

OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE GUARAPARI-ES

ANDRÉIA DA CRUZ FREIRE LERIJA
BRUNO AFONSO FERREIRA

RESUMO

O estudo abordou sobre a implantação do eSocial e os impactos que os escritórios de contabilidade de Guarapari-ES sofrerão após o início da obrigatoriedade e mostra os problemas encontrados pelos escritórios. Para atingir os objetivos e problemática proposta, foi feita uma pesquisa com escritórios de Guarapari-ES, onde foram excluídos os escritórios que não prestam serviços para empresas obrigadas e mantidos apenas os que prestam serviços a empresas obrigadas ao eSocial, que denominamos competentes para realização da pesquisa. Após serem analisados os dados, foi constatado que a mudança cultural, falta de treinamentos e aumento dos honorários são fatores que trarão impacto após a implantação, além dos prazos para adequação ao eSocial, que apesar da maioria estar ciente, sente-se parcialmente despreparado. Além disto, a dificuldade e a falta de conhecimento das empresas e até mesmo dos respondentes analisados serão fatores que poderão impactar negativamente a implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade em Guarapari-ES.

PALAVRAS-CHAVES: SPED; eSocial; Implantação eSocial; Impactos eSocial

1 INTRODUÇÃO

Em 2006 foi instituído pelo governo o projeto Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, para organizar as informações recebidas pelo fisco com intuito de melhoria no sistema fiscalizatório. O projeto iniciou com a Nota Fiscal Eletrônica–NFe, deu continuidade com a Escrituração Fiscal Digital – EFD, entre outros, como Escrituração Contábil Digital – ECD, e a Escrituração Fiscal Digital Contribuições – EFD Contribuições. Em 11 de dezembro de 2014 foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, por meio do Decreto nº 8.373/2014 (LIZOTE e MARIOT, 2012).

O eSocial, consiste na escrituração digital das obrigações previdenciárias e fiscais, trabalhistas e da folha de pagamento (Manual de Orientação do eSocial, 2013, p.05). Portanto, não se trata de uma nova obrigação tributária acessória, mas uma nova forma de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes. Com isso, ele não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las e contribui para a redução de custos, pois simplifica o envio das informações e reduz a necessidade da coleta de documentos (DIAS, 2014).

As práticas costumeiras das organizações e que não estão em acordo com a legislação, são: admissão e rescisão retroativas; solicitação de exame médico admissional, demissional e falta da realização de exames médicos periódicos; falta de controle de jornada de trabalho e cultivo ao excesso de realização de horas extras; acordos para demissão de empregados estáveis; fracionamento de férias; dentre outras (MARIN e SILVA *et al*, 2015).

O que justifica essa situação é a falta de fiscalização, muitas vezes por causa do número insuficiente de auditores fiscais do trabalho e que, vem diminuindo desde o ano de 2011 (WROBLESKI, 2014). O presente estudo teve como objetivo geral identificar quais os

impactos da implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade de Guarapari-ES. A metodologia utilizada será quantitativa. O instrumento de coleta de dados será um questionário contendo 30 questões fechadas. A população será de 37 escritórios de contabilidade de Guarapari-ES.

Neste sentido, este artigo pretende verificar e assim responder ao seguinte questionamento: quais os impactos da implantação do eSocial nos escritórios de Contabilidade de Guarapari-ES?

A partir de tal questionamento, este trabalho tem como objetivo geral identificar quais impactos a implantação do eSocial pode causar nos escritórios de contabilidade de Guarapari-ES, em relação a prestação dos serviços ofertados aos clientes obrigados a esta nova obrigação acessória. Para atingir o objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos: verificar se há treinamento para os operadores do novo sistema; verificar como e quando será implantado o eSocial em relação aos clientes; verificar a preparação das empresas para a implantação.

A implantação de um novo sistema informatizado pode gerar impacto e se torna necessário a verificação de como os profissionais da área estão se preparando. Conforme Thomé (2003), as empresas de contabilidade precisam estar bem estruturadas, tanto em termos de equipamentos e instalações como em relação a mão de obra especializada para a prestação do serviço.

Nos últimos trinta anos, aconteceram muitas mudanças que foram significativas na legislação tributária e nos procedimentos contábeis, mas que trouxeram melhorias na forma de fazer a contabilidade de uma empresa, utilizando-se da tecnologia da informação para isto, o que gerou diversos benefícios para os profissionais da área. (ALMEIDA FILHO, 2014)

O trabalho será estruturado com o segundo capítulo tratando da fundamentação teórica sobre eSocial e no terceiro capítulo serão discriminados os aspectos metodológicos utilizados para atingir os objetivos propostos. O quarto capítulo descreve os resultados através da pesquisa que será quantitativa. O instrumento de coleta de dados será um questionário contendo 30 questões fechadas. A população foi de 37 escritórios de contabilidade, onde foram conseguidas respostas de 18 escritórios, sendo que 19 não responderam ou não conseguiram contato e 18 não tem clientes obrigados ao eSocial, não podendo fazer parte da pesquisa, o último capítulo apresentará a conclusão do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 eSocial

De acordo com Filho e Kruger (2015), o eSocial é um projeto do governo federal que tem por objetivo a captação de informações de empregadores e contribuintes, relativamente ao registro de trabalhadores, suas remunerações e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. A prestação dessas informações visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos de governo relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências (FILHO e KRUGER, 2015)

O eSocial tem como objetivos: possibilitar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros, facilitar o cumprimento de obrigações e aperfeiçoar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais (OLIVEIRA 2014). O eSocial permitirá ao empregador mais transparência e segurança jurídica evitando passivos fiscais e trabalhistas desnecessários (OLIVEIRA, 2014).

Para Gabriel, Silva *et al* (2016), o projeto eSocial é uma ação conjunta de diversos órgãos do Governo Federal, e teve sua legalidade instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.

De acordo com Lizote e Mariot (2012) o governo está investindo em formas de inovação quanto aos seus métodos de fiscalização, apresentando desta forma, significativa mudança com o desenvolvimento do SPED e seus subprojetos.

Segundo Azevedo e Mariano (2009) a forma mais simples de identificar a autoria nas operações via internet e garantir autenticidade e confidencialidade da mesma, é através do uso de certificação digital, cuja tecnologia provém dos mecanismos de segurança que garantem a integridade das informações eletrônicas. Antes da implantação do eSocial essas comunicações eram realizadas através de formulários pré-definidos preenchidos no computador e impressos em papel, que posteriormente eram protocolados ou enviados para estes órgãos. Com o advento da implantação dos módulos do SPED essa comunicação passará a ser realizada por meio “de um sistema digital on-line, em arquivos eletrônicos, e são passadas para uma base de dados única” (SILVA, 2012).

Conforme Moscove, Simkin *et al* (2002) “os sistemas integrados para a profissão contábil são muito importantes, pois segundo eles os sistemas interferem positivamente nas empresas maximizando a eficiência”. Segundo Batista (2015), “as empresas prestadoras de serviços contábeis deverão investir na capacitação de seus colaboradores, através de cursos, treinamentos e ainda investir na área de tecnologia da informação adquirindo banda larga, computadores, redes, servidores, softwares etc”.

O treinamento é um esforço organizado, planejado e que auxilia os indivíduos a desenvolverem suas capacidades (LAKATOS 1997). É considerado também um processo a longo prazo que auxilia na assimilação cultural e repassa ou renova conhecimentos, atitudes ou habilidades diretamente relacionadas a otimização no trabalho ou execução de tarefas (MARRAS, 2011).

Segundo Carvalho (2006), “durante o século XX as empresas sofreram mudanças constantes, resultantes de influências externas que afetaram e ainda interferem em seu planejamento, métodos, processos e estratégias, fazendo com que elas determinem novas exigências e requisitos para contratação de profissionais capacitados e devidamente preparados que contribua decisivamente para as suas respectivas operações”.

Este projeto é de grande complexidade, e exige mais dos empregados, empresas e contadores, do que apenas uma revisão de processos, mas sim uma mudança cultural, pois a maioria dos procedimentos exigidos pela legislação atual é cumprida. Trata-se, pois, de um sistema que abrange um vasto leque de eventos sociais, como contratações, acordos judiciais trabalhistas, alterações de cargos, ações trabalhistas, convenções coletivas, entre outros (FONTES, 2014).

2.2 Sistemas de informação do Governo Federal que serão substituídos pelo eSocial Empresas

O conceito do eSocial envolve a coleta de informações para realizar o armazenamento no Ambiente Nacional do eSocial que possibilitará aos órgãos participantes do projeto a sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS (BRASIL, 2013).

O E-Social tem como principal foco atender as necessidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Previdência Social (MPS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e a Justiça do Trabalho (CONCEIÇÃO, 2014). Para Souza (2013), a unificação mencionada no projeto de lei tem o intuito de alocar ao fisco um ambiente que contenha todas as informações do contribuinte, o que torna o processo de fiscalização mais rápido e eficaz, uma vez que estão disponíveis em um único ambiente.

As obrigações que serão unificadas eram geradas em diferentes períodos e entregues a órgãos diferentes por meio eletrônico. Já com a implementação do novo sistema do eSocial, busca-se a unificação destas obrigações, criando um novo cenário. Neste novo cenário, o empregador poderá transmitir os eventos no eSocial com o código de acesso ou certificado digital por meio da internet, para os órgãos como a Caixa Econômica Federal (CEF), INSS, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Receita Federal, com vistas a alimentar as bases de dados dos diversos sistemas governamentais com as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas a partir do envio unificado de informações (BRASIL, 2013).

Com essa implementação algumas obrigações acessórias passaram a ser resumidas em uma única guia, diminuindo a transmissão para vários órgãos da mesma informação, na qual serão substituídos cerca de 80% das obrigações acessórias pelo eSocial, facilitando o envio das informações (OLIVEIRA, 2014).

2.3 Cronograma de implantação

Segundo a Resolução 2 de 2016 do Comitê Diretivo do eSocial foi estabelecido o novo cronograma de implantação do programa. Para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 superior a R\$ 78 milhões, a adoção do eSocial se tornará obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2018. Já para os demais empregadores e contribuintes o prazo estabelecido é 1º de julho de 2018 (BRASIL, 2013).

Conforme o manual do e Social, a resolução estabeleceu, ainda que, fosse dispensado o fornecimento de informações de necessidade básica do trabalhador, como saúde e segurança, nos seis primeiros meses após o início de obrigatoriedade para os empregadores. Além disso, a resolução determina que até 1º de julho de 2018, seja disponibilizado aos empregadores e contribuintes ambiente de produção restrito voltado ao aperfeiçoamento do sistema (BRASIL, 2013).

2.4 Escritórios de Contabilidade

Os escritórios de contabilidade precisam através do fornecimento de serviços contábeis de qualidade buscar êxito na satisfação dos clientes, demonstrando sempre estar atualizado nas novidades conforme o perfil de cada cliente, evitando insatisfação por erros na execução dos serviços. (MACIEL e MARTINS, 2018).

Neste contexto, deve ser considerado que os escritórios de contabilidade precisam ter uma visão diversificada dos negócios, suas burocracias e normas legais, além do envolvimento e atenção nas constantes mudanças em diversas áreas, como trabalhista, tributária e societária (CARVALHO e TOMAZ, 2010). Geralmente essas alterações impactam diretamente o cliente e por isso que os escritórios devem não só estar atentos a qualquer mudança, mas também preparados para informá-las aos clientes assim como cumprir com o objeto da prestação de serviços (MACIEL e MARTINS, 2018).

Segundo Augusto (2006), “os prestadores de serviços contábeis devem prezar pela boa qualidade dos serviços de forma que os empresários vejam como necessário através da qualidade”. Com isto, para alcançar a qualidade para percepção do cliente, deve-se atender e aplicar as normas fiscais, tributárias e societárias, assim como informar e aplicar a importância dos princípios contábeis na escrituração e cumprir os prazos para evitar penalidades para os clientes e demonstrar segurança nos serviços executados (CARVALHO e TOMAZ, 2010).

Neste sentido, o contador precisa ter segurança e domínio nos serviços executados com conhecimentos seguros para alcançar a qualidade que o empresário espera dos serviços (CARVALHO e TOMAZ, 2010). Portanto, a fidelidade do cliente está diretamente ligada à

relação aos serviços que o empresário espera e os serviços efetivamente realizados, tendo o profissional contábil a missão de cumprir suas obrigações corretamente para manter os clientes (MACIEL e MARTINS, 2018).

Segundo Oliveira (1997), “o sucesso da profissão, na atual conjuntura, depende de alguns fatores importantes, como: capacidade de interpretar corretamente legislação, principalmente a societária e a tributária, senso de organização e controle, domínio da informática e visão gerencial”.

3 METODOLOGIA

Segundo conceito de Fraga (2009), “a metodologia mostra os melhores caminhos para se fazer uma pesquisa e chegar a soluções eficazes, e também transforma o pesquisador em agente de transformação da sociedade no momento em que se cria uma visão crítica da realidade”. O trabalho, portanto, terá um embasamento técnico e legal sobre o eSocial, com ênfase nos impactos da implantação do mesmo nos escritórios de contabilidade da cidade de Guarapari, ES.

Deste modo, a metodologia das pesquisas científicas pode ser classificada e definida conforme sua abordagem, finalidade e procedimentos técnicos empregados (VERGARA, 2006; GIL, 2010).

A pesquisa será descritiva, explicativa e bibliográfica. Foi feita através de um questionário com 30 questões que foram enviadas a 37 escritórios de contabilidade de Guarapari-ES, onde foram conseguidas respostas de 18 escritórios, sendo que 19 não responderam ou não conseguimos contato e 18 não tinham clientes obrigados ao eSocial, não podendo, portanto, fazer parte da pesquisa.

A Pesquisa é descritiva, pois descreve a situação dos impactos após a implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade, pouco explorada na literatura e neste sentido, Vergara (2006) argumenta que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza.

A pesquisa é explicativa, pois têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Vergara (2006) descreve sobre pesquisa explicativa, e afirma que esse tipo de pesquisa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificar os motivos. Visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Afirma também a autora que essa modalidade de pesquisa pressupõe pesquisa descritiva como base para suas explicações. A pesquisa é bibliográfica, pois foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de artigos científicos (VERGARA, 2006).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo de desta pesquisa foi identificar os impactos da implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade de Guarapari-ES no que diz respeito à prestação dos serviços ofertados aos clientes obrigados a esta nova obrigação acessória, verificar se há treinamento para os operadores do novo sistema, verificar como e quando será implantado o eSocial, averiguar como as empresas estão se preparando para a implantação. Os dados, tratados e analisados, foram ilustrados em tabelas específicas. Por meio deles serão demonstrados os resultados de cada questão respondida pelos pesquisados.

4.1 Amostra

Foram enviados por e-mail o questionário contendo 30 questões fechadas para os escritórios de contabilidade de Guarapari-ES, no qual os contatos foram conseguidos através de listagem na prefeitura e delegacia do CRC de Guarapari-ES.

TABELA 01: COMPOSIÇÃO DA AMOSTRA

Número de escritórios de contabilidade	55	100%
Número de escritórios sem clientes obrigados ao e-social	18	32,73%
Número de escritórios não respondentes	19	34,55%
Número de escritórios investigados	18	32,73%
Número da amostra competente	37	100%
% de respondentes competentes	18	48,65%

Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo o relatório da prefeitura, em Guarapari-ES tem cadastrado 55 escritórios de contabilidade e foram conseguidos resposta de 18 escritórios, sendo que 19 não responderam ou não conseguiram contato e 18 não tem clientes obrigados ao eSocial, não podendo fazer parte da pesquisa. Portanto, nossa amostra competente era de 37 escritórios, pois eram os prováveis com clientes obrigados a apresentação do eSocial, mas, no entanto, foi conseguido respostas de 18 escritórios, o que representa 48,65% de respondentes. A pesquisa ficou disponível para resposta entre os dias 01 de maio a 10 de junho do ano corrente.

4.2 Pesquisa aplicada

TABELA 02 - IDENTIFICAÇÃO DOS PESQUISADOS

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Idade	20 a 30 anos	5	27,78%
	31 a 40 anos	6	33,33%
	41 a 50 anos	4	22,22%
	Acima de 51 anos	3	16,67%
Sexo	Masculino	7	38,89%
	Feminino	11	61,11%
Formação profissional	Contador (a) – Graduação em Ciências Contábeis	9	50,00%
	Administrador – Graduação em Administração	1	5,56%
	Técnico (a) em Contabilidade	4	22,22%
	Técnico (a) ou Tecnólogo (a) em Recursos Humanos	3	16,67%
	Nenhuma das opções anteriores	1	5,56%
Especialização	Pós ou MBA a área de Recursos Humanos	3	16,67%
	Pós ou MBA em outras áreas	4	22,22%
	Mestrado (em qualquer área)	0	0,00%
	Não tenho especialização	11	61,11%
Tempo de experiência profissional	Inferior a 10 anos	8	44,44%
	de 11 a 20 anos	7	38,89%
	de 21 a 30 anos	1	5,56%
	acima de 31 anos	2	11,11%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme a tabela 02 que se refere a identificação dos pesquisados foi identificado que 33,33% tem entre 31 a 40 anos, 61,11% são do sexo feminino. A formação profissional aponta que a maioria são bacharéis em ciências contábeis (50%) e que 61,11% não tem nenhuma especialização e tempo de experiência com menos de 10 anos (44,44%).

Os resultados apontam que a maioria dos envolvidos no eSocial são contadores e que mais de 60% dos envolvidos não tem especialização, o que pode representar preocupação na área, pois menos conhecimento pode representar maiores dificuldades no processo de entendimento dos novos processos.

O tempo de experiência também é preocupante, visto que quase metade das pessoas tem menos de 10 anos de experiência na área e unido isto ao fator da falta de especialização dos pesquisados, pode indicar acentuado nível de despreparo e problemas que poderão trazer impactos negativos na implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade de Guarapari-ES, mas não podemos concluir tal afirmativa apenas com os dados verificados até o momento.

TABELA 03 - CLIENTES

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Qual o número de clientes (empresas) atendidos pelo escritório?	1 a 10	1	5,56%
	11 a 20	6	33,33%
	21 a 30	6	33,33%
	31 a 50	4	22,22%
	51 a 70	1	5,56%
Quantos desses clientes (empresas) estão obrigadas a aderir ao e-social desde Janeiro/2018 (Grandes Empresas – com informações cadastrais e assim sucessivamente)?	1 a 10	8	44,44%
	11 a 20	0	0,00%
	21 a 30	0	0,00%
	31 a 50	0	0,00%
	51 a 70	0	0,00%
	Estará obrigada em 07/2018	10	55,56%
Quantos desses clientes (empresas) estarão obrigadas a aderir ao e-social a partir de Julho/2018 (Demais Empresas – com informações cadastrais e assim sucessivamente)?	1 a 10	6	33,33%
	11 a 20	7	38,89%
	21 a 30	0	0,00%
	31 a 50	0	0,00%
	71 a 90	5	27,78%
No seu quadro de clientes, quantos estão totalmente adequados às sistemáticas e obrigações do e-social?	1 a 10	10	55,56%
	11 a 20	1	5,56%
	21 a 30	0	0,00%
	31 a 50	0	0,00%
	51 a 70	0	0,00%
	(estão obrigados, mas não preparados ainda)	7	38,89%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 03 foi apontado o número de empresas clientes dos escritórios, o que foi identificado que 66,66% tem de 11 a 30 clientes e ainda que somente de 1 a 10 desses clientes estão obrigados a aderir ao eSocial desde janeiro e que 55,56% estarão obrigadas até 07/2018. Já a partir de 07/2018 de 11 a 20 dessas empresas estarão obrigadas. Nesta tabela podemos verificar que são poucos os clientes que estão adequados às sistemáticas e obrigações do eSocial, o que pode prejudicar o envio das informações na data certa.

TABELA 04 - TREINAMENTO DO PESSOAL

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Foi feito treinamento com os funcionários/colaboradores responsáveis pelo e-social?	Sim	6	33,33%
	Não	12	66,67%
Caso positivo o treinamento, no geral, condiz com a realidade e necessidades práticas?	Sim	3	16,67%
	Não	3	16,67%

	Não foi feito treinamento	12	66,67%
Se foi feito, quais tipos de treinamentos foram mais aproveitados de acordo com as realidades e necessidades práticas?	Cursos presenciais teóricos (legislação)	2	11,11%
	Cursos presenciais práticos	1	5,56%
	Cursos a distância e/ou vídeos teóricos (legislação)	1	5,56%
	Cursos a distância e/ou vídeos práticos	1	5,56%
	Não foi feito treinamento	12	66,67%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 04 podemos verificar como está a preparação do pessoal para colocar o eSocial em prática, o que foi verificado que a maioria não estão devidamente treinados para a implantação. O treinamento é muito importante pois é um processo de assimilação cultural a prazo que tem como objetivo repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente a execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho (MARRAS 2011, p. 133). Sem treinamento a margem de erros é muito grande e conseqüentemente trará problemas com a empresa cliente.

TABELA 05 - PESSOAL ENVOLVIDO

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Na sua opinião, o que seria necessário para melhorar o desempenho dos profissionais responsáveis (colaboradores, funcionários ou sócios) pela execução do e-social?	Cursos (teóricos)	2	11,11%
	Treinamentos (práticos)	8	44,44%
	Conscientização do cliente (empresa)	8	44,44%
	Não sei	0	0,00%
Em relação às dificuldades encontradas, qual das relacionadas abaixo tem maior relevância?	Falta de mão de obra nos clientes (empresas)	6	33,33%
	Dificuldade de aceitação da mudança de cultura	8	44,44%
	Falhas nos programas	3	16,67%
	Outros	1	5,56%
Será necessário aumentar o quadro de funcionários/colaboradores do escritório de contabilidade para atender a essa nova obrigação?	Sim	12	66,67%
	Não	6	33,33%
Será necessário aumentar o quadro de funcionários/colaboradores da empresa (do seu cliente) para atender a essa nova obrigação?	Sim	14	77,78%
	Não	4	22,22%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 05 podemos constatar que vários fatores irão dificultar a implantação: a questão da cultura nos escritórios que segundo Dias (2003, p. 140) será necessária a mudança de toda uma cultura, quando se coloca a necessidade de mudança na cultura de uma organização, a necessidade de treinamentos e da conscientização do cliente (empresa), outro fato relevante é a mão de obra que será necessário aumentar para atender a demanda, conforme Thomé (2003), as empresas de contabilidade precisam estar bem estruturadas, tanto em termos de equipamentos e instalações como em relação a mão de obra especializada para a prestação do serviço.

TABELA 06 - DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Referente às mudanças para implantação do e-social nos clientes do escritório, qual a maior dificuldade?	Qualificação, treinamento/cursos dos envolvidos	3	16,67%
	Adequação do sistema/programa	6	33,33%
	Falta de pontualidade na entrega da informação (por parte dos clientes)	8	44,44%
	Nenhuma por enquanto	1	5,56%

Após a implantação do e-social que dificuldades na sua opinião as empresas enfrentarão?	Dificuldade para cumprir as obrigações dentro do prazo	10	55,56%
	Dificuldade de manter a interação entre as áreas	3	16,67%
	Manutenção da qualidade dos dados e bases de informações	4	22,22%
	Ainda não consigo visualizar dificuldades	1	5,56%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 06 as dificuldades que serão encontradas na implantação estão a falta de pontualidade na entrega da informação (por parte do cliente) e a dificuldade de cumprir as obrigações dentro do prazo, pois segundo Thomé (2013) deve-se levar em conta a responsabilidade e, conseqüentemente, os riscos envolvidos, ou seja se a empresa (cliente) não envia os dados em tempo hábil, trará atraso no envio das informações trazendo conseqüências.

TABELA 07 - IMPACTO EM OUTRAS ÁREAS DO ESCRITÓRIO

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Os honorários contábeis deverão ser reajustados com o início da obrigatoriedade do e-Social?	Sim	11	61,11%
	Não	7	38,89%
Na sua opinião, outros setores podem ser impactados na implantação do e-Social (além do RH ou departamento pessoal)?	Sim (impactos positivos, pois pode melhorar a precisão dos processos, tendo em vista que a aplicabilidade da lei será obrigatória)	9	50,00%
	Sim (impactos negativos, pois as empresas não estão preparadas e isso pode atrapalhar as rotinas do escritório num todo)	2	11,11%
	Não	7	38,89%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 07, apesar da pesquisa apontar que haverá um aumento nos honorários após a obrigatoriedade do eSocial, 50% dos pesquisados acham que também terá impactos positivos, pois pode melhorar a precisão dos processos, tendo em vista que a aplicabilidade da lei será obrigatória. Conforme Oliveira (2014, p. 42) os objetivos do eSocial são dar suporte para que sejam garantidos os direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros, deixar mais simples o cumprimento de obrigações, aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais. Outro ponto verificado nesse quadro é que com o aumento dos honorários, as empresas (clientes), tendem a procurar opções que atendam às suas necessidades com melhores preços e suporte.

TABELA 08 - ENVOLVIMENTO E COMPROMETIMENTO DOS CLIENTES (EMPRESA)

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Os clientes (empresas) estão conscientes e comprometidos com a necessidade do e-Social?	Sim	1	5,56%
	Não	5	27,78%
	Parcialmente	12	66,67%
Os clientes (empresas) estão preparados para as rotinas do e-Social?	Sim	8	44,44%
	Não	9	50,00%
	Parcialmente	1	5,56%
Dos que não se adequam totalmente, qual está sendo a maior dificuldade?	Mudança cultural	8	44,44%
	Processos internos	1	5,56%
	Sistema e tecnologia	2	11,11%
	Comprometimento dos gestores das empresas	7	38,89%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 08 a maioria dos clientes (empresa) estão parcialmente conscientes e comprometidas com a necessidade do eSocial, o que ocorre também com 50% das empresas respondentes que ainda não se encontram preparadas para a rotina do eSocial e a maior dificuldade para se adequar é a mudança cultural. Geralmente essas alterações impactam diretamente o cliente e por isso que os escritórios devem não só estar atentos a qualquer mudança, mas também preparados para informá-las aos clientes assim como cumprir com o objeto da prestação de serviços. (MACIEL e MARTINS, 2018). Para se adequar às mudanças previstas o escritório tem que se preparar, preparando principalmente a sua mão de obra e também sua parte de sistema de informática.

TABELA 09 - SISTEMA DE INFORMAÇÃO UTILIZADO

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
O seu sistema de folha de pagamento está disponibilizando um suporte com qualidade para a implementação do e-social	Sim, estão disponibilizando suporte e treinamento para a implementação	8	44,44%
	Disponibilizaram suporte somente quando acionado.	7	38,89%
	Não, os analistas do sistema de folha não estão preparados para dar o devido suporte.	2	11,11%
O quanto o seu sistema de folha de pagamento está preparado para as obrigações do e-social?	Totalmente adequado	6	33,33%
	Ainda se preparando	10	55,56%
	Não está preparado	2	11,11%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 09 a maioria dos respondentes estão com o sistema de folha de pagamento com um bom suporte para a implantação do eSocial, mas 55,56% ainda estão se preparando. Existem vários sistemas de folha de pagamento, onde as empresas desses softwares estão tendo que se adequar às mudanças e oferecer suporte e treinamento aos escritórios de contabilidade. A empresa que disponibiliza os softwares também é importante nesse processo para ajudar na adequação da implantação do eSocial, são importantes os treinamentos, cursos e principalmente o suporte, para que não haja dificuldades na hora do envio das informações.

TABELA 10 - ORGÃOS ENVOLVIDOS

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Na sua opinião, os órgãos envolvidos nessa nova obrigação acessória (Receita Federal, Caixa Econômica, Ministério do Trabalho e Previdência Social), estão preparados para a unificação e suporte às empresas	Estão totalmente preparados	1	5,56%
	Estão parcialmente preparados	10	55,56%
	Estão parcialmente despreparados	4	22,22%
	Estão totalmente despreparados	3	16,67%
Na sua opinião, quais os problemas encontrados nos órgãos citados na questão acima?	Falta de mão de obra qualificada	3	16,67%
	Os sistemas não estão aptos(apresentam falhas)	6	33,33%
	As duas alternativas	8	44,44%
	Nenhuma das alternativas	1	5,56%
Na sua opinião, qual dos órgãos citados abaixo tem mais problemas em relação ao e-social?	Receita Federal	0	0,00%
	Caixa Econômica Federal	12	66,67%
	Ministério do Trabalho	3	16,67%
	Previdência Social	3	16,67%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 10 podemos perceber a percepção dos respondentes em relação aos órgãos participantes do projeto. Na opinião deles nestes órgãos federais que ainda não estão totalmente preparados, os maiores problemas encontrados em relação a esses órgãos é: falta de mão de obra qualificada, que é um fator primordial na implantação de qualquer projeto; e

também em relação aos os sistemas que não estão aptos e geralmente apresentam falhas para seu funcionamento.

A falta de preparo pode ser devido ainda estarmos no início da implantação, e por isso os órgãos envolvidos ainda não estão totalmente preparados também para atender a demanda.

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016), o projeto eSocial é uma ação conjunta de diversos órgãos do Governo Federal, e teve sua legalidade instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014,

A pesquisa aponta que 55,56%, mais da metade dos respondentes, entendem que estão parcialmente preparados e que a maioria dos problemas encontrados são a mão de obra e o sistema que apresenta falha. Dos órgãos citados, o que mais apresenta problema, é a Caixa Econômica Federal, com uma proporção de 66,67%, ou seja, mais da metade das respostas.

TABELA 11 - PROGRAMAS DE SAÚDE OBRIGATORIOS PARA O E-SOCIAL

PERGUNTA	ALTERNATIVA	RESPOSTA	
Seus clientes tem todos os programas de Saúde e segurança do trabalho, e os mesmos estão em dia?	Sim, possuem todos os programas e estão em dia.	2	11,11%
	Sim, possuem os programas, mas estão desatualizados	2	11,11%
	Não, não possuem os programas de saúde e segurança, somente realizamos os ASOS (atestado de saúde ocupacional)	14	77,78%
Seus clientes (empresas) já contrataram uma clínica especializada nos programas de segurança e saúde que esteja preparada para o envio dos eventos de SESMIT?	Sim, a clínica que realiza os ASOS (Atestado de saúde ocupacional) é totalmente capacitada em todos os programas dos relacionados ao SESMIT.	3	16,67%
	Não, a clínica que realiza o ASOS, ainda não está preparada para o e-social	4	22,22%
	Os clientes (empresas) ainda não procuraram informações sobre o envio dos eventos do SESMIT	11	61,11%

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme tabela 11 sobre a questão dos programas de saúde a maioria não possuem os programas de saúde e segurança, somente realizam os ASOS (atestado de saúde ocupacional) e ainda não procuraram informações sobre o envio dos eventos do SESMIT, mas conforme o manual do e Social a Resolução 2 de 2016 do Comitê Diretivo do eSocial estabeleceu que, fica dispensada a prestação das informações relativas à saúde e segurança do trabalhador nos seis primeiros meses após às datas de início da obrigatoriedade para os empregadores. Nesta tabela verificamos que sobre os programas de saúde a maioria (77,78%) não estão em dia, e 61,11% nem sequer procuraram informações sobre esses programas. Embora nos 6 primeiros meses da implantação as empresas estejam dispensadas, será necessário a contratação de uma clínica especializada que faça todos os trâmites para o cumprimento dessa obrigatoriedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial é parte integrante do projeto SPED do Governo Federal, este é um projeto de informatização que busca criar um conjunto de ações e obrigações que permita o acompanhamento e o cruzamento de todas as informações e operações realizadas pelos contribuintes. A Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido como eSocial, é o novo sistema criado pelo governo para o envio unificado e simplificado de informações das rotinas trabalhistas e previdenciárias das empresas.

No decorrer da pesquisa pôde-se observar que os estudos contemplam os objetivos gerais e específicos propostos inicialmente no trabalho. Para chegar nesse resultado foram enviados a 37 escritórios de contabilidade de Guarapari-ES por e-mail, uma pesquisa contendo 30 questões fechadas, sendo que 19 não responderam ou não conseguimos contato e 18 não tem clientes obrigados ao eSocial, não podendo fazer parte da pesquisa.

Sendo assim, foi possível identificar alguns impactos que os escritórios pesquisados estão tendo desde que foi aprovada a resolução que trata da obrigatoriedade do eSocial. A mudança da cultura foi um dos impactos perceptíveis na pesquisa, pois o costume pode dificultar a mudança cultural. Outro fator é a questão dos treinamentos, pois a maioria dos que responderam ainda não estão devidamente treinados e preparados. O fato de ter que aumentar a mão de obra também poderá impactar negativamente, pois será necessário mais gasto com mão de obra e treinamentos. Outro impacto identificado foi o aumento dos honorários, que segundo a maioria dos respondentes poderá acontecer e conseqüentemente refletirá no financeiro da empresa (cliente).

Concluimos ainda que, para os contadores será um grande desafio, por se tratar de assuntos novos precisarão se adaptar muito bem para que seja passada aos clientes as informações necessárias. Cada mudança na área contábil, demanda muita busca de informações, leituras, melhores serviços. Por este motivo o profissional contábil deverá se manter sempre atento para os novos modelos a seguir que surgem e deixando para trás os que estiverem ultrapassados, transmitindo de forma segura e clara aos seus clientes.

Para dar início ao processo de implantação do eSocial as empresas e os prestadores de serviços contábeis necessitam de um planejamento antecipado e adequado, pois precisam se ajustar às novas exigências e as já existentes cobradas pelos órgãos fiscalizadores.

Hoje nota-se que alguns empregadores não seguem algumas das legislações trabalhistas, já que a fiscalização deste âmbito ainda não é muito eficaz e não é de rotina aplicar as devidas punições aos empregadores irregulares.

Em vista disso, as empresas prestadoras de serviços contábeis e os responsáveis pelo departamento de pessoal das empresas terão dificuldades em adaptar-se às rotinas desse novo programa do Governo Federal.

De um modo geral, nota-se o despreparo, a dificuldade e a falta de conhecimento das organizações e dos respondentes analisados no fornecimento das informações relacionadas ao eSocial. Diante dessa nova realidade de informações, entende-se que as empresas devem investir no preparo das pessoas, treinamentos e em tecnologia da informação, para que possam adequar-se a tais exigências impostas pelo governo, pois essas informações têm cruzamento de dados e assim haverá um confronto para comparar a veracidade das informações. Sugere-se para futuras pesquisas a realização de um estudo em relação a outros escritórios e com os profissionais da área para confirmar os impactos após a implantação.

Sugerimos uma pesquisa após a fase de implantação para verificar como as rotinas se adequaram e como foi a reação e participação dos contadores e contabilistas neste processo efetivamente.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Herquimeire Cristina Garrido. **Os serviços contábeis necessários à gestão das empresas do comércio varejista da cidade de Sousa-PB**. Monografia Curso Especialização em Gestão de Negócios Público e Gestão estratégica de negócios—Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, Campus de Sousa/PB, 2006

AKHLAGHI, Ehsan; AMINI, Shahnaz; AKHLAGH, Hossein. Evaluating educational service quality in technical and vocational colleges using SERVQUAL model. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 46, p. 5285-5289, 2012.

AVELINO, Bruna C.; CUNHA, Jacqueline V. A.; NASCIMENTO, Eduardo M. Desenvolvimento profissional de estudantes de ciências contábeis: análise empírica sobre as intenções após a graduação em relação a cursar pós-graduação. **Revista Universo Contábil**. v. 9, n. 2, p. 104-124, 2013.

APPLETON-KNAPP, Sara L.; KRENTLER, Kathleen A. Measuring student expectations and their effects on satisfaction: The importance of managing student expectations. **Journal of marketing education**, v. 28, n. 3, p. 254-264, 2006.

ALMEIDA FILHO, Celso. A importância da informática na profissão contábil. **Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis)- Universidade Estadual de Feira de Santana**, 2002.

AZEVEDO, O. R.; MARIANO, P. A. **Sistema público de escrituração digital**. São Paulo: IOB, 2009.

BATISTA, Samuel Alves. O impacto da eSocial nas organizações empresariais e contábeis. **Jusbrasil**, 23 de mar. 2015

BERGAMO, Fábio V. M.; GIULIANI, A. C. A Lealdade do Estudante Baseada na Qualidade do Relacionamento: Uma Análise em Instituições de Ensino Superior, **Brazilian Business Review**, v.9, n.2, p. 26-47, 2012.

BRASIL. **Manual de orientação do eSocial** – versão 1.0. 17 de junho de 2013. Disponível em: < <http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em: 22 de maio de 2018.

_____. Decreto N.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o padrão mínimo de qualidade do sistema integrado de administração financeira e controle, no âmbito de cada ente da Federação, nos termos do art. 2, parágrafo único, inciso I, da Lei Complementar n.º 123, de 15 de dezembro de 2006, e dá outras providências. Empresa Simples, E-social. Disponível em: < <http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em 21 dez. 2017.

CARVALHO, Ribamar Marques De, José; TOMAZ, Francilene Araújo Silva. Qualidade em Serviços Contábeis: um estudo nas empresas do setor de comércio varejista de material de construção. **Revista Alcance**, v. 17, n. 2, 192-204, 2010.

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.

CONCEIÇÃO, Talita Silva Costa. **O E-social na atuação do contador**. FPAG, Aparecida de Goiânia, Goiânia, 2014.

DUTRA, Fernanda Siqueira; GONÇALVES, Mário Champion; MARTINS, Zilton Bartolomeu. A PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS ACERCA

DA IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL. **Anais da Semana Científica e de Extensão do Centro de Ciências Sociais Aplicadas-Gestão**, v. 3, n. 1, 2017.

FERNANDES, Luciane Alves; GOMES, José Mário Matsumura. Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação. **ConTexto**, v. 3, n. 4, 2003.

FERNANDES, Alice Munz et al. METODOLOGIA DE PESQUISA DE DISSERTAÇÕES SOBRE INOVAÇÃO: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA. **Desafio Online**, v. 6, n. 1, 2018.

FERREIRA, Ana Cristina et al. Proposição e validação de uma escala de mensuração do nível de integração interfuncional entre marketing, logística e produção. 2016.

FONTES, Daniel Belmiro. Coordenador de sistemas da atividade fiscal da receita federal esclarece dúvidas sobre o e-Social. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Ano 21, ed. dez. 2014

FRAGA, Marcelo Loyola Fraga. **Metodologia para elaboração de trabalhos científicos**. Rio de Janeiro. Fundo de Cultura, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. **Como elaborar projetos de pesquisa**, v. 4, p. 44-45, 2002.

LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da administração** / Eva Maria Lakatos – São Paulo: Atlas, 1997.

LIZOTE, S. A. MARIOT, D. M. **A Estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações**. Navus - Revista de Gestão e Tecnologia, Florianópolis: 2012.

MACIEL, Aline Ribas; MARTINS, Vinicius Abilio. Percepção da Qualidade em Serviços Contábeis: Estudo de Caso em um Escritório Contábil em Foz do Iguaçu/PR. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico** / Jean Pierre Marras. – 14 ed. – São Paulo: Saraiva. 2011.

MOSCOVE, Stephen A.; SIMKIN, Mark G.; BAGRANOFF, Nancy A. **Sistemas de informações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2002

OLIVEIRA, A. **eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade Informatizada: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 1997.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **ESocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Editora Atlas S.a., 2015.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial: prático para gestores**. 1ª ed., São Paulo, Érica, 2016.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. 2017.

SILVA, Milton dos Santos. **AS REPERCUSSÕES DO SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE EMPRESAS, CONTADORES E ÓRGÃOS FISCALIZADORES NA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE/MG. 2012.** 179 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo – Fpl, Pedro Leopoldo- Mg, 2012.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração.** Editora Atlas, São Paulo, 2006.