utilizado o método de pesquisa quantitativa, descritiva e de levantamento. O instrumento de coleta de dados foi um questionário validado e utilizado por Muller, Godoy Filho e Martins (2019), com 20 (vinte) questões fechadas. A população deste estudo foi de 2840 escritórios de Contabilidade da Grande Florianópolis/SC, obtendo-se uma amostra de 61 respondentes, o que representa 2,15% da população. O questionário foi disponibilizado no período entre 17 de agosto e 06 de setembro de 2018. Os dados foram tabulados por meio do *Google Formulários®* e a técnica de análise de dados utilizada foi a estatística descritiva, segundo a distribuição de frequência relativa. Como principais resultados, foi possível observar que as organizações contábeis estão preparadas em relação ao eSocial. Destaca-se também que apesar de grande maioria dos respondentes ter conhecimento do eSocial, mostram-se sem capacitação adequada. Além disto, foi possível perceber que, alegaram pouco tempo para adequação ao sistema. Por fim, constatou-se que apesar da baixa carga horária de participação em cursos, tem-se um alto conhecimento sobre o grau das penalidades aplicadas pelo eSocial.

Palavras-Chave: eSocial; Implementação; Escritórios de Contabilidade.

Linha Temática: Tecnologias e Sistemas de Informação

Realização:



1 Introdução

A contabilidade existe desde a época primitiva e sempre foi considerada muito importante no controle do patrimônio. Tem evoluído muito desde sua existência, deixando de realizar vários processos manuais, para fazê-los de forma automática e informatizada (BARP; VIEIRA; MARTINS, 2014). Isto foi possível devido ao avanço da tecnologia, possibilitando a integração de informações entre organizações, empresários e contadores, auxiliando nos processos cotidianos das empresas (CAON; NASCIMENTO, 2017).

Com este avanço na tecnologia, a contabilidade passou a efetuar escriturações digitais e uma das peças fundamentais para isto foi o surgimento do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital). O SPED, de modo geral, consiste na transmissão das obrigações acessórias dos contribuintes para as administrações tributárias e órgãos fiscalizadores, tendo sua assinatura por meio de certificado digital, garantido assim a sua validade jurídica. Dentre estas obrigações, consta o eSocial (BARP; VIEIRA; MARTINS, 2014).

O eSocial é uma das obrigações acessórias do SPED e abrange a folha de pagamento, as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, atendendo informações para órgãos como o Ministério do trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal (CEF), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Justiça do trabalho, trazendo mudanças significativas nos processos contábeis e administrativos, e em sistemas de apoio a gestão empresarial (COSTA et al., 2018).

O sistema está padronizado para o envio das informações, instituindo uma série de medidas que deveriam ter se tornado obrigatórias em 2014, porém nenhuma entrou em vigor, passando a obrigatoriedade para as empresas a partir de janeiro de 2018 (COSTA; OLIVEIRA; ALVES, 2016; PORTAL ESOCIAL, 2018).

Diante do exposto, surge a pergunta de pesquisa: **Quais as dificuldades das organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação?** Para responder este questionamento, apresenta-se o seguinte objetivo geral: analisar as dificuldades de organizações contábeis acerca do eSocial após sua implementação.

Como justificativa teórica, Oliveira, Santana e Martins (2017) analisaram as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial e sugerem que seja feita nova pesquisa no intuito de descobrir se as perspectivas dos profissionais, de fato, se concretizaram, após a implantação do eSocial.

Já Vellucci et al. (2018) verificaram como está a adaptabilidade das organizações na implantação do eSocial, bem como, práticas que estão em desacordo com a legislação trabalhista e que podem se apresentar como fatores críticos da implantação deste projeto e propõem uma nova pesquisa com número maior de respondentes do instrumento de levantamento da adaptabilidade ao eSocial pelas organizações.

Por fim, Muller, Godoy Filho e Martins (2019) analisaram as dificuldades da implantação do eSocial nas organizações contábeis e recomendam trabalhar com uma amostra de público mais específico do setor de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal.

A título de justificativa empírica, o estudo pretende esclarecer o relacionamento das normas do eSocial com os profissionais de organizações contábeis após a sua implantação,

Realização:



relatando suas responsabilidades com o envio dos dados. Como é um assunto recente, esta pesquisa pode auxiliar as organizações a verificar os pontos em que se tem maior dificuldade para efetuar uma ação de melhoria no cumprimento desta obrigação acessória.

Este presente artigo contém, além desta introdução, um referencial teórico sobre o tema eSocial, os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa, a análise dos resultados e, por fim as considerações finais deste estudo.

2 Fundamentação Teórica

A fundamentação teórica desta pesquisa está dividida em: Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), eSocial e estudos anteriores sobre o tema.

2.1 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)

Devido ao avanço tecnológico, a contabilidade entrou na era digital, possibilitando a integração e padronização de informações contábeis, gerando informações de maior qualidade e permitindo uma melhor fiscalização pela administração tributária. A partir desta evolução, foi criado o Sistema Público de Escrituração DIGITAL (SPED) (ORIGUELA, 2017).

O SPED foi instituído pelo Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007 e faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal. Consiste na transmissão de obrigações acessórias pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando certificação digital para assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo sua validade jurídica na forma digital. Sendo assim, este pode ser considerado um avanço na informatização de relação entre a administração tributária e os contribuintes (GONÇALVES et al., 2016).

Esta ferramenta do Governo Federal também pode ser definida como a inovação da relação entre o fisco e os contribuintes, devido à unificação (das atividades) de envio de informações para as autarquias, sendo observada como uma forma de impedimento à sonegação de fiscal e ilegalidades na arrecadação tributária (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017).

Neste sentido, Azevedo e Mariano (2011) apontam que o SPED efetua a realização de cruzamentos de informações, desta forma, mostrando inconsistências das informações, o que facilita identificar ilícitos tributários, diminuindo a quantidade de declarações entregues pelos contribuintes, uma vez que busca unificá-las.

De acordo com Origuela (2017) este sistema está composto por vários projetos, sendo eles: A Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e); Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e), Escrituração Fiscal Digital das Contribuições Incidentes sobre a Receita (EFD-Contribuições), o eSocial, que é a Folha de Pagamento Digital, o e-LALUR (Livro de apuração do Lucro Real); Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída (EFD-Reinf), Escrituração Fiscal Digital do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) (EFD-ICMS/IPI).

Realização:

Ressalta-que a ECD tem objetivo a troca da escrituração em papel de livros Diários, Razão, balancetes diários e balanços por arquivos digitais, trazendo as informações de forma mais detalhada. A EFD-ICMS/IPI constitui na substituição da escrituração do Livro de Registro de Apuração do IPI, do Livro Registro de Entradas, do Livro Registro de Saídas e do Livro Registro de Inventário, onde são assinados digitalmente e enviado via internet para o ambiente SPED. Já a EFD-Contribuições se trata de um registro digital utilizado para levantamento do Programa de Integração Social (PIS) e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), além das informações da contribuição previdenciária incidente sobre a receita, no regime de apuração cumulativo ou não-cumulativo (AZEVEDO; MARIANO, 2011).

Na mesma concepção, Duarte (2011) observa que a finalidade do e-LALUR é composta em detalhar todas as informações que influenciarem de forma direta e indireta as operações, como algumas composições da base de cálculo e o valor devido dos tributos.

Como visto, o SPED trouxe ao Contador facilidade de informatização, com o objetivo de integrar fisco e contribuinte, além de melhorar as atividades contábeis, trazendo agilidade nas informações, reduzindo fraudes e assessorando na correção dos dados divergentes (CAON; NASCIMENTO, 2017).

2.2 eSocial

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), é um projeto do Governo Federal que foi instituído pelo Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014, como um instrumento para unificação das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas com a finalidade de padronizar seu armazenamento, validação, distribuição e transmissão em todo território nacional (GONÇALVES et al., 2016).

Inicialmente, o eSocial teve várias denominações, como por exemplo, SPED FPD (Folha de Pagamento) e Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social), mas começou a se tornar realidade como o módulo do empregado doméstico e também com a criação do Portal eSocial, que consiste em um ambiente *online*, no qual o empregador tem acesso ao envio de informações e também para sanar possíveis dúvidas, e uma vez implantado, o mesmo atinge todos os empregadores e empregados (FILIPIN et al., 2016).

Este projeto, que consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, possui uma alta complexidade e foi planejado por vários órgãos e instituições, entre eles, a Receita Federal do Brasil (RFB), o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal (CEF) (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017).

O eSocial abrange eventos trabalhistas, como a admissão de funcionários, exames ocupacionais, movimentação de férias, 13º salário, entre outras informações trabalhistas. Esta inovação tende a contribuir positivamente na prestação de informações, visto que estão unificadas em um banco de dados universal, facilitando o trabalho entre todas as partes envolvidas e evitando alterações e registros retroativos (DUTRA; GONÇALVES; MARTINS, 2017).

Desta forma, Costa, Oliveira e Alves (2016) sustentam que a transmissão dos arquivos referente aos eventos trabalhistas é feita assim que eles acontecerem, obedecendo aos prazos

Realização:

específicos e conforme a legislação, sendo que para cada evento há um *layout* específico em um único arquivo. Já os dados referentes à folha de pagamento e demais informações (previdenciárias, trabalhistas e tributárias), podem ser enviadas em vários arquivos, dependendo do conteúdo a ser enviado. Esta transmissão é feita em duas etapas: primeiramente é transmitido um arquivo de abertura e depois um arquivo de encerramento para fiscalização.

Neste contexto, deve-se observar os prazos para envio de informações de alguns eventos. No caso de registro de admissão, devem ser enviados até o fim do dia anterior ao início da prestação de serviço. Para desligamentos, devem ser enviados até o primeiro dia útil seguinte da data do desligamento, sendo nos casos de aviso prévio trabalhado ou no término de contrato por prazo determinado. Para demais casos, deve-se enviar em até 10 dias úteis do desligamento. Já a comunicação de acidente de trabalho deve ser enviada até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência, exceto nos casos de morte em que o envio deve ser imediato (PWC BRASIL, 2015).

A partir do ano de 2018, o eSocial substitui as obrigações acessórias feitas pelos empregadores, sendo algumas destas: a Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), a Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), facilitando o processo de fiscalização por parte dos órgãos públicos e também gerando mais controle e qualidade das informações (VELLUCCI et al. 2018).

Ressalta-se que o eSocial passou a ser obrigatório para empregadores e contribuintes com faturamento acima de 78 milhões a partir de 1º de janeiro de 2018 e para os demais empregadores e contribuintes, a partir de 1º de julho de 2018 (PORTAL ESOCIAL, 2018).

Entretanto, devido à complexidade deste projeto, o mesmo está sendo implantando em 5 fases, com distinção entre os empregadores e contribuintes obrigados a partir janeiro e julho de 2018, conforme apresenta-se no Quadro 1.

Quadro 1: Cronograma de implantação do eSocial

Acima de 78 milhões	Demais	Informações
janeiro/2018	julho/2018	Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas.
março/2018	setembro/2018	Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.
maio/2018	novembro/2018	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento.
julho/2018	janeiro/2019	Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada.
janeiro/2019	janeiro/2019	Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

Fonte: Portal eSocial (2018)

Percebe-se a partir das informações evidenciadas no Quadro acima, que a implantação

Realização:

ocorreu (e está ocorrendo) de forma escalonada para todos os empregadores e contribuintes. Neste sentido, convém lembrar que para enviar informações da fase seguinte, deve ocorrer a transmissão da fase atual, servindo com uma espécie de “validação” para que os empregadores e contribuintes possam seguir adiante. A última etapa da implantação acontece em janeiro de 2019, quando todos começam a enviar informações referentes a segurança e saúde do trabalhador.

2.3 Estudos Anteriores Sobre o Tema

No Quadro 2, são evidenciados os autores, objetivos e principais resultados observados em estudos anteriores sobre o tema.

Quadro 2: Estudos anteriores sobre o tema

Autores	Objetivos	Principais resultados
Vassoler (2015)	Identificar os impactos causados nas empresas com a implantação do eSocial.	As empresas respondentes estão se preparando para se adequarem a esta nova obrigação e concordam que este tipo de escrituração reduzirá e agilizará o envio das informações trabalhistas e previdenciárias, porém, precisará haver mudança de cultura organizacional para o cumprimento da legislação.
Reichert et al. (2015)	Identificar os desafios e benefícios para os profissionais de escritórios de contabilidade em um município do interior do estado do RS, no que se refere à implantação do eSocial nas empresas.	Os resultados demonstraram como principal desafio para a implementação do eSocial é a mudança cultural da empresa, sabendo que os maiores benefícios serão para os empregados, e profissionais. Apesar das dificuldades irá trazer benefícios nas relações de trabalho e nos processos e procedimentos existentes.
Mann e Hoffmam (2015)	Analisar o cenário de preparação para a implantação do eSocial junto ao setor de Recursos Humanos de empresas cooperativistas agropecuárias localizadas em Ponta Grossa- PR.	Os resultados apontam que os respondentes estão se adaptando para atender a nova obrigatoriedade, sendo que os mesmos já possuem algum tipo de conhecimento em relação ao eSocial.
Leal et al. (2016)	Analisar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).	Os respondentes acreditam que a implementação do eSocial proporcionará diversos benefícios, como o oferecimento de uma única base de dados que eliminará obrigações acessórias, tornando a prestação das informações relativas às obrigações do empregador, mais ágil e precisa.
Costa, Oliveira e Alves (2016)	Investigar como o eSocial refletirá na rotina dos profissionais da Contabilidade que trabalham com o departamento de pessoal das empresas contratantes.	Os resultados apontam que os respondentes possuem um conhecimento significativo sobre o tema, porém os mesmos ainda não se sentem preparados para as mudanças que o eSocial trouxe.
Caon e Nascimento (2017)	Analisar a percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o SPED, suas Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias (eSocial), em uma Instituição de Ensino Superior Comunitária do Oeste de Santa Catarina.	Os resultados apontam que os discentes apresentam uma preocupação quanto à complexidade do assunto, tendo em vista que as informações devem ser repassadas aos órgãos governamentais de maneira precisa, verídica e em tempo real.

Autores	Objetivos	Principais resultados
Oliveira, Santana e Martins (2017)	Analisar as perspectivas dos Contadores em relação à implantação do eSocial.	Os principais resultados apontaram que os profissionais demonstraram conhecimento em relação ao eSocial, no entanto, não estão preparados para esta nova obrigação e pretendem investir em capacitação, tecnologia da informação e consultorias.
Dutra, Gonçalves e Martins (2017)	Analisar a percepção dos acadêmicos de Ciências Contábeis acerca da implantação do eSocial	Os resultados obtidos demonstram que os acadêmicos sentem-se pouco preparados ou desconhecem completamente o eSocial.
Vellucci et al. (2018)	Verificar se as mudanças com o eSocial necessitaram de novas rotinas no departamento pessoal e o envolvimento da direção com a implantação deste novo projeto.	Identificou-se que existe associação positiva moderada e significativa entre o envolvimento da direção e a adaptabilidade ao eSocial, e quanto maior for o envolvimento da direção com a implantação do eSocial, mais alto será o nível de adaptabilidade da empresa na implantação do eSocial.
Muller, Godoy Filho e Martins (2019)	Analisar as dificuldades da implantação do eSocial nas organizações contábeis.	Observou-se a falta de qualificação para o manuseio da ferramenta eSocial entre os profissionais da contabilidade, e pouco entendimento sobre as obrigações acessórias sobre o tema.

Fonte: Elaborados pelos Autores (2019)

Conforme as pesquisas apresentadas anteriormente, percebe-se de maneira geral, que o eSocial se trata de um tema bastante recente e que, embora sua implantação esteja em andamento, tanto alunos, quanto profissionais e organizações contábeis ainda não se sentem capacitados para esta nova obrigação acessória.

3 Procedimentos Metodológicos

Este estudo é tratado quanto à abordagem, como uma pesquisa quantitativa, em relação aos objetivos, classifica-se como uma pesquisa descritiva e no que tange aos procedimentos, como uma pesquisa de levantamento. Segundo Raupp e Beuren (2003), abordagem quantitativa é aquela que utiliza instrumentos estatísticos tanto na coleta quanto no tratamento dos dados.

Conforme Richardson (2015), a pesquisa descritiva é utilizada para analisar o papel das variáveis que influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos, para obter o melhor entendimento do comportamento de diversos fatores. Já Martins e Theóphilo (2009), afirmam que embora na pesquisa de levantamento possa se estudar relações de variáveis, também se estuda parte ou todos os sujeitos da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo foi um questionário validado e utilizado por Muller, Godoy Filho e Martins (2019), com 20 (vinte) questões fechadas. Neste contexto, Hair Júnior et al. (2005) observam que este tipo de instrumento se trata de um conjunto de perguntas em que as respostas são registradas pelos participantes da pesquisa.

Em relação à população e amostra, Martins e Theóphilo (2009) enfatizam que população é um conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam características em comum definidas para o

Realização:

estudo e amostra é uma pequena parte da população. Sendo assim, a população deste estudo foi de 2840 escritórios de Contabilidade da Grande Florianópolis/SC, registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC), obtendo-se uma amostra de 61 respondentes, o que representa 2,15% da população.

O questionário foi disponibilizado no período entre 17 de agosto e 06 de setembro de 2018 e foi enviado às organizações contábeis via *e-mail*, por intermédio do CRC/SC. Os dados foram tabulados por meio do *Google Formulários®* e a técnica de análise de dados utilizada foi a estatística descritiva, segundo a distribuição de frequência relativa.

4 Análise dos Resultados

A análise dos resultados foi dividida em três blocos de respostas, sendo o primeiro referente às características pessoais dos respondentes, o segundo, a respeito da análise dos escritórios contábeis e por último, sobre o conhecimento das organizações contábeis em relação ao eSocial. Iniciando a análise do primeiro bloco, a Tabela 1 representa o gênero dos respondentes.

Tabela 1: Gênero

Gênero	Frequência Relativa (%)
Masculino	55,7%
Feminino	44,3%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com a Tabela acima, 55,7% dos respondentes são do gênero masculino, o que representa a maioria dos respondentes desta pesquisa. Entretanto, percebe-se que os representantes das organizações contábeis que participaram deste estudo estão próximos da metade em relação ao gênero. A Tabela 2 demonstra idade e escolaridade dos respondentes.

Tabela 2: Idade e escolaridade

Idade	Frequência Relativa (%)	Escolaridade	Frequência Relativa (%)
Até 25 anos	11,5%	Ensino médio	0,0%
Entre 26 e 35 anos	24,6%	Nível Técnico	1,6%
Entre 36 e 45 anos	42,6%	Graduado	37,7%
Mais de 45 anos	21,3%	Especialista	50,8%
		Mestrado	9,8%
		Doutorado	0,0%
Total	100,0%	Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Realização:

De acordo com a Tabela 2, a idade entre 36 e 45 anos predomina com 42,6%, mostrando que este público se trata de profissionais mais maduros. Referente à escolaridade, predomina o grau de especialista, com 50,8%, podendo-se perceber que estes profissionais continuam ligados à academia, mesmo após o término da graduação. Em seguida, a Tabela 3 expõe o tempo de trabalho e o departamento que trabalham os respondentes.

Tabela 3: Tempo de Trabalho e departamento dos respondentes

Tempo	Frequência Relativa (%)	Departamento	Frequência Relativa (%)
Menos de 1 ano	3,3%	Pessoal	73,8%
Entre 2 e 5 anos	24,6%	Fiscal	8,2%
Entre 6 e 10 anos	39,3%	Contábil	14,8%
Entre 11 e 20 anos	21,3%	Societário	1,6%
Mais de 20 anos	11,5%	Outros	1,6%
Total	100,0%	Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Por meio dos dados listados acima, observa-se que a predominância do tempo de trabalho é de até 10 anos, com 67,2%. O resultado demonstra também que o setor com mais profissionais é o pessoal, com 73,8%, devido à demanda em larga escala de obrigações, fazendo com que os escritórios contratem pessoal qualificado para atender às declarações. Isto também é interessante para a pesquisa em si, uma vez que este é o departamento que possui contato direto com o eSocial. Em seguida, apresenta-se a análise referente ao bloco 2, que trata das organizações contábeis, conforme Tabela 4.

Tabela 4: Localização e número de clientes da organização contábil

Cidade	Frequência Relativa (%)	Clientes	Frequência Relativa (%)
Biguaçu	13,1%	De 01 a 10	0,0%
São José	13,1%	De 11 a 20	6,6%
Palhoça	8,2%	De 21 a 30	4,9%
Santo Amaro Imperatriz	4,9%	De 31 a 40	19,7%
Florianópolis	59,0%	De 41 a 50	14,8%
Gov. Celso Ramos	1,6%	Acima de 50	45,9%
Total	100,0%	Total	91,9%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Esta Tabela demonstra que 59% das organizações contábeis estão localizadas em Florianópolis, onde há maior concentração de órgãos públicos, facilitando o deslocamento diário para as obrigações. De acordo com os dados da pesquisa, observou-se que 45,9% das organizações possuem mais de 50 clientes, podendo-se afirmar que quase a maioria das empresas é de grande porte. Em seguida, é apresentado o último bloco de respostas, referente ao

Realização:

conhecimento das organizações contábeis em relação ao eSocial. A Tabela 5 evidencia o entendimento da organização contábil em relação ao eSocial.

Tabela 5: Como você avalia o entendimento da organização contábil em relação ao eSocial

Entendimento	Frequência Relativa (%)
Não saberia avaliar	14,8%
Insuficiente	1,6%
Pouco Suficiente	37,7%
Suficiente	45,9%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Conforme a Tabela 5, observou-se que 45,9% dos respondentes acham suficiente o conhecimento da organização em relação ao eSocial. Destaca-se que esta declaração envolve todos os setores da organização, corroborando com os resultados de Vassoler (2015), que concluiu que metade de sua amostra afirmou ter conhecimento suficiente da plataforma eSocial. Na Tabela 6, apresenta-se a opinião dos respondentes sobre o que mudou após a implantação do eSocial.

Tabela 6: O que mudou após a implantação do eSocial

Implantação do eSocial	Frequência Relativa (%)
Integração entre os clientes e o profissional de contabilidade	62,3%
Integração dos softwares	11,5%
Contratação de profissionais mais qualificados	13,1%
Investimentos em segurança da informação	11,5%
Nada a declarar	1,6%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se na Tabela 6, que 62,3% dos respondentes acreditam que mudou a integração entre os clientes e o profissional de contabilidade. Este achado opõe-se ao encontrado por Ruschel, Frezza e Utzig (2011), quando a maioria dos respondentes esperavam profissionais mais qualificados para o eSocial. Em seguida, na Tabela 7, apresenta-se o impacto do eSocial na organização contábil.

Tabela 7: Como você considera o impacto do eSocial em sua organização contábil

Impacto	Frequência Relativa (%)
Impacto positivo, pois desta maneira os empresários tiveram que se adequar as normas e trabalhar de maneira mais correta	49,2%
Impacto positivo, pois as exigências dos profissionais contábeis aumentaram, o que exigiu mais capacitação.	18,0%
Aumentou o nível de responsabilidade	18,0%
Acarretou muita dificuldade	14,8%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Corroborando com Barp, Fortes e Sonaglio (2014), 49,2% dos respondentes afirmaram que houve um impacto positivo, pois, as exigências dos profissionais da área aumentaram, desta maneira, exigindo mais dedicação, capacitação e qualificação profissional. Na Tabela 8, aponta-se a preparação dos empregadores e colaboradores em relação às mudanças e procedimentos do eSocial.

Tabela 8: Os empregadores e colaboradores estão preparados para as mudanças de procedimentos que o eSocial exige

Preparação dos envolvidos	Frequência Relativa (%)
Discordo totalmente	13,1%
Discordo	31,1%
Nem concordo nem discordo	21,3%
Concordo	19,7%
Concordo totalmente	14,8%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Por meio do resultado obtido na Tabela acima, percebe-se que 31,10% dos respondentes discordam que estão preparados para utilizar o eSocial, mostrando um resultado preocupante. Estes profissionais já deveriam estar adequados para esta plataforma, pois a mesma já encontra-se em funcionamento. Este resultado corrobora com Abrantes (2014). Na Tabela 9, verifica-se a redução da informalidade na prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.

Tabela 9: A implantação do eSocial reduziu informalidade na prestação das informações trabalhistas e previdenciárias

Implantação	Frequência Relativa (%)
Discordo totalmente	21,3%
Discordo	9,8%
Nem concordo nem discordo	24,6%
Concordo	24,6%

Realização:

Implantação	Frequência Relativa (%)
Concordo totalmente	19,7%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com a Tabela 9, 24,6% dos respondentes concordam que houve redução, e outros 24,6% nem concordam e nem discordam. Este resultado corrobora parcialmente com Vassoler (2015), quando seus respondentes concordam que houve redução da informalidade na prestação das informações. A Tabela 10 apresenta o conhecimento sobre o tema eSocial pela primeira vez.

Tabela 10: Quando você teve conhecimento sobre o tema "eSocial" pela primeira vez

Conhecimento	Frequência Relativa (%)
Não sei do que se trata	0,0%
Há menos de um mês	0,0%
De 3 a 6 meses atrás	1,6%
De 6 meses a 1 ano	4,9%
De 1 ano a 2 anos	6,6%
Mais de 2 anos	86,9%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com a Tabela 10, a grande maioria dos respondentes (86,9%) tomaram conhecimento do eSocial há mais de 2 anos, evidenciando que as organizações contábeis não tiveram que se adequar a esta obrigação "da noite para o dia". Este resultado corrobora com a pesquisa de Mann e Hoffmam (2015). A Tabela 11 apresenta a quantidade de eventos e a carga horária dos eventos sobre o eSocial que a organização contábil já participou.

Tabela 11: Eventos (palestras, cursos, treinamentos, seminários) e carga horária total somando todos os eventos que a organização contábil já participou sobre o eSocial

Eventos	Frequência Relativa (%)	Carga Horária Total	Frequência Relativa (%)
Nenhum	14,8%	0 horas	13,1%
Apenas 1	14,8%	1 a 2 horas	3,3%
De 2 a 5	32,8%	3 a 10 horas	19,7%
De 6 a 10	21,3%	11 a 20 horas	26,2%
Mais de 10	16,4%	21 a 50 horas	23,0%
		Mais de 50 horas	14,8%
Total	100,0%	Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Realização:

Percebe-se na Tabela 11, que 62,4% dos respondentes participaram de no máximo 5 eventos. Ressalta-se que este número é muito baixo para ter capacitação adequada em relação ao eSocial, visto que de acordo com a Tabela 10, muitos já tiveram conhecimento do eSocial há mais de 2 anos, logo, poderiam ter participado de mais eventos. Já em relação a carga horária, 62,3% fizeram até 20 horas de curso, que também é considerado como um número muito baixo. Isto demonstra que um dos motivos para as organizações contábeis não estarem preparadas, é a falta de conhecimento. Os dados expostos na Tabela corroboram com a pesquisa de Oliveira, Santana e Martins (2017). A Tabela 12 evidencia qual entidade mais promoveu capacitações, de acordo com os respondentes.

Tabela 12: Em geral, quais foram as entidades que promoveram os eventos no qual a organização contábil participou sobre o eSocial

Locais	Frequência Relativa (%)
Nenhuma	13,1%
Receita Federal do Brasil – RFB	0,0%
Ministério do Trabalho e Emprego – MTE	0,0%
Conselho Regional de Contabilidade – CRC	77,0%
Associação Comercial	0,0%
Empresas produtoras de software	9,8%
Total	100,9%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com a Tabela 12, destacou-se o CRC, com 77%. Este órgão possui muitas atividades de capacitação e atualização dos profissionais contábeis, tais como palestras, cursos e programas de educação continuada, corroborando com a pesquisa de Muller, Godoy Filho e Martins (2019). A Tabela 13 identifica a opinião dos respondentes em relação ao prazo de implantação do eSocial.

Tabela 13: Na sua opinião, o prazo de implantação do eSocial na sua empresa

Prazo	Frequência Relativa (%)
Não sei responder	13,1%
Pouco tempo para se adequar	49,2%
Tempo suficiente para se adequar	27,9%
Mais do que suficiente	9,8%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se na Tabela 13, que 49,2% dos respondentes alegaram que tiveram pouco tempo para se adequar à implantação do eSocial, opondo-se à pesquisa de Muller, Godoy Filho e Martins (2019), quando 44,3% dos participantes do estudo alegaram ter tempo suficiente para

implantação do eSocial. A Tabela 14 apresenta quais as maiores que dificuldades que as organizações contábeis encontraram ao implantar o eSocial.

Tabela 14: Maiores dificuldades que a organização contábil encontrou para adequação ao eSocial

Dificuldades	Frequência Relativa (%)
Nenhuma	0,0%
Cumprir a legislação em vigor	3,3%
Conscientizar os gestores e empresários da importância desta nova declaração	36,1%
Cumprir os prazos	52,5%
Entender o leiaute dos arquivos	4,9%
Estabelecer uma boa comunicação entre os departamentos das empresas	3,3%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Evidencia-se na Tabela 14, que 52,5% dos respondentes acreditam que a maior dificuldade foi cumprir os prazos desta nova declaração, opondo-se aos resultados de Costa, Oliveira e Alves (2016), quando a maioria dos respondentes apontou que a maior dificuldade foi a conscientização e comprometimento dos empresários. A Tabela 15 mostra, de acordo com a visão dos respondentes, se várias obrigações acessórias foram eliminadas com a implantação do eSocial.

Tabela 15: O eSocial possibilitou a eliminação de diversas obrigações acessórias, como: GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, entre outras.

Eliminação de declaração acessória	Frequência Relativa (%)
Discordo totalmente	57,4%
Discordo	8,2%
Nem concordo nem discordo	23,0%
Concordo	9,8%
Concordo totalmente	1,6%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se na Tabela 15, que 57,4% dos respondentes discordam totalmente que o eSocial possibilitou a eliminação destas obrigações acessórias. Isto se opõe aos resultados encontrados por Leal et al. (2016), quando afirmam que 67% dos participantes de seu estudo concordam que houve eliminação destas obrigações acessórias. A Tabela 16 mostra qual o conhecimento da organização contábil em relação às penalidades do eSocial.

Tabela 16: Qual o conhecimento da organização contábil em relação às penalidades do eSocial

Conhecimento sobre as penalidades	Frequência Relativa (%)
Nenhum conhecimento	13,1%
Baixo	6,6%
Médio	26,2%
Alto	41,0%
Excelente	13,1%
Total	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Evidencia-se na Tabela 16, que 54,1% dos respondentes tem um grau de conhecimento alto ou excelente em relação a estas penalidades, opondo-se à pesquisa de Muller, Godoy Filho e Martins (2019), quando evidenciaram que a maior frequência encontrada foi que 36,4% de seus respondentes possuíam médio conhecimento destas penalidades. Isto comprova que as organizações buscaram novos conhecimentos em relação às penalidades.

5 Considerações Finais

Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades de organizações contábeis acerca eSocial após sua implementação. Evidencia-se na pesquisa que as maiores dificuldades foram em relação ao cumprimento de prazos e na conscientização dos gestores e empresários da importância desta nova plataforma.

De acordo com a análise da pesquisa, as organizações contábeis acreditam que a implantação do eSocial teve um impacto positivo, pois além de melhorar a integração entre os clientes e os profissionais contábeis, também fez com que os empregadores se adequassem melhor as normas e trabalhassem de maneira correta, embora reconheçam que os empregadores e colaboradores ainda não estão preparados com tal mudança.

Muitas organizações avaliam ter entendimento suficiente do eSocial, porém, a quantidade e carga horária das capacitações obtidas, foram muito baixas, não sendo adequadas para um bom entendimento do assunto. O ideal é que estas organizações procurem fazer mais capacitações ou até mesmo os empregadores, para que possam aumentar o nível de conhecimento e trabalhar corretamente com o sistema, evitando problemas futuros pelo uso inadequado da ferramenta.

Concluiu-se também, que o eSocial só tende a beneficiar todas as partes envolvidas, sendo o empregador, o empregado, as organizações contábeis, e o próprio fisco, pois trouxe maior transparência e padronização nos processos, integração dos sistemas dos órgãos e instituições, como: RFB, MTPS, INSS e CEF, e evitando o retrabalho e burocratização de vários processos.

Ressalta-se que o presente estudo contribuiu para analisar o conhecimento das organizações contábeis após a implantação do eSocial de forma que, ao se conhecer as maiores dificuldades em sua implementação, pode proporcionar resultados positivos em relação ao grau de suficiência do conhecimento das organizações sobre a plataforma. Pode-se aprender com este artigo que, além dos profissionais se considerarem suficientemente preparados, deve-se

constantemente frequentar novas palestras e eventos para atualizar e agregar conhecimento.

Desta forma, ressalta-se que a pergunta de pesquisa foi respondida, os objetivos foram atingidos, e a metodologia utilizada foi adequada. Como limitações deste estudo, enfatiza-se a amostra como fator limitante, com um número muito baixo de respondentes, e, além disso, a dificuldade de obter retorno das organizações contábeis quanto às respostas dos questionários.

Sugere-se para trabalhos futuros, replicar esta pesquisa com uma amostra maior, com um público mais específico de Recursos Humanos e Departamento Pessoal de todo o estado de Santa Catarina ou em outros estados do país. Também recomenda-se utilizar como objeto de pesquisa estudantes de Ciências Contábeis. Propõe-se ainda, uma pesquisa qualitativa, para compreender em maior profundidade como se deu a implantação do eSocial nas organizações.

Referências

- ABRANTES, D. S. **EFD-Social: As empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?**. 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual do Paraíba, Campina Grande, 2014.
- AZEVEDO, O. R.; MARIANO, P. A. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital**. 7 ed. São Paulo: IOB Sage, 2011.
- BARP, A. D.; FORTES, M. M. S.; SONAGLIO, D. Implementação do Sistema Público de Escrituração Digital: Mudanças na percepção cotidiana dos profissionais de contabilidade. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE GESTÃO DA TECNOLOGIA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.
- BARP, A. D.; VIEIRA, A. T.; MARTINS, Z. B. Sistema Público de escrituração digital – SPED: Adaptações para uso e implementação por profissionais de contabilidade. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE GESTÃO DA TECNOLOGIA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.
- CAON, A.; NASCIMENTO, S. 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.
- COSTA, L. V.; OLIVEIRA, C. D.; ALVES, R. A. eSocial: Estudos sobre seus reflexos na rotina de profissionais da contabilidade. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 20, 2016, Fortaleza/CE. **Anais...** Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2016.
- COSTA, S. L. et al. Implantação do eSocial nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 8, n. 1, p. 91-107, 2018.
- DUARTE, R. D. **Big Brother Fiscal IV: Manual de sobrevivência do empreendedor no mundo pós-SPED**. Belo Horizonte: ideias@work, 2011.
- DUTRA, F. S.; GONÇALVES, M. C.; MARTINS, Z. B. **A percepção dos acadêmicos de Ciências Contábeis acerca da implantação do eSocial**. In: ENCONTRO CATARINENSE DE ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 15, 2017, Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis: CRCSC, 2017.
- FILIPIN, R. et al. Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 2, p. 367-382, 2016.

GONÇALVES, A. et al. Factors that Influence the Adoption and Implementation of Public Digital Accounting According to the Evaluation by Managers of Brazilian Companies. **Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 13, n. 2, p. 193-218, 2016.

HAIR JÚNIOR, J. F. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LEAL, J. M. R. et al. Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, v. 1, n. 1, p. 124-142, 2016.

MANN, H. S. K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do eSocial sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa – PR. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 25, 2015, Ponta Grossa/PR. **Anais...** Ponta Grossa: UEPG, 2015.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas 2009.

MULLER, A. C.; GODOY FILHO, A. R.; MARTINS, Z. B. Dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 2, p. 1-24, 2019.

OLIVEIRA, L. S.; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos Contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017.

ORIGUELA, L. A. Os Principais Impactos do SPED na Profissão Contábil: Uma Análise da Percepção dos Profissionais de Contabilidade. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 7, n. 1, p. 45-62, 2017.

PORTAL ESOCIAL. **Cronograma do eSocial**. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

PWC BRASIL. **A evolução das empresas rumo ao eSocial**. 2015. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesquisa-esocial-2015e.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2018.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais: Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

REICHERT, N. S. et al. **Implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade**. 2015. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Regional Unijuí, Unijuí, 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do SPED na contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 10, n. 29, p. 9-26, 2011.

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

VASSOLER, H. D. **O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial**. 2015. 49 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015.