

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

MARIA CLAUDIA DA SILVA

**MUDANÇAS NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL APÓS
A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2019

MARIA CLAUDIA DA SILVA

**MUDANÇAS NAS ROTINAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL APÓS
A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL: UM ESTUDO NOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis do Departamento de
Ciências Contábeis, da Universidade
Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Priscila Rubbo



TERMO DE APROVAÇÃO

Título do Trabalho de Conclusão de Curso

Mudanças nas rotinas do departamento pessoal após a implantação do e-social: um estudo nos escritórios de contabilidade

Nome do aluno: Maria Claudia da Silva

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado(a) em **01** de **novembro** de **2019** como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel** em Ciências Contábeis. O(a) candidato(a) foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Profa. Dra. Priscila Rubbo
Orientadora

Prof. Dr. Eliandro Schvirck
Avaliador - UTFPR

Prof. Dr. Luiz Fernando Casagrande
Avaliador - UTFPR

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, proteção e por me dar forças para chegar até este momento.

Aos meus pais, Carlos e Angelina por todo amor, incentivo e apoio, principalmente nos momentos mais difíceis, por entenderem a minha ausência ao longo dessa caminhada acadêmica.

A professora Dra. Priscila Rubbo pela orientação, apoio e ajuda, por ter acreditado em mim desde o momento que iniciou como minha orientadora, sempre atenciosa contribuindo para melhor realização deste trabalho.

Ao professor Dr. Ricardo Adriano Antonelli, por todas as dúvidas tiradas durante as aulas de TCC, e pelas colaborações referentes a este trabalho.

A Tharline Bueno da Silva, pela amizade e companheirismo, compartilhando das minhas aflições com palavras de apoio e incentivo, ajudando-me sempre que possível, chegar até aqui sem você teria sido um trabalho bem mais árduo.

A todos os meus amigos e colegas que estiveram presentes nessa caminhada.

“Cada segundo é tempo para mudar tudo
para sempre”.

(Charles Chaplin)

RESUMO

O eSocial é um subprojeto do Sistema Público de escrituração Digital (SPED), considerado o projeto de maior complexidade devido ao volume de informações envolvidas. O estudo tem por objetivo identificar as mudanças nas rotinas do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade com a implantação do eSocial. A pesquisa foi efetuada por intermédio de um estudo nos escritórios de contabilidade associados ao SESCAP/PR e registrados no CRC/SC. A metodologia adotada para atender o objetivo geral da pesquisa, foi de natureza descritiva dos dados, com abordagem quantitativa e enquadra-se como *survey*. Os dados foram coletados por meio de questionário, com questões abertas e fechadas, aplicado via *e-mail*, estruturado por meio de formulário do Google Forms®. Foram obtidas 96 respostas válidas. Os resultados demonstram que ocorreram dificuldades para a implantação do eSocial, dentre as principais em relação ao tempo de estudo para atender a legislação vigente a conscientização dos clientes e adequação dos processos internos. As principais mudanças nas rotinas para os respondentes foram em relação ao sistema de informação utilizado, no tempo de planejamento e estudo para a adequação dos novos processos, gerando assim mudanças significativas nos escritórios de contabilidade. Nota-se que as mudanças nas rotinas decorrem da maior necessidade de informações tempestivas, interação e controle das informações trocadas com os clientes considerando as penalidades previstas para o não cumprimento dos prazos determinados.

Palavras-chave: SPED. eSocial. Escritórios de Contabilidade. Mudanças. Rotinas.

ABSTRACT

eSocial is a subproject of SPED, considered the most complex project due to the volume of information involved. The study aims to identify changes in the routines of the accounting department personnel department with the implementation of eSocial. The research was conducted through a study in the accounting offices associated with SESCOAP / PR and registered with CRC / SC. The methodology adopted to meet the general objective of the research was of descriptive nature of the data, with quantitative approach and fits as a survey. Data were collected through a questionnaire with open and closed questions, applied via email, structured through a Google Forms® form. We obtained 96 valid answers. The results show that there were difficulties in the implementation of eSocial, among the main ones in relation to the time of study to comply with current legislation, the awareness of customers and the adequacy of internal processes. Regarding the main changes in routines 95% of respondents agree that it was in relation to the information system used, followed by significant changes in the accounting offices as a whole and also in relation to the planning and study for the adequacy of new processes. Also evidences the increase of bureaucratization in the processes. Changes in routines are due to the greater need for timely information, interaction and control of information exchanged with customers considering the penalties for not meeting deadlines.

Keywords: SPED. eSocial. Accounting Offices. Changes. Routines.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Descrição dos Módulos do SPED	20
Figura 2 - Dinâmica atual do envio das informações.....	36
Figura 3 -Nova dinâmica do envio das informações.....	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Definição dos primeiros Módulos do Programa SPED	21
Quadro 2 - Divisão dos grupos do eSocial	25
Quadro 3 - Cronograma do eSocial.....	27
Quadro 4 - Cronograma eSocial atualizado após a simplificação	29
Quadro 5 - Resumo das Mudanças no departamento pessoal	38
Quadro 6 - Estudos Anteriores sobre SPED	40
Quadro 7 - Estudos Anteriores Sobre eSocial.....	43
Quadro 8 - Dificuldades para a implantação do eSocial.....	47
Quadro 9 - Bloco II- Conscientização dos clientes	48
Quadro 10 - Bloco II- Custos em relação a implantação do eSocial	48
Quadro 11 - Bloco III- Mudanças nas rotinas ocorridas nos escritórios de contabilidade	49
Quadro 12 - Bloco III- Simplificação do eSocial	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Gênero dos respondentes	52
Tabela 2 - Faixa etária	53
Tabela 3 - Grau de formação técnica	53
Tabela 4 - Tempo de atuação no departamento pessoal	54
Tabela 5 - Tempo de conhecimento do eSocial.	55
Tabela 6 – Quantidade de empresas atendidas no escritório em que trabalha	56
Tabela 7 - Dificuldades para implantação do eSocial.....	57
Tabela 8 - Processo de Conscientização dos Clientes	61
Tabela 9 - Custos em relação a implantação do eSocial	62
Tabela 10 - Mudanças ocorridas nas rotinas do escritório de contabilidade	64
Tabela 11 - Simplificação do eSocial.	67

LISTA DE SIGLAS

ACAFE	Associação Catarinense das Fundações Educacionais
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicações de Acidentes de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CDES	Conselho de Desenvolvimento Econômico
CEF	Caixa Econômica Federal
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CPRB	Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CT-e	Conhecimento de Transporte Eletrônico
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CV	Coeficiente de Variação
DANFE	Documento Auxiliar da Nota Fiscal Eletrônica
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DV	Desvio padrão
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Fiscal Digital
E-GOV	Governo Eletrônico
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EFD-REINF	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
e-Financeira	Escrituração Financeira Eletrônica
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FENACON	Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e das Informações a Previdência Social
GPS	Guia de Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
GRFGTS	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IES	Instituição de Ensino Superior
ICMS	Imposto Sobre Circulação de Mercadorias
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPI	Imposto sobre Produtos Impostados
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
LRE	Livro de Registros de Empregados
MANAD	Manual de Arquivos Digitais
MDF-e	Manifesto Eletrônico de Documentos
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica

NFC-e	Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviço Eletrônica
OF	Órgãos Fiscalizadores
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
PGD	Programa Gerador de Declaração
PVA	Programa Validador Assinador
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PR	Paraná
PWC	PrinceWaterhosecoopers
QHT	Quadro de Horário de Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REDALYC	Revistas Científicas da América Latina e Caribe, Espanha e Portugal
RMF	Região Metropolitana da Grande Florianópolis
RFB	Receita Federal do Brasil
SC	Santa Catarina
SCIELO	<i>Scientific Eletronic Libray Online</i>
SEPRT	Secretaria Especial do Trabalho
SINIEF	Sistema Nacional de Informações Fiscais
SESCAP	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Informações e Pesquisa do Paraná
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletronic Library</i>
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
TI	Tecnologia de Informação
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS.....	15
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	17
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL.....	18
2.2 SISTEMA DE ESCRITURÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (ESOCIAL).....	23
2.2.1 Simplificação do eSocial.....	28
2.3 MUDANÇAS NAS ROTINAS ORGANIZACIONAIS	30
2.3.1 Mudanças nas rotinas do departamento pessoal com a implantação do eSocial	32
2.4 ESTUDOS ANTERIORES	39
2.4.1 Sped	39
2.4.2 eSocial	41
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	45
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	45
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS.....	46
3.3 AMOSTRA DE PESQUISA	50
3.4 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS.....	50
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	52
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES.....	52
4.2 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL	57
4.2.1 Dificuldades para a implantação do eSocial	57
4.2.2 Processo de conscientização dos clientes dos escritórios de contabilidade...60	
4.2.3 Custos com a implantação do eSocial	62
4.3 MUDANÇAS NAS ROTINAS	63
4.3.1 Mudanças ocorridas nas rotinas dos escritórios de contabilidade	63
4.3.2 Simplificação do eSocial	67
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS.....	71
APÊNDICES	80
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	80

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão abordados os seguintes itens: (i) contextualização do tema e problema de pesquisa, (ii) objetivo geral e específicos, (iii) justificativa, (iv) delimitação da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Os avanços decorrentes do desenvolvimento da tecnologia da informação, que acompanham o desenvolvimento da *internet* estreitaram e possibilitaram um melhor acesso e junção de informações, sendo determinantes para o projeto Governo Eletrônico (e-Gov) que privilegia a interação das administrações públicas com os contribuintes (RAMPELOTTO, 2013 p. 29).

Esses avanços possibilitaram a criação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo decreto nº 6.022, de 20 de janeiro de 2007, o qual constitui um progresso na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes, utilizando-se de certificação digital. Buscando estreitar e tornar mais eficiente à análise dos dados coletados (RECEITA FEDERAL, 2012).

Inicialmente, a Receita Federal do Brasil (RFB) apresentou três grandes projetos de SPED denominados: Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (ECF) e a NF-e Ambiente Nacional. Sendo que o sistema SPED vem apresentando um grande sucesso para o Governo, mostrando transparência nas informações prestadas pelas empresas e para as empresas, automatizando e modernizando os controles internos e procedimentos de declarações (ORIGUELA, 2017 p.49).

Nesse contexto foram criadas novas obrigações, por meio do decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), com suas primeiras orientações divulgadas no Diário Oficial da União por meio da Resolução 01/2015 do

Comitê Gestor do eSocial, publicada em 24 de fevereiro de 2015, divulgando o primeiro manual e seus anexos (MANUAL DE ORIENTAÇÕES eSOCIAL, 2019).

O Manual de Orientações do eSocial (2019), estabelece como passaram a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e de produção rural. Carvalho (2017), destaca que o eSocial será capaz de gerar, também uma mudança na forma com que os empregadores enviam os dados das suas relações de trabalho ao fisco.

As informações a serem prestadas não compõem uma nova legislação, mas exigem maior tempestividade no envio das mesmas. Após a implantação total do projeto ocorrerá a substituição de outras declarações tais como: Guia de Recolhimento do FGTS e das Informações à Previdência Social (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) (CARVALHO, 2017).

De acordo com o Manual do eSocial (2019), o intuito do mesmo é fiscalizar o cumprimento de regras já vigentes, trazendo informações unificadas, tempestivas e de qualidade, para beneficiar tanto o governo na fiscalização e arrecadação, os trabalhadores no cumprimento de seus direitos, e os empregadores na redução de processos. As informações prestadas de forma unificada, serão utilizadas pelo Ministério do Trabalho (MTE), Caixa Econômica Federal (CEF) Receita Federal do Brasil (RFB) e Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), de acordo com a necessidade e pertinência de cada órgão.

Nesse contexto de mudanças, e não somente como mais uma obrigação a ser entregue, Carvalho (2017), destaca que o eSocial será a “terceira revolução” na área trabalhista e previdenciária em tempos de nossa história recente. Já Vellucci *et al.* (2018), destacam que o eSocial está sendo intitulado por seus idealizadores como uma “nova era” nas relações entre, empregados, empregadores e governo.

Novos processos requerem adaptação e preparação, para a implantação do eSocial não foi diferente, assim como ocorreu nos processos de implantação das normas internacionais de contabilidade, que geraram mudanças significativas nas organizações (BOSCOV E CARVALHO, 2017). A implantação do programa SPED também trouxe mudanças organizacionais de grande magnitude e complexidade (JORDÃO *ET AL.*, 2015).

Conforme Martins (2017 p. 26), “o SPED, por meio dos seus subprojetos, alterou a rotina das empresas e dos contabilistas em todos os âmbitos”. Ressalta ainda que acontecerá da mesma forma com a implantação do eSocial, “o qual atingira todos os empregados do país, exigindo atenção de todos os envolvidos devido a sua complexidade e abrangência”.

Para Filho, Silva e Paiva (2017), o eSocial é considerado o projeto de maior complexidade do SPED, tornando-se necessário que profissionais e contribuintes busquem uma preparação prévia para melhor atender os prazos e exigências.

Devido à complexidade do projeto o mesmo está “Alterando profundamente os hábitos, culturas e rotinas arraigados através do tempo” (FILIPIN *ET AL.* p. 380). “Hábitos e rotinas do escritório de contabilidade, estão transformando-se com a implantação do SPED Social” (RODRIGUES, SELL E LVARDA, 2018. p. 14).

As mudanças que ocorrem na rotina das organizações podem ocorrer de forma normativa, imposta por aqueles que detêm o poder na organização, podendo também ser institucionalizados de forma impercebível entre as pessoas que fazem parte dela (BOFF, BEUREN E GUERREIRO, 2008).

Para Guerreiro, Pereira e Rezende (2006), as rotinas incorporam comportamentos orientados por regras, onde os processos de repetição na busca pelo atendimento das regras fortalecem as rotinas. E ainda, as rotinas representam formas de pensar e agir que são normalmente adotadas por um grupo de indivíduos de forma inquestionável. Para Burns e Scapens (2000 p.4), as regras são ‘a maneira como as coisas devem ser feitas’ e as rotinas o caminho em que ‘as coisas são realmente feitas’, ou seja, as regras estipulam a maneira formal dos procedimentos, enquanto rotinas são os processos efetivamente em uso.

Seguindo nessa linha de mudanças e adaptações, Carvalho (2017), ressalta que os escritórios contábeis têm um grande desafio pela frente, pois considera que nem todos os empregadores têm consciência ou conhecimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias que precisam ser cumpridas, as quais com o eSocial serão mais exigidas e enviadas de forma tempestiva, podendo ocorrer mudanças nas suas rotinas, impostas de forma normativa.

Nesse sentido, Abrantes (2014 p.19), destaca como maior dificuldade para a implantação do eSocial “conscientizar os gestores da importância dessa obrigatoriedade”. Referindo-se que o eSocial não diz respeito somente a adaptação

interna dos escritórios de contabilidade, mas em conjunto com as empresas, ficando dependentes das informações repassadas.

Rodrigues, Sell e Lavarda (2018 p.14), “destacam a ocorrência de mudança nas rotinas gerenciais na organização face a maior necessidade de informação tempestiva, levando a maior interação com os clientes e maior necessidade de controle das informações trocadas”.

Diante das mudanças ocorridas no cenário da Escrituração Fiscal Digital, e adaptações necessárias para acompanhá-las, surge o seguinte problema de pesquisa: quais as principais mudanças ocorridas na rotina do departamento pessoal após a implantação do eSocial, nos escritórios de contabilidade?

1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS

O objetivo geral do estudo é verificar as mudanças na rotina do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade, após a implantação do eSocial.

Buscando atender o objetivo geral, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Demonstrar as normas que regulamentam o eSocial;
- b) Averiguar se ocorreram dificuldades para a implantação do eSocial;
- c) Constatar como foi o processo de conscientização dos clientes;
- d) Apontar os métodos utilizados pelos escritórios de contabilidade para capacitação dos colaboradores, os custos e adaptações;
- e) Verificar junto aos escritórios as alterações nas rotinas com a implantação, do eSocial;

1.3 JUSTIFICATIVA

O projeto eSocial demorou quatro anos desde a criação do decreto no ano de 2014 até sua execução, pois foi necessário um estudo prévio e uma longa jornada de estruturação, tanto do governo como para as organizações. Zanin *et al.* (2017), ressaltam que o eSocial teve que ser prorrogado por algumas vezes devido às dificuldades encontradas pelas empresas em atender as complexidades exigidas pelo projeto.

As declarações entregues no período anterior ao eSocial são geradas no sistema de informação utilizado e transmitido ao governo por meio de programas disponibilizados pela RFB ou *sites* do governo. Lizote e Mariot (2012), destacam que os profissionais contábeis perdem muito tempo alimentando o fisco com diversas informações por ele exigidas, sejam mensais, anuais ou periódicas, que por vezes acabam informando dados de forma redundante.

É importante destacar que o eSocial não traz mudanças na legislação trabalhista, fiscal ou previdenciária. Busca controlar de forma mais efetiva as relações de trabalho com e sem vínculo empregatício, pois o empregador enviará os dados como declaração, ficando assim mais suscetível de fiscalização (CARVALHO, 2017). Sendo que de acordo com Guessi (2017), até chegar a uma estrutura permanente, gera inúmeras dúvidas e incertezas, pois modificará a rotina de trabalho das empresas, que deverão ter pessoas capacitadas para o cumprimento das obrigações que serão enviadas diária e periodicamente ao Governo.

Os escritórios de contabilidade, tiveram que se adaptar às mudanças, o que se tornou um desafio devido à dificuldade no recebimento das informações de forma, tempestiva, com este novo sistema os eventos devem ser transmitidos no momento em que ocorrem, e alguns processos como admissões e férias devem ser programados e enviados ao ambiente virtual do eSocial antes de acontecerem. Portanto, as fases iniciais do eSocial serão determinantes para que sejam adaptados os processos para cumprimento das obrigações (CARVALHO, 2017).

Considerando os aspectos apresentados até o momento, a contribuição acadêmica que esse trabalho fornece se dá pela relevância e atualidade do assunto, tendo em vista que o projeto eSocial está em fase final de implantação, porém foi anunciada em junho de 2019 a simplificação do mesmo, onde conforme portaria n°

300 de 13 de junho de 2019, estabelece normas de simplificação no envio das informações buscando reduzir a complexidade do sistema, alvo de muitas críticas por parte de seus usuários.

Apesar de já haver estudos sobre o assunto, ainda são limitados principalmente considerando o tempo que demorou para ser iniciado a execução do projeto, e a simplificação do mesmo que está em andamento. O que torna o assunto de mais relevância ainda, e necessidade de atualização da literatura.

Em relação à contribuição social, busca contribuir para os escritórios de contabilidade, em especial aos associados ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná (SESCAP/PR) e Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC).

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em escritórios de contabilidade associados ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná (SESCP), o qual na data de 16 de agosto de 2019, tinha em seus registros no site 588 (quinhentos e oitenta e oito) escritórios associados e também com os escritórios credenciados ao Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC), o qual tinha na sua base de dados, na mesma data, 4.320 (quatro mil trezentos e vinte) escritórios de contabilidade registrados. O questionário foi enviado via *e-mail* com o *link* da pesquisa endereçado apenas para o departamento pessoal dos escritórios de contabilidade.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo é composto por cinco capítulos: (i) introdução, (ii) referencial teórico; (iii) metodologia de pesquisa; (iv) resultados e discussões e (v) considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão da literatura da presente pesquisa está dividida em quatro seções: (i) Sistema Público de Escrituração Digital; (ii) Sistema de Escrituração Digital das obrigações, fiscais previdenciárias e trabalhista; (iii) Mudanças nas rotinas organizacionais e, (iv) Estudos precedentes que relacionam os temas pesquisados.

2.1 O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

Com a adoção da padronização das informações, a contabilidade deixou de ser manual e se tornou digital, trazendo um grande avanço na área, produzindo e padronizando as informações (ORIGUELA, 2017).

Para Lizote e Mariot (2012), com as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico, o Governo Federal precisou aprimorar as ferramentas de fiscalização e unificar seu banco de dados para compartilhamento das informações entre os poderes públicos de todas as esferas.

Rocha e Carvalho (2012), ressaltam que por meio do SPED o governo pretende uma simplificação das obrigações acessórias, redução da carga tributária, melhora na qualidade das informações repassadas e aumento da fiscalização, com o objetivo de diminuir a sonegação devido ao cruzamento dos dados.

Nesse contexto de cruzamento de informações, a ementa constitucional nº42 de 19 de dezembro de 2003, inciso XXII do art. 37 da Constituição Federal:

[...] as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio (BRASIL, 2003, art.37).

Para Filho, Silva e Paiva (2017), a criação da Emenda Constitucional nº 42, de 19 de dezembro de 2003, representou a base para que o projeto SPED pudesse se implantar no Brasil. Rocha e Carvalho (2012), destacam que as informações serão integradas entre as administrações tributárias, compartilhando as informações transmitidas pelas empresas ao fisco, modernizando e organizando a administração tributária brasileira.

Para atender esta demanda de padronização das informações, o Governo Federal, por meio do decreto nº6.022 de janeiro de 2007, instituiu o SPED, o qual faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010), e constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes (RFB, 2019).

Geron *et al.* (2011), definem o SPED como um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos integrantes da escrituração comercial e fiscal das empresas, mediante fluxo único e computadorizado de informações. Ressaltando ainda que as informações serão assinadas e transmitidas digitalmente por meio de certificado digital. Dessa forma,

A comunicação entre fisco e contribuinte se dá por meio das declarações entregues pela pessoa jurídica, cujo objetivo é permitir que o contribuinte evidencie para o governo o montante de suas operações sujeitas a tributação além do montante de tributo devido, sendo essa relação intermediada pela *Internet*. Esse processo de comunicação por parte do governo por meio das ferramentas de TIC recebeu a denominação de governo eletrônico (Filho; Silva, Paiva 2017 p. 7).

Na visão de Frari (2015), o SPED é considerado um processo de instrumentação que unifica todos os arquivos gerados pela empresa. Sendo assim, é um meio de armazenamento de dados digital, o que conseqüentemente resultara na redução nos documentos físicos.

O projeto SPED, teve de início a implantação de três módulos a NF-e, ECD, EFD, no total os subprojetos do SPED são 13 (treze), alguns já implantados na sua totalidade, como é o caso da Escrituração Fiscal Digital Contribuições (EFD-Contribuições), e os projetos em fase de implantação com destaque para o eSocial o

qual ainda não foi finalizada a sua implantação e já conta com um projeto de simplificação do mesmo (RFB,2019). A figura 1 demonstra a descrição dos módulos do SPED.

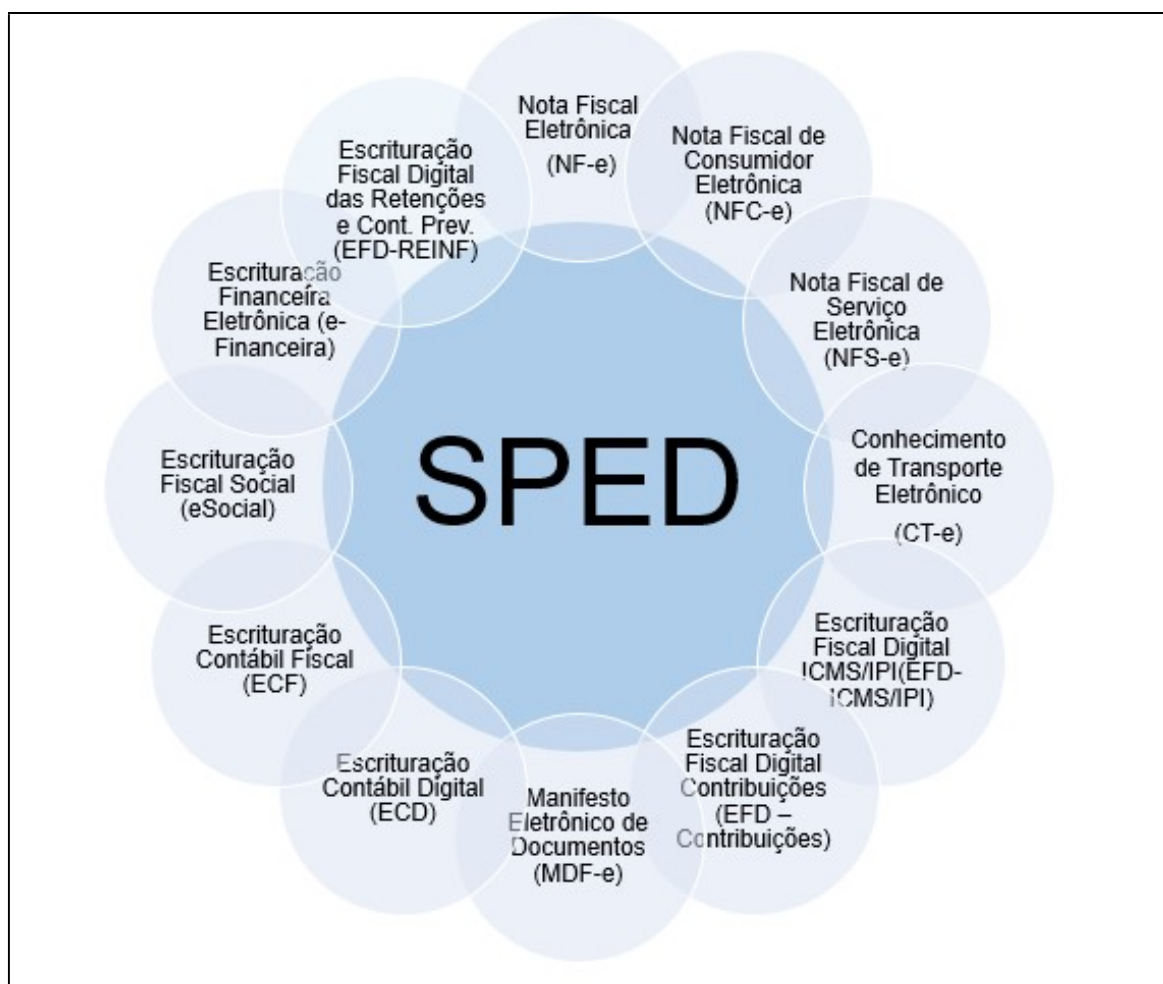


Figura 1 - Descrição dos Módulos do SPED
Fonte: Adaptado pela autora da Receita Federal do Brasil (2019).

Com a finalidade de demonstrar melhor o que compõe o projeto SPED, no Quadro 1, serão apresentados os seus primeiros módulos, como podemos ver a seguir:

Módulos	Descrição
Nota Fiscal Eletrônica (NF-e)	<p>Instituída pelo ajuste 07 da SINIEF (Sistema Nacional de Informações Econômicas Fiscais), de 30 de setembro de 2005, Nota Fiscal Eletrônica e Documento auxiliar da nota fiscal eletrônica (DANFE). A NF-e foi o primeiro projeto do SPED, colocado em prática, a mesma substituiu a nota fiscal modelo 1 ou 1-A, sua validade jurídica é realizada por meio da assinatura digital do emitente (BORGES, SOARES E MARTINS, 2013).</p> <p>O objetivo do Governo Federal, juntamente com os estados, foi de facilitar os processos de fiscalização, buscando reduzir a sonegação e aumentar a arrecadação (LIZOTE E MARIOT, 2012). Os autores destacam ainda que NF-e vem evoluindo e adaptando-se a realidade.</p>
Escrituração Fiscal Digital-ICMS/IPI (EFD)	<p>Instituído por meio do convenio Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) nº 143/2006 de 20 de dezembro de 2006.</p> <p>Para Lizote e Mariot (2012 p.20) EFD “se fundamenta na entrega de artigos digitais de todas as informações fiscais, informações estas que eram apresentadas anteriormente na forma de livros impressos. Sendo que as informações declaradas são de interesse do fisco, das unidades federadas e da RFB.</p>
Escrituração Contábil Digital (ECD)	<p>Instituída pela Instrução Normativa RFB nº 777, de 14 de outubro de 2007, posteriormente retificada pela Instrução Normativa RFB n. 787, de 19 de novembro de 2007. A sua obrigatoriedade se concretizou pela Instrução Normativa RFB nº 1.420 de 19 de dezembro de 2013 (RFB,2019).</p> <p>Borges, Soares e Martins (2013 p. 12) destaca que “substitui a impressão em papel pela transmissão em versão digital dos seguintes livros: Livro Diário e seus auxiliares, se houver; Livro Razão e seus auxiliares, se houver; Livro Balancetes Diários, Balanços e Fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos neles transcritos”.</p>

Quadro 1- Definição dos primeiros Módulos do Programa SPED

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Cada módulo implantado foi planejado e concedido um período para adequação na relação entre o fisco e os contribuintes. O procedimento de planejamento é composto pela divulgação e descrição dos leiautes e a posterior implantação na fase de testes é chamada de “piloto” pela RFB (LIZOTE E MARIOT,2012). Com o eSocial não foi diferente, ocorreu um período de apresentação e adequação para as empresas e escritórios contábeis. Neste contexto,

Como desdobramento do SPED Fiscal e Contábil, que vem obtendo resultados muito satisfatórios, e buscando ainda maior integração de informações para maior capacidade de cruzamento de dados, surge o projeto de Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social), que consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, permitindo uma fiscalização muito mais eficaz e

rápida no controle da sonegação e se necessário na aplicação de multas ou outras medidas legais cabíveis por lei (Zanin *et al.*, 2017 p.6).

Foi possível a obtenção de êxito nos projetos do SPED devido ao avanço nas tecnologias, conforme destaca Origuela (2017 p.4), que “nos últimos anos houve modernização e melhor uso de novas tecnologias, o que possibilitou as organizações alcançarem seus objetivos”. Ocorrendo que “o avanço nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) facilitou a comunicação entre governo e cidadãos, empresas e outras organizações governamentais, possibilitando um avanço de maneira intensa nas diversas áreas do setor público” (FILHO, SILVA E PAIVA, 2017, p.8).

Filho, Silva e Paiva (2017), destacam ainda que os altos investimentos em TIC, além de resultarem na maior aproximação entre fisco e contribuinte, possibilitam maior fiscalização sobre os mesmos facilitando para as autoridades tributárias detectarem e combaterem mais rapidamente as práticas de sonegação fiscal.

Nesse mesmo sentido Carvalho *et al.* (2016), ressaltam que com o desenvolvimento contínuo da tecnologia é possível ter uma escrituração digital mais detalhada e uniforme possibilitando ao fisco a integração em curto intervalo de tempo das informações contábeis e fiscais, apresentando como objetivo principal a redução da evasão fiscal.

Origuela (2017), destaca também que o recebimento de informações com maior qualidade de detalhes sobre os contribuintes, proporciona melhora na fiscalização e efetividade na arrecadação. Portanto o projeto SPED desde a sua implantação, vem sendo adaptado e reestruturado, andando sempre em conformidade com as atualizações da TIC.

Considerando todos os avanços já ocorridos com referência a escrituração digital, no próximo item será discorrido sobre o projeto mais recente do sistema SPED o eSocial, foco deste estudo.

2.2 SISTEMA DE ESCRITURÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (ESOCIAL)

Dentre os subprojetos do programa SPED, está o eSocial, o qual foi regulamentado pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o referido decreto estabeleceu a “forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural” (MANUAL DO eSOCIAL, 2019 p.6).

Em relação ao principal objetivo o Manual do eSocial (2019), destaca que é desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, que serão armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual.

De acordo com Zanin *et al.* (2017), as informações prestadas no eSocial serão destinadas a vários órgãos dentre eles: Secretaria da Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em casos de ocorrência de reclamações trabalhistas, poderá ser utilizado pela Justiça do Trabalho. Todos os órgãos supracitados, utilizarão as informações de acordo com a pertinência de cada um.

Na visão de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), as empresas comunicarão ao Governo Federal as informações de vínculos trabalhistas de forma unificada e padronizada. Nesse sentido Filipin *et al.* (2016), destacam como finalidade do eSocial reduzir a falta de padronização existentes nas folhas de pagamentos, diminuir a redundância das obrigações acessórias já entregues, erros e inconsistências no envio das informações.

Costa *et al.* (2018), enfatizam que o eSocial objetiva trazer benefícios para os servidores, gestores e sociedade em geral, bem como o cumprimento da legislação fiscal, trabalhista e previdenciária vigente.

Devido à grande abrangência do projeto eSocial e órgãos envolvidos Filipin *et al.* (2016 p.371), consideram que “é o maior e mais complexo projeto do SPED” o qual deu seus primeiros passos com o módulo do empregador doméstico. Em junho de 2014 foi criado o portal do eSocial, um ambiente *online* que permite o envio

unificado de informações bem como o cumprimento de todas as obrigações decorrentes das relações de trabalho.

A ementa constitucional nº 72/2013, estendeu aos trabalhadores domésticos os direitos trabalhistas antes atribuídos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. No intuito de cumprir os direitos assegurados aos trabalhadores domésticos, por meio da Lei Complementar nº 150/2015, a qual determinou a implantação do simples doméstico, e definiu um regime unificado para pagamento de todos os tributos e demais encargos. Sendo um portal de modelo simplificado e acessível, possibilitando aos empregadores domésticos cumprimento da legislação (MANUAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO, 2019).

De acordo com Filipin *et al.* (2016 p. 371), “após a implantação total do eSocial, irá atingir todos os empregados e empregadores do país”, desse modo Carvalho (2017) destaca que o projeto vem agregar os direitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com os direitos previdenciários em uma única declaração ao governo em ambiente nacional único, com melhor acessibilidade.

Para Duarte (2013), tudo indica que o eSocial, além da fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas, também proporcionará um aumento da arrecadação de impostos previdenciários, assim, para os gestores do eSocial, o aumento na arrecadação ocorrerá decorrente da simplificação dos processos, e diminuirá erros operacionais cometidos pelas organizações ao preencher formulários e aplicar alíquotas (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Diversamente da forma como são entregues as declarações GFIP, RAIS, CAGED e DIRF, nas quais é gerado um único arquivo contendo todas as informações, com o advento do eSocial as informações serão enviadas por “meio de eventos trabalhistas” os quais são definidos e enviados de acordo com os acontecimentos das relações de trabalho no decorrer do mês (CARVALHO, 2017, p. 26).

Em relação aos eventos de movimentação das informações trabalhistas Zanin *et al.* (2017), destacam que os mesmos deverão ser transmitidos tempestivamente, ou seja, na medida em que ocorrerem, em arquivos individuais. “Os eventos deverão ser enviados em formato de arquivos gerados a partir do seu próprio sistema de acordo com o leiaute do eSocial”, seguindo um cronograma de envio correspondentes as datas e sequência das informações (CARVALHO, 2017, p. 25).

Por meio do Manual do eSocial, foram divulgados os leiautes a serem seguidos pelos sistemas de informação, para que não ocorram divergências no modelo do arquivo.

O empregador/contribuinte/órgão público gera um arquivo eletrônico, no formato XML, contendo as informações previstas nos leiautes, assina-o digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico nos termos da legislação, objetivando garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor. Este arquivo eletrônico é transmitido pela Internet para o Ambiente Nacional do eSocial que, após verificar a integridade formal, emitirá o protocolo de envio e o enviará ao empregador/contribuinte/órgão público (MANUAL DE ORIENTAÇÕES DO eSOCIAL, 2019, p. 27).

Diferente dos outros programas do SPED, que são entregues por meio de Programa *Off line* Gerador de Declaração – PGD ou Validador e Assinador – PVA, o eSocial será enviado *online* sem validações antes da transmissão e pode ocorrer de duas formas: pelo sistema do empregador, contribuinte, ou contratado de terceiros, utilizando-se de certificação digital, por meio de *webservice*, retornando um recibo de entrega; ou diretamente no portal do eSocial na *internet*, utilizando certificado digital ou código de acesso (MANUAL DO ESOCIAL, 2019).

Para a nova forma de envio das declarações, os gestores organizaram as empresas em grupos

De acordo com o Manual do eSocial (2019), os obrigados ao envio das informações foram divididos em quatro grupos a divisão dos grupos está especificada no Quadro 2 para um melhor entendimento de quem integra cada um desses grupos.

Grupos	Divisão dos Grupos de Empresas
1° Grupo	Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00.
2° Grupo	Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional.
3° Grupo	Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos.
4° Grupo	Entes públicos e organizações internacionais.

Quadro 2 - Divisão dos grupos do eSocial

Fonte: Manual do eSocial 2019.

De acordo com PwC (2014), o ambiente do eSocial envolve um sequenciamento lógico de dados. Para um melhor processo de implantação, a orientação dos gestores do eSocial é que seja cumprido o cronograma divulgado por meio do Manual inicial em 19 de dezembro de 2014, atualizado e adaptado de acordo com os processos de implantação (MANUAL ESOCIAL,2019), conforme listado a seguir:

1° No primeiro momento ocorreu o envio dos dados cadastrais do empregador, das tabelas com rubricas, lotações tributárias, funções e cargos, horários e turnos de trabalho, processos administrativos e os trabalhadores portuários.

2° No segundo momento atualização de eventos trabalhistas não periódicos, ou seja, aqueles que não possuem data certa para acontecer, são as admissões, desligamentos, afastamentos, alterações cadastrais e contratuais, reintegração, comunicação de trabalho intermitente, bem como os Trabalhadores sem vínculos empregatícios (estagiários e estatutários).

3° No terceiro momento é que serão enviados os arquivos que compõe a folha de pagamento, ou seja, os eventos periódicos mensais, compostos por salários, contribuição sindical, benefícios previdenciários.

4° No quarto momento serão enviados os eventos de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), que são as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), exames periódicos, diagnósticos do ambiente de trabalho, se apresenta insalubridade, periculosidade bem como as condições ambientais do trabalho e seus fatores de risco (MANUAL DO ESOCIAL,2019).

Com o sequenciamento lógico dos dados PwC (2014), destaca que esse modelo de envio permitirá que as inconsistências nas informações a serem fornecidas sejam verificadas antes do envio, rejeitando os arquivos que não estiverem de acordo com o leiaute do eSocial.

Buscando atender a sequência para implantação do eSocial, a comissão gestora do mesmo estipulou um cronograma para o envio das informações as quais estão descritas no Quadro 3.

	1º Grupo	2º Grupo	3º Grupo	4º Grupo
Cadastro do empregador e Tabelas	2018 Janeiro	2018 Julho	2019 Janeiro	2020 A definir
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas	2018 Março	2018 Outubro	2019 Abril	2020 A definir
Folha de Pagamento	2018 Maio	2019 Janeiro	2019 Julho	2020 A definir
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições Previdenciárias- DCTFWEB	2018 Agosto	2019 Abril	2019 Outubro	2020 A definir
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento do FGTS	2019 Agosto	2019 Agosto	2019 Outubro	2020 A definir
Dados de Segurança e Saúde do Trabalhador	2019 Julho	2020 Janeiro	2020 Julho	2021 Janeiro

Quadro 3 - Cronograma do eSocial

Fonte: Manual do eSocial 2019.

Fazem parte do projeto do eSocial outras duas declarações para retenções e Informações fiscais, são elas: Declaração das Retenções e Informações Fiscais (EFD-REINF) e Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWEB), onde a sequência do cronograma servirá de base para alimentar as declarações referidas (MANUAL DO ESOCIAL, 2019).

A EFD-REINF substituirá a GFIP e a DIRF quanto às informações tributárias prestadas nesses instrumentos e que não estão contempladas no eSocial. São exemplos dessas informações os serviços tomados e prestados por pessoas jurídicas, sobre os quais incidem retenção de contribuição previdenciária e/ou Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Também, será informada a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), que atualmente está contemplada no módulo EFD-Contribuições (PORTAL eSOCIAL,2019).

Já a DCTFWEB substituirá a GFIP para fins de declaração de contribuições previdenciárias, tornando-se o meio pelo qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros. Permitindo editar a declaração, transmitir e gerar o documento de arrecadação (MANUAL DE ORIENTAÇÕES DA DCTF-WEB, 2018).

2.2.1 Simplificação do eSocial

O eSocial, conforme já foi supracitado, demorou 4 (quatro anos) desde a publicação de sua criação e o início da sua implantação, sofrendo algumas modificações e prorrogações no seu cronograma oficial. O qual já é uma realidade para as organizações empresariais brasileiras, no entanto, está passando por um processo de simplificação, com o intuito de tornar a sua utilização “intuitiva e amigável”, nas plataformas *web* destinadas ao uso pelo empregador doméstico e pequenas empresas (MINISTÉRIO ECONOMIA, 2019).

Por meio da Portaria ME 300/2019, de 13 de junho de 2019, a qual estabeleceu uma nova estrutura do Comitê Gestor do eSocial e a Secretária Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) como coordenador do mesmo, a referida portaria, desvinculou a CEF do comitê gestor, porém ela continua responsável pelo FGTS e estabelecerá os procedimentos para recolhimento da nova Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GRFGTS), a qual substituirá a Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) e Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF).

Os órgãos que a partir da portaria 30/2019, compõem o comitê gestor do novo eSocial e serão responsáveis pela sequência do planejamento e da simplificação do mesmo, será composto por representantes dos seguintes órgãos: INSS, RFB, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital.

Segundo Paulo Roberto Silva, representante do Conselho Federal de Contabilidade - CFC, “a simplificação proposta para o eSocial trará fortes benefícios à sociedade e facilitará o desenvolvimento e implementação do novo sistema junto às empresas brasileiras” (CFC, 2019).

Para o presidente da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (FENACON) Sérgio Approbato Machado Junior, “a expectativa é que as mudanças promovam maior celeridade e simplificação ao eSocial, atendendo uma demanda recorrente das empresas que vêm encontrando uma série de dificuldades na hora de cumprir esta obrigatoriedade” (FENACON, 2019).

De acordo com o comitê gestor, os campos que serão eliminados ou simplificados são com a finalidade de tornar mais fácil o preenchimento das informações trabalhistas pelas empresas, o que não acarretará na perda dos investimentos na implantação do setor público e nem do privado.

Por meio da Portaria da N° 716/2019 de 05 de julho de 2019, foi revogado a Resolução CDES 2/2016, disponibilizando um novo cronograma de implantação do eSocial. O novo cronograma está exposto no Quadro 4.

	1° Grupo	2° Grupo	3° Grupo	4° Grupo
Cadastro do empregador e Tabelas	2018 Janeiro	2018 Julho	2019 Janeiro	2020 A definir
Cadastros dos trabalhadores e eventos não periódicos	2018 Março	2018 Outubro	2019 Abril	A definir
Periódicos, folha de pagamento e EFD-Reinf	2018 Maio	2019 Janeiro	2020 Janeiro	A definir
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições Previdenciárias- DCTFWEB	2018 Agosto	2019 Abril (>\$4,8 Milhões)	2020 Abril	A definir
		2019 Outubro (<\$4,8 Milhões)		
Substituição da GRF e GRRF para recolhimento do FGTS	A definir	A definir	A definir	A definir
Dados de Segurança e Saúde do Trabalhador	2020 Janeiro	2020 Julho	2021 Janeiro	2021 Julho

Quadro 4 - Cronograma eSocial atualizado após a simplificação
Fonte: Portal eSocial, 2019

Considerando o exposto, foram prorrogadas a obrigatoriedade de algumas informações para o eSocial, porém quem já está enviando as informações deve continuar o envio normalmente, significando que não ocorrerá a extinção do programa e sim a simplificação com a eliminação de alguns campos, considerados sem importância pelos gestores.

De acordo com a FENACON (2019), “já ocorreu a eliminação de mil campos, e ao final do seu processo de simplificação, continuará com plataforma única, porém com versões específicas para as pequenas, médias e grandes empresas”. Portanto as organizações contábeis e empresas em geral, ainda terão um longo período de adaptação.

2.3 MUDANÇAS NAS ROTINAS ORGANIZACIONAIS

As organizações são construídas e consolidadas por meio de um conjunto de hábitos e crenças, resultados determinados por normas, valores, condutas e possibilidades, os quais são compartilhados pelos membros da organização, e tornam-se determinantes para que os objetivos organizacionais sejam alcançados, na qual a adaptabilidade as mudanças ocorridas no seu ambiente, são determinantes para que haja sobrevivência e crescimento (CHIAVENATO, 2008).

No que se refere à mudança, Marinelli, Júnior e Pinto (2009), destacam que é a realidade de todas as coisas que existem, considerando que as organizações vivem um permanente processo de mudança, no entanto, na prática não ocorre de forma tão simples devido a cultura organizacional. Para Lima, Silva e Horotecki (2011), a Cultura Organizacional pode ser compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização, estimulados por seus gestores.

Ainda de acordo com Marinelli, Júnior e Pinto (2009), a mudança organizacional se caracteriza com referência nos conceitos de estratégia, considerando que não haverá implementação de uma estratégia sem ocorrer ao mesmo tempo, um processo de mudança evidenciando que as organizações estão sujeitas a mudanças de toda ordem, promovidas pela própria entidade ou do ambiente em que está inserida.

De acordo com Guerreiro, Frezatti e Casado (2006 p. 5), “os hábitos caracterizam-se como uma tendência para se engajar em formas de ação anteriormente adotadas, onde formalizados e institucionalizados, os hábitos formam as rotinas que acabam por moldar as instituições”.

Os avanços tecnológicos ocasionaram mudanças nas organizações, englobando as mais diversas áreas, inclusive a contabilidade. Alterações no ambiente interno e externo das empresas refletem nos hábitos e rotinas, controles de gestão e conseqüentemente no processo de institucionalização (ALMEIDA, GASPARETTO E SCHONORRENBURGER, 2018, p.2).

As rotinas e os procedimentos contábeis que geram informações ao fisco, que no passado eram realizadas manualmente, por meio de formulários

datilografados ou preenchidos a mão passaram a ser exigidos de forma eletrônica (CORDEIRO E KLANN, 2015, p. 2).

Na mesma linha de mudanças nos procedimentos contábeis Ruschel, Frezza e Utzig (2011), ressaltam que historicamente a contabilidade passou de processos realizados manualmente para o que se chama hoje de padronização das informações. Destacam ainda que essa padronização se deve aos grandes avanços tecnológicos, principalmente no que diz respeito à tecnologia da informação (TI), em que os *softwares* utilizados pelas organizações devem estar adequados para atender a legislação vigente.

Devido às modificações que ocorreram na forma em que são prestadas as informações contábeis, principalmente com o advento do SPED, o qual impactou diretamente o método de trabalho dos profissionais contábeis, para Cordeiro e Klann (2015), as mudanças na ordem fiscal que surgiram com a implantação do SPED e das demais obrigações dos seus módulos, vem provocando adaptações das rotinas administrativas das organizações.

As transformações decorrentes da implantação do SPED, para Jordão *et al.* (2016), podem ter exigido a adoção de inovações organizacionais e de negócios por parte das empresas, exigindo adaptações de contadores e Órgãos fiscalizadores (OF) para conseguir atender as inovações, sendo assim, Costa *et al.* (2018) definem o eSocial como uma nova ferramenta para as entidades públicas que alterará as rotinas organizacionais envolvidas com a relação de trabalho.

Cordeiro e Klann (2014), buscaram verificar a institucionalização de hábitos e rotinas em organizações contábeis com a implantação do SPED. Os resultados obtidos demonstram de forma geral que os hábitos e rotinas das empresas de serviços contábeis pesquisados se modificaram após a implantação do SPED.

Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), realizaram um estudo com o objetivo de identificar as mudanças nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial. Por meio dos resultados foi possível constatar que os hábitos e rotinas do escritório, estão se transformando com a implantação do eSocial.

Portanto as mudanças decorrentes da implantação do SPED, alteraram os hábitos e rotinas dos profissionais contábeis e dos escritórios de contabilidade, assim como o processo de implantação do eSocial de acordo com Rodrigues, Sell e Lavarda (2018).

Nesse contexto no próximo tópico serão apresentadas as mudanças nas rotinas do departamento pessoal a partir da implantação do eSocial.

2.3.1 Mudanças nas rotinas do departamento pessoal com a implantação do eSocial

O eSocial trouxe mudanças que levaram as empresas a repensarem as suas rotinas, revisando os dados e adequando-se para repassar as informações com qualidade e confiabilidade, considerando que todos os órgãos participantes do projeto terão acesso, e utilizarão para fins fiscais e previdenciários (SANTOS, SILVA E LIMA, 2019).

Mann e Hoffmam (2015 p.5), ressaltam que desde o início da implantação do eSocial, observou-se uma mudança no cenário das organizações públicas e privadas, onde “compreender a quebra de novos e velhos paradigmas e busca novas e inteligentes estratégias de gestão empresarial e principalmente de recursos humanos deverão ser uma constante após a implantação do sistema”.

Para Santos, Silva e Lima (2019) e Mann e Hoffman (2015), fica evidente a necessidade de estratégias de treinamentos, capacitação e atualização constantes para o setor de departamento pessoal, considerando que as informações devem ser corretas e confiáveis, evitando assim retrabalho e possíveis passivos.

Nesse sentido de envio de informações corretas, Guessi (2017), destaca que faz parte da cultura de inúmeras empresas agirem em desacordo com as Leis trabalhistas, práticas comuns como a realização de admissões, desligamentos e pagamentos de férias de forma retroativa.

Portanto no que se refere as mudanças decorrentes do eSocial, Volpato (2014 p. 36), destaca que o mesmo “tende a proporcionar uma mudança cultural dentro das empresas, pois causa impactos diretos nas rotinas internas, com enfoque maior no departamento pessoal, mas envolverá todos os setores”.

Normalmente, os escritórios contábeis são divididos em setores para um melhor andamento da entrega das obrigações. O setor do departamento pessoal é responsável pela elaboração da folha de pagamento e execução de todas as rotinas

trabalhistas das empresas bem como organizar o processo de integração dos funcionários (FRARI, 2015).

Os profissionais contábeis são responsáveis pela entrega das obrigações impostas pelo governo, o que nos últimos anos têm alterado as rotinas de trabalho, devido a mudanças ocorridas tanto na legislação, como na forma operacional de envio das informações, com isso se faz mais necessária a contratação de pessoal suficiente e capacitado, para conseguir atender às exigências do fisco e também auxiliar na tomada de decisão dos gestores (ARAÚJO, 2016).

Para o cumprimento da legislação vigente, o departamento pessoal segue uma rotina, em que realiza os processos de admissão, jornada de trabalho, intervalo entre jornadas, rescisão contratual, equipamentos de proteção individual, pagamento de salários e benefícios, responsável ainda pela geração das guias de recolhimento das taxas e impostos (Ferreira e Rossa, 2017).

Em relação as normas trabalhistas vigentes no art. 41 da CLT “em todas as atividades será obrigatório ao empregador realizar o registro dos seus respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”. (BRASIL, 1943, art. 41).

No que se refere às relações de trabalho que geram vínculos empregatícios, é necessário que ocorra o registro das informações referente a relação de trabalho (cargo, horário, salário) e os dados civis de cada trabalhador (documentos, escolaridade, estado civil), onde qualquer alteração desde de sua admissão deverão ser informadas aos órgãos competentes. Ficando registradas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) todas as alterações de salários e gozo ou indenização de férias.

Por meio da portaria 41 de 28 de março de 2007, o MTE determina a forma como devem ser realizados os registros e as anotações na CTPS dos empregados. Determinando ainda no Art. 3º que o empregador tem a possibilidade de adotar controle “único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação, o qual deve conter nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função”.

Ainda por meio da portaria 41, em seu Art. 4º “o empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações”. Ocorrendo que os registros devem ser individuais, e com possibilidade de retificação ou acréscimo de

informações, assegurando sempre o acesso da fiscalização trabalhista, com relatórios que contenham data e hora do lançamento e as informações do empregador ou representante legal.

Além da parte de cadastro e armazenamento das informações do empregado, o decreto 3048/99 em seu Art. 225, determina a obrigatoriedade da emissão de folha de pagamento mensal, informado os valores da remuneração paga, onde uma via do holerite deve ser arquivada na empresa, com a assinatura do empregado. Frisando que as informações geradas decorrentes dos vínculos trabalhistas geram obrigações que são confeccionadas em diferentes períodos e entregue a distintos órgãos por meio eletrônico.

Dentre as declarações entregues está a SEFIP, Programa administrado pela CEF, destinado a todas as pessoas físicas, jurídicas e contribuintes equiparados a empresas, sujeitos ao recolhimento do FGTS, fica responsável por consolidar os dados cadastrais e financeiros dos contribuintes e trabalhadores para repassar ao FGTS e à Previdência Social. Os arquivos são gerados a partir dos sistemas de informação utilizados pela empresa e validados no programa da SEFIP, e transmitidos via internet, por meio da conectividade social com certificação digital, o prazo de entrega até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao mês de pagamento da remuneração (CEF,2019).

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da CLT. É utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais. A partir do arquivo gerado no sistema de informação, o qual é analisado e enviado pelo site do MTE com ou sem certificado digital, para as empresas acima de 10 (dez) empregados o uso do certificado é obrigatório, seu prazo de envio é até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao mês de demissão ou admissão de empregado que não esteja recebendo ou não tenha dado entrada no benefício do seguro-desemprego, caso contrário deve ser transmitido na data da admissão (MTE, 2016).

A obrigação de entrega da Relação Anual das Relações Sociais (RAIS), busca o controle das atividades trabalhista no país, as estatísticas do trabalho, e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados servem de insumos para a legislação da nacionalização do trabalho e controle dos registros do FGTS, dos sistemas de

arrecadação e de concessão e benefícios previdenciários, de estudos de natureza estatística, e de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP. A entrega ocorre por meio de programa baixado e arquivo gerado pelos sistemas de informação utilizados (Ministério da Economia, 2019).

Outra obrigação de cunho anual é a DIRF, a qual inicialmente o arquivo deve ser gerado no sistema de informação utilizado. De acordo com a RFB (2019), é de responsabilidade da fonte pagadora, independente do seu regime de tributação, com o objetivo de informar à Secretária da Receita Federal do Brasil os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no país, os valores do imposto retidos na fonte, bem como o pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior, e ainda os pagamentos a plano de assistência à saúde.

Além de todas as obrigações mensais ou anuais, existem aquelas que somente serão entregues se forem solicitadas ou ocorrerem. As empresas que utilizam processamento de dados eletrônicos quando intimadas por Auditor-Fiscal da Previdência Social devem apresentar os arquivos digitais de acordo com as orientações e especificações do Manual Normativo dos Arquivos Digitais (MANAD) (MANUAL MANAD, 2005).

Outra declaração que deve ser entregue quando acontecer, não possuindo data fixa, é a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) onde, de acordo com a Lei N° 8213, de 24 de julho de 1991 no seu art. 22 especifica que “a empresa ou empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, nos casos de morte imediatamente”. Todo esse processo de entrega de declarações, está exposto na figura 2.

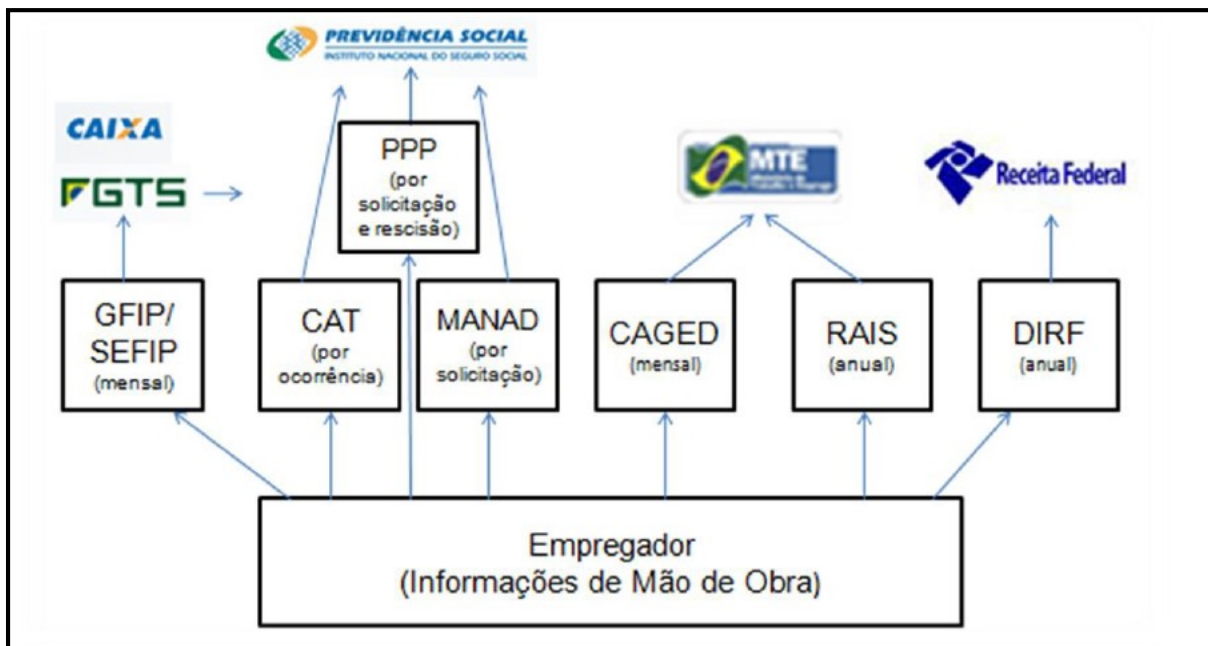


Figura 2 - Dinâmica atual do envio das informações
Fonte: Vellucci (2017 p.59).

Para Mann e Hoffmam (2015 p.5), “o envio de informações dada a sua periodicidade de prazos é uma tarefa exaustiva, repetitiva e cansativa considerando a quantidade de dados e informações que compõem estes documentos a serem enviados”. Portanto com a unificação do envio para um único ambiente, tende a tornar os processos menos morosos.

Em relação a substituição a forma de envio como consta no art. 2º do decreto 8.373/14, ocorrerá de forma disciplinada pelos órgãos partícipes no envio das informações, sejam elas declarações ou preenchimento de formulários ocorrendo assim uma das maiores mudanças para o departamento pessoal.

Entretanto, com a implementação do sistema do eSocial, as informações serão enviadas tempestivamente e de forma unificada, criando um novo cenário nas rotinas de departamento pessoal. Para Zanin (2017), será demonstrado todo o histórico laboral do trabalhador em um único local, todas as entidades que necessitam de informações trabalhistas ficarão informadas quando o colaborador estiver de aviso de férias, sofrer acidente de trabalho, estar em aviso prévio e até mesmo desligado, não gerando mais fraudes nas datas dos eventos citados.

Com o advento do eSocial, todas estas declarações serão enviadas de forma unificada, não significa que ocorrerá o envio de somente uma declaração, mas

sim todas em um mesmo portal. Neste contexto que ocorrem as principais mudanças nas rotinas do departamento pessoal (MANUAL DO ESOCIAL,2019). A nova dinâmica de envio, está exposta na figura 3.

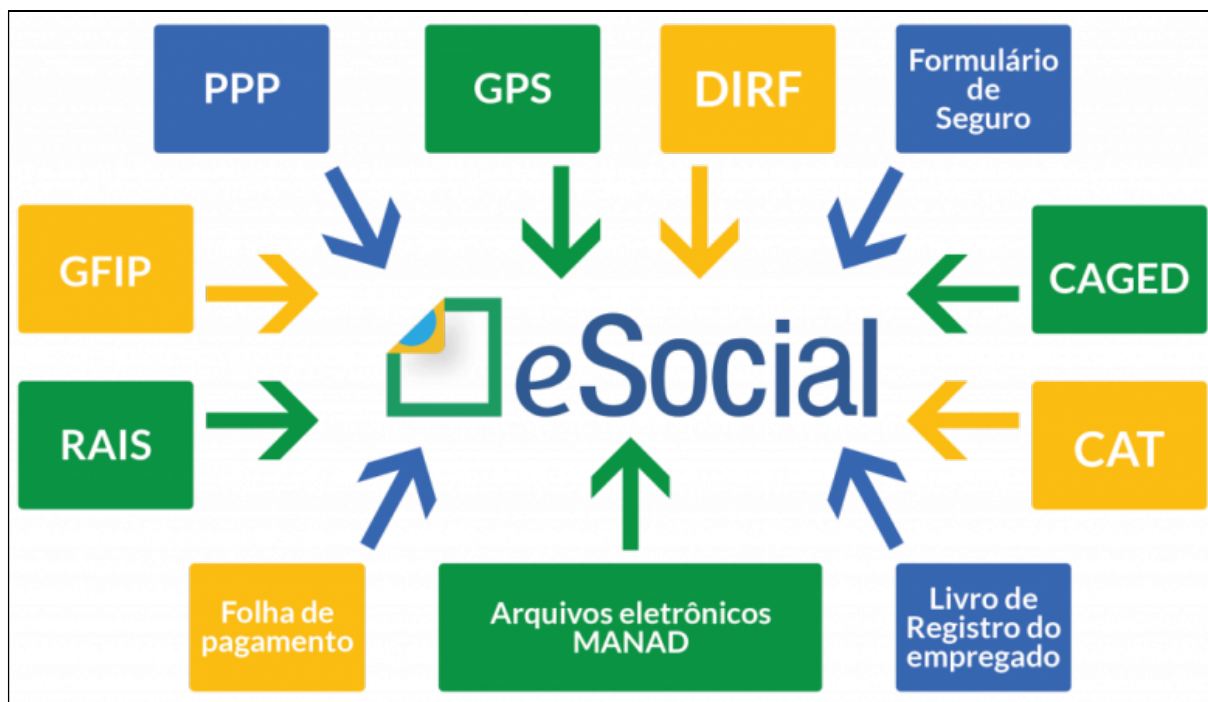


Figura 3 -Nova dinâmica do envio das informações
Fonte: portal eSocial (2019)

As mudanças oriundas da nova dinâmica de envio das declarações ocorrerão de forma progressiva no departamento pessoal, conforme se apresentam no quadro 4.

Resumo das principais mudanças no departamento pessoal
Ocorrerá a extinção das obrigações acessórias tais como GFIP, RAIS, CAGED, DIRF, MANAD, Ficha de Registro, Contrato de Trabalho, Folha de pagamento, Formulário de Seguro Desemprego, CAT Eletrônica.
A Folha de Pagamento, a Ficha de Registro, o Contrato de Trabalho, a CAT Eletrônica passa a ser padronizados com a emissão pelo eSocial após o envio dos dados.
O formulário de Seguro Desemprego já está sendo gerado eletronicamente desde abril/2015 pela internet (Seguro Desemprego WEB) no Portal Mais Emprego.
Todas as declarações continuam ativas (SEFIP, RAIS, CAGED, DIRF), para os períodos anteriores ao eSocial, ou seja, nos casos em que precisar efetuar retificações de dados decorridos antes da vigência do eSocial, deverá ser utilizado os programas da data.
Extinção da GPS, a ser substituída pela DARF. O recolhimento passa a ser centralizado na Matriz. Como já ocorre nas empresas enquadradas na +“desoneração da Folha” (Lei 12.546/11).
Está prevista a criação da DAE (Documento de Arrecadação do Empregador) que poderá ser usado para recolhimento de FGTS, INSS e IRRF, no mesmo documento para pequenos empregadores (semelhante ao DAE do Empregador Doméstico).
Extinção do PIS/PASEP, que passa a ser substituído pelo CPF: somente após a Qualificação Cadastral (batimento de CPF X NIS X NOME X DATA DE NASCIMENTO).
Extinção da Carteira de Trabalho em papel, que passa a ser um Cartão Eletrônico denominado RIC – Registro de Identificação Civil, sendo que o trabalhador poderá acessar todas as suas informações via internet.

Quadro 5 - Resumo das Mudanças no departamento pessoal

Fonte: Carvalho (2017, p. 81)

Em decorrência da extinção, criação e substituições das obrigações Gueusa (2017 p. 36), destaca “se presume que serão muitas as mudanças que o eSocial proporcionará para a sociedade em geral, trabalhadores, empregadores, Governo”. Considerando ainda, que em alguns pontos, principalmente no que se refere ao cumprimento da legislação e direitos dos trabalhadores são consideradas positivas, por outro lado resultam em aumento de burocracia e trabalho mais complexo às organizações.

Carvalho (2017), destaca que não há multa prevista especificamente para o eSocial, porém quando da ocorrência do envio das informações em desacordo com as normas do eSocial, ou seja, de forma tempestiva, poderá acarretar em multas para os empregadores. Bem como quando do não cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária já vigentes. Conforme exposto a seguir:

- Falta de registro – R\$ 402,53 a R\$ 805,06, por empregado dobra por reincidência;
- Cadastro desatualizado – R\$ 201,17 a R\$ 402,54, por empregado;
- Falta de exames médicos – R\$ 402,53 A R\$ 4.025,33, por empregado;

- Omissão nos dados sobre acidentes de trabalho valor da multa varia entre o limite mínimo e o limite máximo de salário de contribuição, em casos de reincidência o valor é dobrado;
- Falta do Perfil Profissional Gráfico Previdenciário – R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinado de acordo com a gravidade da situação.
- Omissão de dados envolvendo afastamentos temporários – R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63.

Conforme já foi citado, o eSocial não traz uma nova legislação e sim uma nova forma de envio das obrigações, considerando que os valores das multas são decorrentes do não cumprimento prazos de envio, com isso os escritórios de contabilidade devem adaptar as suas rotinas para não perderem os prazos e evitarem passivos.

2.4 ESTUDOS ANTERIORES

2.4.1 Sped

Na literatura é possível encontrar pesquisas que avaliaram a implantação do SPED nas organizações e as mudanças que esse novo sistema proporcionou, conforme exposto no Quadro 2. Para localização dos mesmos foram realizadas pesquisas em repositórios de artigos científicos, os principais foram: *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC), *Scientific Eletronic Libray Online* (SCIELO) e Rede de Revistas Científicas da América Latina e Caribe, Espanha e Portugal (REDALYC), com as palavras chave: SPED, implantação e rotinas.

Autores/Ano de Publicação	Objeto de Estudo	Objetivo Geral
Mahle e Santana (2009)	Escritórios de contabilidade no município de Pinhalzinho/SC. Onde pesquisou-se uma amostra de 12 estabelecimentos, registrados na Associação Comercial e Prefeitura do Município e que estão em funcionamento.	Trata-se de uma pesquisa descritiva aplicada, e do tipo levantamento com abordagem quantitativa, a qual tem como objetivo verificar a percepção dos profissionais contábeis para a implantação do SPED nos escritórios de contabilidade de Pinhalzinho/SC.
Geron <i>et al.</i> ; (2011)	Profissionais da área contábil de empresas de diferentes portes e segmentos localizadas na região do Grande ABC Paulista.	Pesquisa exploratória, <i>survey</i> com o objetivo verificar se houve nas empresas melhorias operacionais quando da adoção do SPED.
Lizote e Mariot (2012)	Legislação Federal e legislação do Estado de Santa Catarina.	Pesquisa qualitativa e descritiva, com o objetivo descrever a estrutura do projeto SPED e as novas obrigações pertinentes previstas na legislação.
Cordeiro e Klann (2014)	Empresas de serviços contábeis registradas no Conselho Regional de Contabilidade do Estado de Santa Catarina (CRC/SC).	Pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, onde o objetivo foi verificar a institucionalização de hábitos e rotinas em organizações de serviços contábeis com a implantação do SPED.
Carvalho <i>et. al.</i> (2016)	Profissionais contábeis da cidade de Ituiutaba (MG).	A pesquisa é de caráter exploratório-descritivo e buscou identificar às mudanças ocorridas nos processos de escrituração fiscal, como também identificar quais foram essas mudanças ocorridas no processo de escrituração fiscal.
Origuela (2017)	Profissionais Contábeis, que atuam na área fiscal.	A pesquisa teve como objetivo identificar os impactos no exercício da profissão contábil com a criação do SPED. O presente estudo classifica-se como descritivo e utiliza abordagem qualitativa e quantitativa.

Quadro 6 - Estudos Anteriores sobre SPED
Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Quanto as principais conclusões, por meio dos resultados encontrados nos trabalhos supracitados, no que se refere às mudanças estabelecidas após a implantação do SPED, Origuela (2017 p.46), ressalta que o SPED “vem estabelecendo à classe contábil uma maior atenção, pois está reestruturando a forma de envio das informações e modificando a rotina de trabalho dos profissionais contábeis e entidades”.

No estudo desenvolvido por Lizote e Mariot (2012 p. 23), “conclui-se que o SPED, em conjunto com os seus subprojetos, trouxe significativas mudanças nas rotinas administrativas das empresas de todo o país e, conseqüentemente, diversos benefícios para a sociedade, pela fiscalização eletrônica mais eficaz”.

Origuela (2017 p.60), relatou que “os profissionais contábeis tiveram dificuldades com a implantação do SPED” necessitando de aprimoramento para o desenvolvimento das suas atividades por meio de cursos e treinamentos. No que se refere aos benefícios, Origuela (2017 p.60), descreve que proporcionou aos usuários da informação maior confiabilidade e expansão das atividades após a implantação do sistema. Além dos benefícios para as entidades empresariais, o autor ressalta que trouxe benefícios também para o fisco, “mostrando clareza para a diminuição de fraudes e tornando cada vez mais prática e eficiente a contabilização das informações, evitando o retrabalho”.

Geron *et al.* (2011 p.64), os resultados da pesquisa demonstram que de início a implantação do sistema ainda não proporcionou “benefícios significativos”. No que se refere a redução de tempo para emissão de uma nota fiscal, agilidade no recebimento de mercadorias e redução de papel no obtiveram resultados satisfatórios. Porém cerca de 51,3% dos contribuintes pesquisados tem perspectiva de benefícios futuros, com a redução no número de obrigações acessórias, diminuição dos riscos de fraudes e à diminuição dos custos operacionais.

Em relação as vantagens Geron *et al.* (2011 p.64), relataram que para os participantes da pesquisa houve uma redução de custos razoável em relação ao espaço para armazenamento de documentos. Por outro lado, foi necessário investimento na implantação de sistema de informação, para guardar os arquivos digitais.

Conforme exposto anteriormente o projeto SPED é uma realidade, com subprojetos já totalmente implantados, e outros em fase de desenvolvimento e implantação. Lizote e Mariot (2012 p. 23), destacam que o mesmo “se tornou a mais preciosa e poderosa ferramenta de fiscalização, trazendo benefícios para o meio empresarial, como a redução da concorrência desleal e, em extensão, melhorias para toda a sociedade”.

2.4.2 eSocial

Na literatura é possível encontrar estudos que buscaram identificar as mudanças nas organizações decorrentes da implantação do eSocial. Para localização dos mesmos foram realizadas pesquisas em repositórios de artigos científicos, os principais foram: *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC), *Scientific Eletronic Libray Online* (SCIELO) e Rede de Revistas Científicas da América Latina e Caribe, Espanha e Portugal (REDALYC), com as palavras chave: eSocial, hábitos e rotinas, e mudança organizacional.

Autores/Ano de Publicação	Objeto de Estudo	Objetivo Geral
Man e Hoffman (2017)	Cooperativas agropecuárias localizadas em Ponta Grossa/PR	Pesquisa quantitativa, descritiva exploratória, e levantamento de campo, objetivando verificar há preparação dos recursos humanos para a operacionalização do novo sistema.
Leal <i>et al.</i> (2016)	Profissionais contábeis, atuantes no estado da Paraíba.	O objetivo da pesquisa foi identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial.
Oliveira <i>et al.</i> (2017)	Contadores registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC).	Pesquisa, quantitativa, descritiva e de levantamento, onde o objetivo foi analisar as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial.
Gonçalves e Orth (2017)	Escritórios Contábeis de Porto Alegre/RS	Pesquisa, quantitativa, com o objetivo de verificar como os escritórios de contabilidade localizados na cidade de Porto Alegre/RS estão se preparando para cumprir com exigências e obrigações acessórias impostas pelo projeto eSocial.
Zanin <i>et al.</i> (2017)	Gestores da área de Recursos Humanos das 13 Instituições de Ensino Superior pertencentes à ACAFE.	Pesquisa exploratória, quantitativa e descritiva, a qual objetivou analisar as dificuldades das Instituições Comunitárias de Ensino Superior (ICES) de Santa Catarina, vinculadas à Associação Catarinense das Fundações Educacionais (ACAFE), na adaptação para adesão ao eSocial na fase pré-implantação.
Rodrigues; Sell e Lavarda (2018)	Estudo de caso em um escritório de contabilidade da Região Metropolitana da Grande Florianópolis (RMF).	O estudo tem por objetivo identificar as mudanças nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial.
Costa <i>et al.</i> (2018)	Contadores responsáveis de instituições públicas de 30 (trinta) cidades paraibanas.	A pesquisa objetivou apresentar as mudanças ocasionadas pela implantação do eSocial na visão do contador público paraibano.
Vellucci <i>et al.</i> (2018)	Profissionais que atuam na área de Recursos Humanos, de 61 (sessenta e uma) empresas.	Abordagem quantitativa, pesquisa exploratória e descritiva. Tendo como objetivo verificar como está a adaptabilidade das organizações na implantação do eSocial, e as práticas que estão em desacordo com a legislação trabalhista podendo serem consideradas fatores críticos da implantação desse projeto.

Quadro 7 - Estudos Anteriores Sobre eSocial

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

No que se refere aos desafios decorrentes da implantação do eSocial Filipin *et al.* (2016), concluíram que o maior desafio será a mudança cultural nas empresas, para uma adequação e sincronização entre o departamento pessoal da empresa e do escritório contábil, pois a transmissão dos dados deverá ocorrer em tempo real, desafio esse acentuado com as falhas nos sistemas operacionais.

Na visão de Leal *et al.* (2016 p.140), os possíveis desafios a serem enfrentados na implantação do eSocial “são a mudança na estrutura da base de

dados que irá acarretar em organização mais intensa dos mesmos, a falta de capacitações e clareza nas orientações disponíveis até o momento, e ainda os investimentos em *softwares* adequados”.

Em relação aos maiores beneficiados com a implantação do sistema segundo Filipin *et al.* (2016 p.379), “serão os empregados, que terão seus direitos efetivamente cumpridos, os profissionais com a integração dos órgãos, substituindo e unificando diversas obrigações acessórias”, porém ressaltam que os benefícios serão a longo prazo.

Costa *et al.* (2018 p.106), concluíram que os empregados serão os maiores beneficiados, posteriormente, o governo devido ao aumento de controle e arrecadação de tributos.

Na conclusão de Leal *et al.* (2016 p.139), os profissionais acreditam que a implantação do eSocial trará diversos benefícios, onde a disponibilidade de uma única base de dados eliminará obrigações acessórias, viabilizando que as informações a serem prestadas pelos empregadores, sejam mais ágeis e precisas, proporcionando, também redução dos arquivos físicos, otimização das rotinas do FGTS e por fim maior controle e fiscalização.

Em relação as dificuldades Rodrigues, Sell e Lavarda (2018 p.14), evidenciam “ que para os escritórios contábeis a relação com os clientes é a maior dificuldade, fazendo-se necessário alertar e informar seus clientes a respeito das alterações promovidas e das novas necessidades informacionais e documentais que, a contar da implantação, deverão ser seguidas”. Filipin *et al.* (2016) assegura que a implantação do SPED e seus subprojetos, trouxe transformações significativas nas rotinas dos contabilistas e das empresas em todos os ramos de atuação, e com a implantação do eSocial, atingira também todos os empregados, exigindo prudência de todos os envolvidos considerando sua complexidade e abrangência.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A seção da metodologia da pesquisa será subdividida em (i) enquadramento metodológico; (ii) procedimentos para coleta de dados; (iii) amostra de pesquisa e (iv) procedimentos para análise de dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo trançando o caminho a ser seguido (MARCONI E LAKATOS, 2003). Na mesma linha Gil (2008 p. 8), define “método como caminho para se chegar a determinado fim e método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

Para o desenvolvimento da pesquisa o método de abordagem do problema será quantitativo, caracterizado por Richardson (1999 p. 72), “pelo emprego da quantificação tanto na de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

Buscando atender ao objetivo geral da pesquisa na verificação das mudanças na rotina do departamento pessoal após a implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade, a pesquisa será descritiva a qual é definida por Gil (2008 p.28), como sendo seu “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A natureza do trabalho será um levantamento *Survey*, que para Gil (2008 p. 55), pesquisas assim “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Para o desenvolvimento do referencial teórico foram analisados artigos científicos já publicados, livros e *sites* do Governo Federal com as orientações de implantação do eSocial, seus prazos e esclarecimentos técnicos.

O instrumento de pesquisa a ser utilizado será questionário, composto por questões objetivas e fechadas, sendo que Gil (2008 p.121), define questionário como “uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre determinado conhecimento”.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

O questionário é composto por três blocos, o primeiro diz respeito às questões referentes à caracterização dos respondentes, o segundo bloco aborda as dificuldades enfrentadas pelos escritórios de contabilidade, a conscientização dos clientes e custos na implantação do eSocial. O terceiro bloco aborda as mudanças nas rotinas do departamento pessoal com a implantação do eSocial e o projeto de simplificação.

No Bloco I as questões buscam a caracterização dos respondentes, composto por questões abertas e de múltipla escolha as quais identificarão o gênero dos respondentes, idade, formação profissional, tempo de atuação em departamento pessoal, tempo de conhecimento e métodos utilizados para o conhecimento do eSocial.

O Bloco II objetiva identificar a preparação e conscientização dos clientes dos escritórios de contabilidade, em relação a implantação do eSocial. A elaboração das questões foi baseada no estudo de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), o qual buscou identificar as mudanças nas rotinas gerenciais com a introdução do eSocial, tendo como instrumento de pesquisa entrevista estruturada, a partir das respostas dos entrevistados foram formuladas as questões e também no estudo de Velucci (2018), que pesquisou sobre os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações além de Cordeiro e Klann (2014), estudando a institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do SPED, ambos utilizaram como instrumento de pesquisa o questionário. Os estudos citados serviram de base para a elaboração das questões buscando verificar às dificuldades para a implantação, o processo de conscientização dos clientes e os principais custos decorrentes da implantação.

No quadro 8, estão expostas as variáveis (11) que integram o Bloco II referentes as dificuldades para a implantação do eSocial, apresentando a base teórica utilizada para formulação das mesmas, as quais foram codificadas e na sequência do trabalho não serão mais descritas na íntegra.

Base teórica utilizada	Código	Variável
Cordeiro e Klann (2014); Portal eSocial (2019); Rodrigues, Sell e Lavarda (2018); Vellucci (2018);	II - Q1.	Um dos maiores desafios para a implantação do eSocial foi a conscientização dos clientes em relação as novas rotinas e regras.
	II - Q2.	Demandou-se tempo de estudo para compreensão do eSocial.
	II - Q3.	Para a implantação do eSocial o manual disponibilizado no portal, serviu de base.
	II - Q4.	As instruções normativas, manuais e circulares disponibilizados pelos órgãos competentes foram claros, e auxiliaram na execução das rotinas do eSocial.
	II - Q5.	Ocorre com frequência instabilidade no portal do eSocial em relação ao retorno das informações enviadas.
	II - Q6.	Em relação ao sistema de informação utilizado no escritório, o suporte foi adequado para a implantação do eSocial.
	II - Q7.	Cumprir a legislação trabalhista e previdenciária em vigor.
	II - Q8.	Adequação dos procedimentos e processos internos, para cumprimento dos prazos.
	II - Q9.	Houve fácil aceitação por parte dos colaboradores do departamento pessoal, quanto as mudanças ocasionadas pelo eSocial.
	II - Q10.	Mudança na Cultura organizacional do escritório.
	II - Q11.	O escritório realizou eventos de conscientização com os colaboradores das demais áreas do escritório (contábil, fiscal, jurídico, etc), impactadas pelo eSocial.

Quadro 8 - Dificuldades para a implantação do eSocial

Fonte: elaborado pela autora (2019)

Na sequência, o quadro 9, por sua vez, apresenta as variáveis (5) referentes a conscientização dos clientes.

Base teórica utilizada	Código	Variável
Rodrigues, Sell e Lavarda (2018); Vellucci (2018);	II - Q12.	Foram feitos, palestras, cartilhas e reuniões para informar os clientes da importância dos novos processos.
	II - Q13.	Para o processo de qualificação cadastral, foi necessária uma revisão de documentos.
	II - Q14.	Os clientes fizeram planejamentos internos, para atender as demandas do eSocial.
	II - Q15.	Os clientes entenderam e se prontificaram a colaborar com os novos processos, clientes que podem acarretar muitas caso não sejam cumpridos os prazos.
	II - Q16.	A tecnologia auxilia na tempestividade das informações.

Quadro 9 - Bloco II- Conscientização dos clientes
Fonte: elaborado pela autora (2019)

E ainda, em referência ao Bloco II no Quadro 10 as variáveis (4) referentes aos custos em relação a implantação do eSocial.

Base teórica utilizada	Código	Variável
Rodrigues, Sell e Lavarda (2018); Vellucci (2018);	II - Q17.	Foram necessárias novas contratações para o departamento pessoal.
	II - Q18.	O departamento pessoal investiu em treinamento para que seus funcionários ficassem a par de todos os processos e exigências do eSocial.
	II - Q19.	Adequação do sistema de informação utilizado.
	II - Q20.	Está sendo investido em tecnologia para estreitar a relação com os clientes.

Quadro 10 - Bloco II- Custos em relação a implantação do eSocial
Fonte: elaborada pela autora (2019)

No Bloco III o objetivo é verificar a percepção dos respondentes em relação as mudanças ocorridas na rotina dos escritórios de contabilidade com as fases já implantadas e ainda a simplificação do eSocial.

As variáveis enfatizam as mudanças de rotinas que ocorreram com a implantação do programa, com base nos estudos de Oliveira, Santana e Martins (2017), que relataram as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial, também de Vellucci (2018), Rodrigues, Sell e Lavarda (2018), e ainda Cordeiro e Klann (2014). No que se refere as questões sobre a simplificação do eSocial, foram formuladas com base em notícias e normativas publicadas no portal eSocial. No Quadro 11, estão expostas as variáveis (13) referentes as mudanças ocorridas nas rotinas dos escritórios de contabilidade em relação as fases já

implantadas do eSocial, expondo a base teórica utilizada para a formulação e codificação das variáveis.

Base teórica utilizada	Código	Variável
Cordeiro e Klann (2015); Oliveira, Santana e Martins (2017); Rodrigues, Sell e Lavarda (2018); Vellucci (2018);	III - Q1.	O eSocial mudou a rotina do escritório.
	III - Q2.	No departamento pessoal as mudanças foram significativas.
	III - Q3.	Foi necessário estudo e planejamento, para a implantação do eSocial.
	III - Q4.	Precisou Melhorar a Infraestrutura Tecnológica.
	III - Q5.	O escritório possui sistema informatizado preparado para atender as demandas do eSocial.
	III - Q6.	As novas rotinas trazidas pelo eSocial, estão sendo benéficas ao escritório e clientes.
	III - Q7.	Até o momento só houve aumento de burocratização.
	III - Q8.	Ocorreu diminuição dos processos até o momento.
	III - Q9.	Ocorreu aumento dos processos executados.
	III - Q10.	As vantagens expostas pelos órgãos gestores do eSocial são maiores que as desvantagens com a implantação do eSocial.
	III - Q11.	Houve um aumento na participação regular em cursos, atualizações, capacitações, treinamentos, relacionado diretamente ao eSocial.
	III - Q12.	As visitas e treinamentos aos clientes, passaram a ser mais frequentes.
	III - Q13.	O estudo da legislação trabalhista, passou a ser mais regular e recorrente.

Quadro 11 - Bloco III- Mudanças nas rotinas ocorridas nos escritórios de contabilidade
Fonte: elaborado pela autora (2019)

E por fim, no quadro 12, encontram-se as variáveis (5) referentes a simplificação do eSocial.

Base teórica utilizada	Código	Variável
Portal eSocial (2019);	III -Q14.	A simplificação será benéfica para os escritórios de contabilidade.
	III -Q15.	Todo o investimento em sistema de informação e treinamentos de pessoal que já foi feito, será utilizado na simplificação.
	III - Q16.	Acontecerá uma simplificação efetiva do eSocial.
	III - Q17.	As notícias de simplificação e rumores de extinção do eSocial, trouxeram insegurança.
	III - Q18.	As notas técnicas de simplificação que estão sendo divulgadas, tratam com clareza a legislação.

Quadro 12 - Bloco III- Simplificação do eSocial
Fonte: elaborado pela autora (2019)

Os Blocos II e III, são compostos por questões apresentadas em escala adaptada *Likert* de 11 níveis, cujas opções de resposta variam de 0 (zero) não sei, 1 (um) discordo totalmente e 10 (dez) para concordo totalmente.

O questionário foi validado quanto a sua estrutura e alinhamento do objetivo geral com os objetivos específicos, por professores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná do Curso de Ciências Contábeis.

3.3 AMOSTRA DE PESQUISA

A presente pesquisa teve como amostra, profissionais do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade localizados no Estado do Paraná associados ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisa no Estado do Paraná (SESCAP/PR) e também dos escritórios de contabilidade registrados ao CRC/SC. A seleção dos profissionais do departamento pessoal, se deu pelo fato de ser o setor onde ocorrerá a maior mudança nas suas rotinas.

Com a amostra selecionada e questionário pronto, foi realizada pesquisa no site do SESCAP/PR onde está disponibilizado o *e-mail* de todos os escritórios associados, para os quais foi enviado o *link* com o questionário. Posteriormente entrado em contato com o CRC/SC, no qual um colaborador da entidade ficou responsável pelo envio do questionário a todos os escritórios que possuem registro no órgão. O questionário para envio foi desenvolvido por meio de formulário do Google Forms®, disponível na plataforma *online* do Google.

A pesquisa foi encaminhada ao SESCAP/PR e CRC/SC via *e-mail* na data 16 de agosto de 2019 e finalizada em 13 de setembro de 2019, para 4.908 (quatro mil novecentos e oito) escritórios de contabilidade.

3.4 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS

O método utilizado para a análise dos dados é o estatístico que de acordo com Marconi e Lakatos (2003), os processos estatísticos permitem obter desde conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas tem relação entre si.

Buscando identificar as mudanças que ocorreram nas rotinas do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade com a implantação do eSocial, o método estatístico a ser utilizado foi de estatística descritiva, as distribuições de frequência absoluta relativa e médias, com a utilização de planilhas eletrônicas e métodos estatísticos, média, mediana, desvio padrão e coeficiente de variação.

Adotou-se o seguinte critério de análise para a referência do grau de concordância: zero corresponde a não sei, para os valores de média abaixo de 6 foi considerada de baixa concordância, e acima de 6 pontos os valores são considerados de alta concordância. Em relação ao coeficiente de variação (CV): se for menor ou igual a 15% apresenta baixa dispersão dos dados e dados homogêneos; se for entre 15% e 30% média dispersão dos dados e maior que 30% alta dispersão dos dados e os dados são heterogêneos (VELUCCI, 2018 p.84).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicia-se a análise dos resultados obtidos pelo Bloco I, que busca caracterizar os respondentes, posteriormente dificuldades para implantação do eSocial Bloco II e por fim o Bloco três tratando das mudanças nas rotinas dos escritórios de contabilidade.

Dos 4.908 escritórios regularmente cadastrados nas duas entidades, obteve-se 98 questionários respondidos, ressaltando que não foram especificados por entidade, os quais fizeram parte da base primária de resposta, posteriormente verificado os questionários válidos para análise, foram considerados válidos e adequados para a análise 96 questionários. Nesse sentido, pode-se observar que os questionários que foram considerados inaptos para análise por responderem 0 (zero) no tempo de atuação, concluindo que não trabalham no departamento pessoal.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

A primeira parte do questionário que corresponde ao Bloco I refere-se à caracterização dos respondentes. Foi elaborada com a finalidade de conhecer o perfil dos mesmos, buscando inicialmente, saber o seu gênero, idade e grau de formação técnica.

Na tabela 1, foi identificado o gênero dos respondentes.

Tabela 1- Gênero dos respondentes

Gênero	Quantidade	%
Feminino	63	66
Masculino	32	33
Não declarado	1	1
Total	96	100

Fonte: Elaborada pela autora (2019)

No que se refere ao gênero dos respondentes, pôde-se observar que a maioria dos profissionais que responderam ao questionário é do gênero feminino, correspondendo a 66% do total. Como resultado, temos que as mulheres são maioria nos escritórios de contabilidade analisados.

Na tabela 2, está disposta a faixa etária dos respondentes.

Tabela 2 - Faixa etária

Idade	Quantidade	%
Até 20 anos	3	3
De 21 anos a 30 anos	31	32
De 31 anos a 40 anos	24	25
De 41 anos a 50 anos	20	21
Acima de 50 anos	18	19
Total	96	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Em relação a idade dos profissionais participantes da pesquisa foi possível identificar que na sua maioria são jovens, correspondendo a 32% da amostra, os quais possuem entre 21 e 30 anos. Na faixa correspondente entre 31 e 40 anos estão 25% dos participantes, somados aos de 21 a 30 anos, indica que 60% da amostra está na faixa de 19 a 40 anos, a média da idade é de 37 anos. O restante da amostra, 40%, possui idade acima de 40 anos.

A tabela 3, demonstra o grau de formação técnica dos respondentes.

Tabela 3 - Grau de formação técnica

Formação	Quantidade	%
Bacharel em Contabilidade	44	46
Especialização/MBA	30	31
Técnico em Contabilidade	8	8
Mestrado	2	2
Outras graduações	12	13
Total	96	100

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Em relação ao nível de formação técnica dos participantes da amostra: 87% têm ensino superior concluído, dos quais 46% são bacharéis em ciências contábeis; 31 % possuem especialização/MBA; e 8% são técnicos em contabilidade e 2% mestrado. O restante dos respondentes que correspondem a 12%, possui a

formação em outras áreas que não é contabilidade 8%, e 4% ensino médio completo.

Na sequência buscou-se identificar o tempo de atuação no departamento pessoal, quanto tempo possui conhecimento do eSocial e o principais métodos utilizados, conforme tabela 4.

Tabela 4 - Tempo de atuação no departamento pessoal

Tempo de atuação	Quantidade	%
Menos de 5 anos	45	47
De 6 anos a 10 anos	19	20
De 11 anos a 20 anos	22	23
De 21 anos a 30 anos	6	6
Acima de 30 anos	2	2
Outros	2	2
Total	96	100

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Ao serem questionados quanto ao tempo de atuação no departamento pessoal, 47% dos respondentes atuam a menos de 5 anos, concluindo que na sua maioria os participantes da amostra possuem pouca experiência no departamento pessoal; 43% dos respondentes possuem tempo de atuação de 6 a 20 anos, podendo-se concluir que já passaram por outros processos de mudanças nas suas rotinas; 2% são considerados como outros, ocorreu que um dos respondentes respondeu que sempre trabalhou no departamento pessoal, e por ser um indivíduo com mais de 60 anos e com especialização, não foi retirado da amostra, enquanto o outro respondente não trabalha mais no departamento pessoal, porém respondeu as questões de preparação para o eSocial e que possui conhecimento a mais de cinco anos sobre o mesmo.

A tabela 5, apresenta o tempo de conhecimento dos respondentes sobre o eSocial.

Tabela 5 - Tempo de conhecimento do eSocial.

Tempo de conhecimento	Quantidade	%
Menos de 1 ano	23	24
De 2 a 3 anos	31	32
De 4 a 5 anos	37	39
Mais de 6 anos	5	5
Total	96	100

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Em relação ao tempo de conhecimento do eSocial 71% da amostra possui conhecimento entre 2 a 5 anos, considerando que o projeto está em processo de implantação a 7 anos, não obtendo conhecimento assim que o programa foi lançado. Corroborando com o estudo de Oliveira, Santana e Martins (2017), onde os respondentes afirmaram ter conhecimento do eSocial a mais de dois anos. E discordando do resultado de Costa *et al.* (2018), que foi de 6 meses a 1 ano.

Na sequência os respondentes foram questionados sobre qual o método utilizado para conhecimento e especialização do eSocial, com a possibilidade de escolha de mais que uma opção de resposta, conforme o gráfico 1.

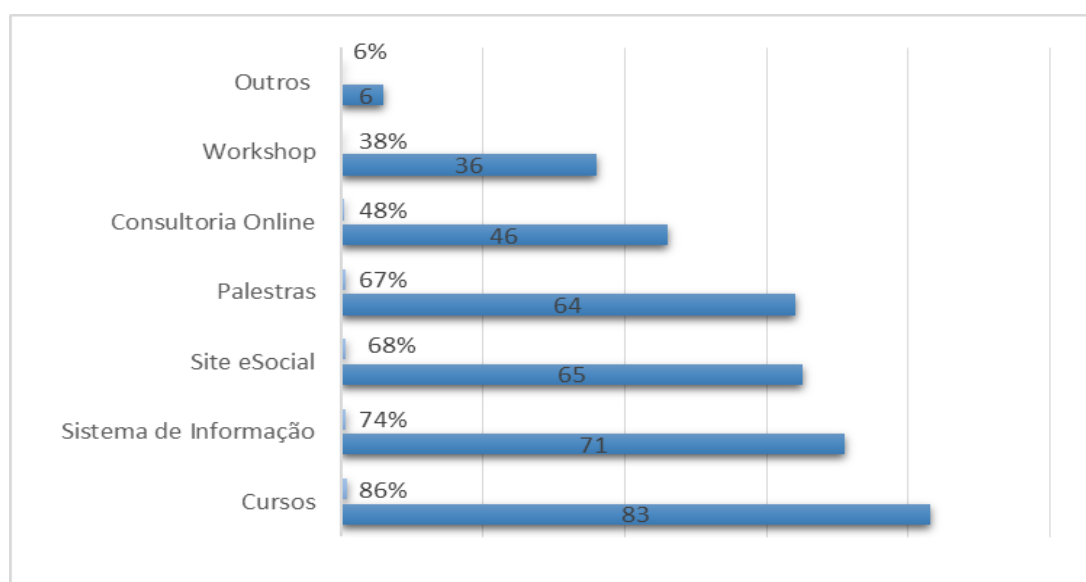


Gráfico 1 - Métodos para conhecimento do eSocial
Fonte: dados da pesquisa (2019)

Constatando-se que a busca por conhecimento é bastante efetiva na opção cursos, 86,46% já participaram de cursos sobre o eSocial. Vem de encontro com

Oliveira *et al.* (2017), onde 72,1% dos participantes já participaram de cursos relacionados ao eSocial, buscando aprimoramento devido a necessidade de maior preparo e qualificação.

Outro método bastante relevante são os treinamentos disponibilizados pelos sistemas de informação utilizados, onde 74% dos respondentes participaram e utilizaram para conhecimento do mesmo, demonstrando assim a interação e responsabilidade dos sistemas de informações quanto as adequações.

Relacionando-se com os achados de Zanin *et al.* (2017), no qual temos 100% dos pesquisados participando de algum tipo de especialização no assunto, assim, discorda dos achados de Costa *et al.* (2018), onde 71,40% dos respondentes não haviam participado de nenhum evento sobre o assunto.

A tabela 6, apresenta a quantidade de empresas atendidas no escritório em que trabalha.

Tabela 6 – Quantidade de empresas atendidas no escritório em que trabalha

Empresas atendidas	Quantidade	%
Menos que 100	54	56
De 100 a 200	25	26
De 200 a 300	9	9
De 300 a 400	8	8
Total	96	100

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Por fim, os respondentes foram questionados em relação ao número de empresas atendidas pelo escritório de contabilidade em que trabalham e 56% dos respondentes trabalham em escritórios com menos de 100 empresas, podendo ser considerado de pequeno a médio porte no que se refere ao número de empresas atendidas, não ao faturamento, pois esse dado não foi questionado. O objetivo da variável foi de encontrar relação entre o porte do escritório e o grau de preparação para o eSocial, concluindo que os respondentes que trabalham em escritórios com mais de 100 empresas atendidas, possuem conhecimento e vem se especializando na média há três anos.

4.2 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

4.2.1 Dificuldades para a implantação do eSocial

No que se refere às principais dificuldades para a implantação do eSocial, obteve-se uma média geral das variáveis (11) de 7,4 conforme exposto na tabela 7. Apresentados também os valores correspondentes a mínimo, máximo, média, mediana, desvio padrão e coeficiente de variação.

Tabela 7 - Dificuldades para implantação do eSocial

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DP	CV	%
II - Q2.	3	10	8,7	9	1,67	19,12%	93
II - Q1.	2	10	8,4	9	1,90	22,65%	89
II - Q8.	2	10	8,2	9	1,82	22,31%	91
II - Q7.	0	10	7,9	8	2,02	25,53%	85
II - Q6.	0	10	7,9	8	2,10	26,72%	89
II - Q9.	0	10	7,6	7	2,40	31,47%	72
II - Q10.	1	10	7,6	8	2,20	28,92%	83
II - Q5.	0	10	6,6	7	2,59	39,05%	67
II - Q11	0	10	6,3	7	3,11	49,37%	63
II - Q3.	0	10	6,3	6	2,50	39,98%	63
II - Q4.	0	10	6,2	6	2,25	36,47%	60
Média Total: 7,4							

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Conforme pode ser observado, os resultados foram apresentados em ordem de concordância em relação a média das variáveis, encontrando-se dessa forma a maior dificuldade para a implantação do eSocial, 93% dos respondentes, se refere ao tempo necessário para conhecimento do programa e atualização da legislação trabalhista e previdenciária vigente, obtendo-se uma média de 8,7, representando alta concordância. O desvio padrão foi de 1,67 e o coeficiente de variação 19,12%. Esse resultado demonstra uma média dispersão dos dados, podendo ser explicado pela mediana da amostra que foi de 9, demonstrando que 50% das respostas são menores ou iguais a 9.

Fato esse comprovado ainda pelos respondentes (II-Q.7) com referência à dificuldade de cumprimento da legislação vigente representando 85%, com média de concordância de 7,9, concluindo que para o entendimento da legislação é necessário dedicação e estudo.

Achados esses evidenciados em partes por Costa *et al.* (2018), onde os participantes da pesquisa atestaram como uma das maiores dificuldades cumprir a legislação trabalhista e previdenciária vigente buscando um melhor controle das informações prestadas.

Semelhante ao estudo de Zanin *et al.* (2017), os participantes da pesquisa relataram a necessidade de se constituir grupos de trabalho multidisciplinares, envolvendo diferentes áreas, inclusive com a participação de atores externos.

A segunda maior dificuldade encontrada no estudo foi a conscientização dos clientes em relação as novas regras e rotinas (II-Q.1), 43% dos respondentes concordam totalmente com essa variável, obtendo uma média de 8,4. O desvio padrão de 1,95 e o coeficiente de variação de 23,28%, apresentando média dispersão dos dados.

Dificuldade essa também relatada no estudo de Rodrigues, Sell e Lavarda (2018) e Rigo *et al.* (2015), no qual os respondentes ressaltaram como uma das maiores dificuldades a conscientização dos clientes, principalmente em relação ao repasse das informações que ocorrem com seus colaboradores (admissões, afastamentos, desligamentos).

Corroborando em partes com o resultado de Oliveira, Santana e Martins (2017), os participantes da pesquisa, na sua maioria, sentem dificuldade em sensibilizar os gestores e empresários sobre a importância da adequação ao programa, dificuldade essa aumentada de acordo com os achados de Volpatto (2014), pelo fato de que os profissionais não se sentem preparados para explicar aos seus clientes os impactos do eSocial. Indo de encontro com os estudos de Gonçalves e Orth (2017 p.24), evidenciando que “o eSocial não é só responsabilidade dos escritórios contábeis, mas também dos empregadores”.

Outro desafio a ser vencido é em relação a conscientização dos colaboradores do escritório contábil em referência aos procedimentos e processos internos, por meio de sua adequação para cumprimento dos prazos (II-Q.8). A maioria dos respondentes, 73%, apresentou alta concordância com a variável, a média foi de 8,2. O desvio padrão foi de 1,79 e o coeficiente de variação de 21,86%,

demonstrando assim uma média dispersão dos dados, considerando que a mediana da variável foi de 9.

As adequações dos procedimentos internos aparecem como dificuldades também para Oliveira, Santana e Martins (2017), concordando em partes com Costa *et al.* (2018), onde os participantes da pesquisa afirmam que os procedimentos de admissão e folha de pagamento precisam melhorar. Considerando que a adequação dos procedimentos internos deve ser planejada e eleito os melhores métodos para a sua execução, concomitante a essa afirmativa nos estudos de Volpatto (2014), 54% dos respondentes, haviam iniciado procedimentos de revisão de dados e adequações dos processos.

Assim como ocorreu no processo de implantação do SPED, o qual foi relatado no estudo de Origuela (2017), onde houve a necessidade de treinamento dos colaboradores para a implantação, ocorrendo assim um impacto na carreira dos profissionais contábeis exigindo um domínio sobre o SPED, e gerando um grau elevado de dificuldade.

Em referência a aceitação dos colaboradores com as mudanças ocasionadas pelo eSocial (II-Q.9), conclui-se que houve boa aceitação, 72% dos respondentes concordam com a variável, com uma média de 7,7 e mediana 7. O desvio padrão de 2,40 e coeficiente de variação 31,33%. Para Zanin *et al.* (2017), é um processo que implicará em mudanças nos processos de gestão, e isso poderá ser visto com uma certa resistência por parte dos envolvidos. Concluindo que embora seja um programa considerado complexo, os colaboradores dos escritórios pesquisados não ofereceram resistência.

Sabendo que o eSocial atingirá com maior impacto o setor do departamento pessoal, é necessário que todos os membros da organização se conscientizem. Nesse contexto os 63% dos participantes da pesquisa, com média de 6,3, concordam que houve eventos de conscientização dos demais áreas do escritório.

No que se refere ao suporte dos sistemas de informação (II-Q.6) a média de concordância dos respondentes foi de 7,9, correspondendo a 85% dos pesquisados. O desvio padrão foi de 2,6 e o coeficiente de variação de 26,58%, demonstrando média dispersão dos dados e mediana 8,5, evidenciando os métodos utilizados para conhecimento e especialização, em que os treinamentos disponibilizados pelos sistemas de informação foram significativos concluindo-se que o suporte foi adequado.

A sexta maior dificuldade refere-se a mudança na cultura organizacional (II-Q.7), na qual 83% dos respondentes concordam, média de 7,7, que irá ocorrer mudanças. Apresentando coeficiente de variação nas respostas de 28,48%, com dados de média dispersão. Resultado esse que confirma a pesquisa de PwC (2014), na qual os participantes evidenciaram a mudança cultural como uma das maiores dificuldades para se adequar ao eSocial. Semelhante ao estudo de Filipin *et al.* (2016 p.14), no qual “o principal desafio apontado pelos escritórios na implementação do eSocial até o momento, é a mudança cultural da empresa”.

Em referência a instabilidade do portal do eSocial (II-Q.5) 67%, dos respondentes concordam com média de 6,6, com desvio padrão de 2,60 e o coeficiente de variação 39,73%, mediana da variável foi 7. Os gestores justificam a instabilidade, por se tratar de um sistema online e com unificação de dados, ocorreu algumas falhas técnicas, inerentes às dificuldades de implantação (PORTAL ESOCIAL,2019).

No que se refere a base para implantação do eSocial, quanto a afirmativa de que o manual serviu de base (II-Q.3) média 6,3, 66% dos respondentes, concordam que sim, porém apresentou desvio padrão 3,09 e coeficiente de variação 48,78%, apresentando alta dispersão dos dados, ou seja, dados heterogêneos. É a variável em referência a dificuldade com menor média de concordância mesmo assim para a maioria o manual de orientações serviu de base. Indo ao encontro dos achados de Leal *et al.* (2016), em que os participantes da pesquisa apontam possuir bom conhecimento sobre o manual de orientações.

Como pode ser notado, todos os itens tiveram elevada concordância, ou seja, ficaram com média acima de 6, demonstrando que na sua maioria concordaram com as assertivas apresentadas e que obtiveram dificuldades com a implantação do eSocial.

4.2.2 Processo de conscientização dos clientes dos escritórios de contabilidade

Em relação ao processo de conscientização dos clientes obteve-se uma média geral das variáveis (5) de 6,84 conforme exposto na tabela 8, por ordem de média de concordância.

Tabela 8 - Processo de Conscientização dos Clientes

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DP	CV	%
II - Q13	1	10	8,51	9	2,04	23,94%	91
II - Q16.	0	10	7,95	8	2,15	27,04%	82
II - Q12	0	10	7,26	8	2,75	37,86%	76
II - Q15	0	10	5,76	6	2,64	45,81%	55
II - Q14	0	10	4,72	5	2,90	61,34%	39
Média Total: 6,84							

Fonte: dados da pesquisa (2019).

No que se refere as informações dos dados cadastrais dos colaboradores para o processo de qualificação cadastral foi necessária uma revisão de documentos (II-Q.13), visto que a primeira etapa do eSocial foi realizar a qualificação cadastral de todos os funcionários ativos, os quais devem conter todas as informações do colaborador. Obteve-se média de concordância de 8,51 com 91% dos respondentes, o desvio padrão foi de 2,04 e coeficiente de variação de 23,94% apresentando média dispersão dos dados.

De acordo com o manual do eSocial (2015), a qualificação cadastral deverá ser feita antes do envio das informações cadastrais referente aos vínculos empregatícios para os funcionários já ativos, e para os novos contratos deve ser realizada no mínimo um dia antes do início de suas atividades.

Nas variáveis (II-Q.16 e II-Q.12) apresentam a mesma mediana 8, e médias de concordância de 7,95 e 7,26 respectivamente, apresentando também de média a alta dispersão dos dados, ou seja, os respondentes se utilizam das tecnologias para estreitar as relações com os clientes buscando tornar as informações mais tempestivas. Na busca de conscientizá-los por meio de palestras, reuniões e cartilhas evidenciando a importância dos novos processos. Concomitante com o estudo de Gonçalves e Orth (2017), onde 57,90% dos escritórios já repassaram orientações aos seus clientes.

No que se refere as médias de baixa concordância (II-Q.15 e II-Q.14) 5,76 e 4,73 respectivamente, em relação ao coeficiente dos dados apresentou alta

dispersão dos dados, ou seja, dados heterogêneos, valores esses que tornam a variável um pouco preocupante, onde os respondentes alegam que seus clientes não fizeram planejamento interno para atender as demandas do eSocial, corroborando com a pesquisa de PwC (2014 p.11), na qual “o comprometimento interno das empresas com o projeto de adequação ainda é relativamente baixo”.

4.2.3 Custos com a implantação do eSocial

Em relação aos custos com a implantação do eSocial a média geral das variáveis (4) foi de 7,20, conforme exposto na tabela 9.

Tabela 9 - Custos em relação a implantação do eSocial

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DP	CV	%
II - Q19.	0	10	8,26	9	2,13	25,86%	89
II - Q18.	0	10	8,20	9	2,46	30,07%	85
II - Q20.	1	10	7,22	8	2,67	36,93%	71
II - Q17.	0	10	5,11	5	3,64	71,32%	42
Média Total: 7,20							

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Com relação aos custos para a adequação ao eSocial (II-Q.19) a variável que trata da adequação do sistema de informação utilizado, apresentou média de 8,27, considerada de alta concordância, por 85% dos respondentes. O desvio padrão foi de 2,12 e o coeficiente de variação de 25,57% apresentando média dispersão dos dados.

Esse resultado discorda do encontrado por Oliveira, Santana e Martins (2017), em que a maioria dos respondentes declarou não ter gasto nenhum em relação a adequação da tecnologia de informação utilizado. Já Volpatto (2014), evidenciou em sua pesquisa que os gastos ficarão de dois a cinco mil reais, valores esses considerados pouco devido à complexidade do projeto.

A variável que se refere aos investimentos com treinamentos para os funcionários obteve percentuais de concordância muito próximos da variável anterior

(III-Q.18). A média foi de 8,20, o que corresponde a alta concordância 89% dos respondentes. Sendo que o desvio padrão foi de 2,46 e o coeficiente de variação 30,07 apresentando alta dispersão dos dados, com dados heterogêneos. Concordando em partes com Oliveira, Santana e Martins (2017), onde a maioria dos respondentes afirma que foi investido um valor de até dois mil reais em treinamentos. Concordando com Filipin *et al.* (2016), em que os escritórios contábeis estão se preparando para o eSocial, por meio de cursos e treinamentos.

Os respondentes concordam com a variável (II-Q.20), que está sendo investido em tecnologia para estreitar a relação com os clientes com média de 7,22, correspondendo a 89% dos respondentes. O desvio padrão foi de 2,67 e o coeficiente de variação 36,93%, indicando alta dispersão dos dados, ou seja, dados heterogêneos, confirmando os achados de Rigo *et al.* (2015), de que precisam ser feitos investimentos nos sistemas de informação.

A variável que obteve o menor nível de concordância com média de 5,13 e desvio padrão de 3,62, com relação a necessidade de novas contratações para o departamento pessoal. No que se refere a novas contratações do departamento pessoal, apresentou-se como o custo de menor relevância para os participantes da pesquisa (II-Q.7) apresentando média de 5,13 com baixa concordância 46% dos respondentes. O desvio padrão 3,62 e o coeficiente de variância apresentou alta dispersão dos dados, caracterizando dados heterogêneos destacando-se também que 10% dos respondentes não sabiam opinar sobre o assunto.

4.3 MUDANÇAS NAS ROTINAS

4.3.1 Mudanças ocorridas nas rotinas dos escritórios de contabilidade

Na busca de enfatizar as mudanças ocorridas na rotina do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade com o sistema implantado até o momento, a média das variáveis (13) no geral foi de 7,25.

Tabela 10 - Mudanças ocorridas nas rotinas do escritório de contabilidade

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DP	CV	%
III - Q5.	2	10	8,86	10	2,54	28,72%	95
III - Q2.	3	10	8,76	9	1,56	17,82%	96
III - Q3.	1	10	8,49	9	1,95	22,99%	94
III - Q1.	3	10	8,43	9	1,66	19,66%	94
III - Q9.	1	10	8,92	9	2,18	31,13%	88
III - Q.13	1	10	7,93	8	1,99	25,05%	81
III - Q.11	0	10	7,83	8	2,32	29,63%	84
III - Q4.	0	10	7,49	8	2,53	33,74%	78
III - Q7.	0	10	7,54	8	2,79	36,92%	73
III - Q6.	0	10	7,04	7	2,55	36,21%	74
III - Q.12	0	10	6,01	6	2,76	45,95%	56
III - Q10.	0	10	5,70	5,5	3,05	53,51%	50
III - Q8.	0	10	3,20	2	2,90	90,78%	24
	Média Total:7,25						

Fonte: dados da pesquisa (2019).

A variável com maior média de concordância foi em relação ao sistema de informação utilizado (III-Q.5) representada por 95%, dos respondentes com média de 8,85. O desvio padrão foi de 2,52 e o coeficiente de variação de 28,50%. Esse resultado demonstra que existe uma média dispersão dos dados. A mediana encontrada foi igual a 9, demonstrando que 50% das respostas são menores ou iguais a 9.

Nos achados de Borges, Soares e Martins (2013 p.123), em relação a implantação do SPED, os participantes da pesquisa apontaram “a falta de *software* adequado como o desafio mais expressivo, porém mesmo tratando-se um desafio considerável, 67% dos participantes informam que possuem *software* adequado para atender as obrigatoriedades do SPED”. Indicando assim que mesmo se tratando de um desafio significativo as empresas TI, estão atualizadas para atenderem as mudanças.

Concomitante com os achados de Mann e Hoffmam (2015), os participantes da pesquisa relataram que as empresas em que trabalham possuem os recursos tecnológicos viáveis para a implantação do eSocial. Afirmando os resultados de Gonçalves e Orth (2017), os respondentes afirmam que o escritório contábil possui uma boa estrutura tecnológica em nível de *software* e *hardware*, os quais são necessários para atender as demandas do SPED.

Conclui-se também que na presente pesquisa os sistemas de informação utilizados já foram adaptados e devidamente inseridos nas rotinas dos escritórios

pesquisados, resultado esse evidenciado por Velucci (2018), onde a variável que teve o melhor resultado em relação a adaptabilidade dos usuários foi a adaptação do sistema de folha de pagamento.

Em relação as mudanças ocorridas no departamento pessoal, na média dos respondentes, 8,49, concordam que ocorreram mudanças significativas, o que corresponde a 96% da amostra. O desvio padrão foi de 1,56 e o coeficiente de variação de 17,82%. Assim demonstra-se uma média dispersão dos dados, e que não correu variação significativa no nível de concordância dos respondentes ficando acima de 6 e a mediana encontrada foi 9. Mudanças que no estudo de PwC (2014), evidencia que o setor do departamento pessoal das empresas/escritórios de contabilidade sofrerá as maiores mudanças, porém o eSocial afeta a entidade como um todo.

Em relação aos benefícios das mudanças ocorridas com a implantação do eSocial (III-Q.6) 74% dos respondentes com média de 7,04, concordam que serão benéficas para os escritórios de contabilidade e seus clientes. O desvio padrão foi de 2,55 e o coeficiente de variação 36,92%, evidenciando alta dispersão dos dados. Porém até o momento (III-Q.7) 73%, concordam que só houve aumento da burocratização, a média foi de 7,54. Ocorrendo ainda aumento dos processos executados (III-Q.9). No que se refere a burocracia a simplificação do eSocial tem como objetivo reduzi-la.

Assim como já foi evidenciado como uma das maiores dificuldades para a implantação, os respondentes concordam que em relação a mudança nas rotinas internas do escritório com o eSocial, foi necessário um estudo e planejamento para a viabilidade de sua implantação pois apesar de não se tratar de uma nova legislação, é uma nova forma de envio dos dados. Obteve-se média de 8,49, o que corresponde a 94% dos participantes da pesquisa. O desvio padrão foi de 1,95 e o coeficiente de variação de 22,99%, demonstrando assim uma média dispersão dos dados e alta concordância, destacando ainda que a mediana encontrada foi igual a 9. Evidenciando ainda que o estudo da legislação passou a ser mais frequente (III-Q.13), com média de 7,93, correspondendo a 81% dos respondentes.

Cordeiro e Klann (2014 p.89), identificaram a rotina que mais sofreu alteração pelas empresas a partir da implantação do SPED “foi o aumento na participação regular em cursos, atualizações, capacitações, treinamentos”.

Concluindo assim que a implantação do sistema modificou os hábitos e as rotinas das empresas de serviços contábeis.

Destacando que a variável referente a mudanças na rotina do escritório (III-Q.1), foi a quarta média em nível de concordância 8,42, 94% dos respondentes. O desvio padrão foi de 1,65 e o coeficiente de variância 19,56, demonstrando também média dispersão dos dados. A mediana encontrada foi de 9. Indo de encontro em partes com PwC (2014), no qual os respondentes destacam a mudança cultural como uma das principais dificuldades.

Corroborando com os achados de Gonçalves e Orth (2017), onde 84,20% dos respondentes afirmam que haverá uma demanda maior de trabalho com a entrada do eSocial em vigor, em relação de como é feito atualmente nas rotinas trabalhistas.

Destaca-se também a média em relação as vantagens expostas pelos gestores, (III-Q.10), 50% dos respondentes apresentam baixa concordância com a afirmativa média de 5,71. Em relação ao desvio padrão foi de 3,02 e o coeficiente de variação de 46,90%, apresentando assim uma alta dispersão e dados heterogêneos. A mediana apresentada foi de 5,5. No estudo de Volpatto (2014) os respondentes já evidenciaram que haveria um aumento na burocracia dos processos trabalhistas, ao contrário do que entendem os legisladores.

Em relação as rotinas correspondentes de visitas e treinamentos aos clientes (III-Q.12), a média apresentada foi de 5,96 onde 56% dos respondentes apresentaram concordância com a afirmativa e 44% baixa concordância apresentando assim valores muito próximos. Valores esses melhores explicados por meio do desvio padrão que foi de 2,79 e coeficiente de variância de 46,90, correspondendo assim a uma alta dispersão dos dados, ou seja, dados heterogêneos. A mediana encontrada na variável foi de 6.

Sendo que Volpatto (2014), em suas conclusões destaca que é fundamental para mudança na cultura da organização a criação de grupos de estudos, encontros, minicursos, palestras e debates que envolvam, tanto os funcionários dos escritórios como os clientes, com isso tornando-se possível mudar a cultura da empresa.

Em relação a diminuição dos processos até o momento da implantação do eSocial a média 3,32 foi a de menor concordância, expõe que os respondentes discordam dessa afirmação, os quais correspondem a 76% da amostra. O desvio padrão foi de 2,90 e o coeficiente de variação de 87,17%. Esse resultado demonstra

que existe uma alta dispersão dos dados, ou seja, os dados são heterogêneos mostrando que existe bastante diferença em relação a concordância no que se refere a diminuição de processos nas rotinas do escritório e a mediana encontrada, é igual a 3.

Concomitante com Mann e Hoffmam (2015), os respondentes acreditam que o eSocial não trará diminuições de processos nas obrigações acessórias. Discordando de Costa *et al.* (2018), a maioria dos respondentes da pesquisa indicaram que a ferramenta eSocial reduzirá a burocracia relacionada com os vínculos empregatícios.

A redução de processos foi premissa de outros projetos do SPED, sobre o qual Origuela (2017), contatou que não ocorreu redução das obrigações acessórias, com a implantação do SPED.

4.3.2 Simplificação do eSocial

Por fim, os respondentes expressaram o nível de concordância em relação ao projeto de simplificação do eSocial, obtendo uma média total de 6,44.

Tabela 11 - Simplificação do eSocial.

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	DV	CV	%
III - Q14.	0	10	7,51	8,5	2,90	38,6%	77
III - Q15.	0	10	7,30	8	2,80	38,3%	75
III - Q17.	0	10	6,57	8	3,31	50,4%	60
III - Q16.	0	10	5,93	6	3,04	51,3%	54
III - Q18.	0	10	4,90	5	2,70	55,2%	39
	Média Total: 6,44						

Fonte: dados da pesquisa (2019).

A variável que obteve a maior média de concordância foi a que se refere aos benefícios da simplificação do eSocial para os escritórios de contabilidade (III-Q.14), 77% dos respondentes com média 7,51. No que se refere ao desvio padrão foi igual

a 2,09 e o coeficiente de variação 38,06, demonstrando assim alta dispersão dos dados, ou seja, apresenta dados heterogêneos, a mediana foi de 8,5. Para o FENACON (2019), a simplificação tornará menos oneroso o preenchimento dos dados pelas empresas, considerada assim, benéfica aos usuários.

Em relação aos investimentos já feitos pelas empresas em sistemas de informação e treinamentos (III-Q15), 75% respondentes concordam que será utilizado, com média de 7,30, e mediana 8. Nesse sentido o FENACON (2019), enfatiza que não implicará em perda de investimentos feitos pelo setor público nem pelo setor privado.

Com referência as menores médias de concordância em relação a simplificação do eSocial a variável (III-Q16), apresentou uma média de 5,93, onde 39% apresentam baixa concordância em relação ao assunto, 7% alega não saber opinar. Em referência ao desvio padrão foi de 3,03 e o coeficiente de variância 51,1%, demonstrando alto grau de dispersão dos dados, ou seja, dados heterogêneos, concluindo que os participantes da pesquisa não acreditam em uma simplificação efetiva do eSocial.

No que se refere ao que já foi divulgado até a data da pesquisa em relação a simplificação do eSocial (III-Q.18), é apresentado a média de 4,9 correspondendo a um grau de discordância da variável de 49% dos respondentes, e 10% alegaram não saber opinar, o desvio padrão foi de 2,70 e o coeficiente de variação 55,2%. O resultado demonstra uma alta dispersão nos dados, ou seja, dados heterogêneos, demonstrando que existe variação da concordância dos respondentes em relação a assertiva. Ocorre um desencontro das informações e notas técnicas divulgadas pelos órgãos gestores do eSocial e os representantes do governo, o que acaba por gerar inseguranças do que realmente vai acontecer. O que se sabe de certeza até o momento, que devem continuar o envio dos dados normalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar quais as principais mudanças ocorridas na rotina do departamento pessoal após a implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade.

Para a obtenção dos dados, foi aplicado um questionário, o qual foi enviado via *e-mail* para os escritórios de contabilidade associados ao SESCAP/PR e ao CRC/SC. Posteriormente a coleta de dados, os mesmos foram analisados por meio de técnicas matemáticas estatísticas, como frequência, média, mediana, desvio padrão e coeficiente de variação.

Deste modo, a partir dos dados coletados foi possível concluir que a maioria dos participantes da pesquisa são do gênero feminino, maior parte com variação de idade entre 21 a 30 anos, possuem ensino superior completo, em média 5 anos de experiência no departamento pessoal e conhecimento do projeto a mais de 2 anos, o principal método para especialização e conhecimento foi a participação em cursos, com destaque para os treinamentos disponibilizados pelos sistemas de informação utilizados.

Pode-se concluir também que a maior dificuldade encontrada na implantação do eSocial na amostra pesquisada, foi em relação ao tempo de estudo que o projeto demandou, seguido da conscientização dos clientes em relação as novas rotinas e da adequação dos processos internos, confirmando os estudos de Rodrigues, Sell e Lavarda, 2018.

Desta forma, para a conscientização dos clientes, foi necessário um contato mais frequente com os mesmos, por meio de palestras, treinamentos e informativos para deixá-los cientes das mudanças ocorridas. Foi necessária a realização de revisão dos documentos de funcionários já ativos, constatando que não houve planejamento interno por parte da maioria dos clientes dos escritórios estudados para as adequações do eSocial. Quanto aos custos os mais significativos foram em relação ao sistema de informação utilizado, seguido dos treinamentos disponibilizados para os colaboradores dos escritórios de contabilidade.

No que se refere as principais mudanças ocorridas no departamento pessoal após a implantação do eSocial, a principal foi em relação ao sistema de informação utilizado, os quais tiveram que ser adaptados de forma a atender os leiautes do programa, corroborou assim com estudos anteriores pois verifica-se que as adaptações tecnológicas foram significativas para atender as demandas do programa (Mann e Hofmman, 2015; Gonçalves e Orth, 2017; Vellucci, 2018).

Ainda sobre, as mudanças ocorridas nas rotinas do departamento pessoal, destacam-se o tempo disponibilizado para estudo e planejamento para a viabilidade de sua implantação, mesmo considerando que o eSocial não se trata de uma nova legislação e sim uma nova forma de envio das declarações, sendo necessário assim, mudanças na cultura das organizações, as quais serão benéficas tanto para os escritórios de contabilidade como para os seus clientes.

É importante ressaltar que até o momento houve um aumento significativo na burocracia do envio das declarações e informações trabalhistas pertinentes ao departamento pessoal, contrário ao idealizado pelos gestores do programa. Ocorrendo desta forma a necessidade de novas alterações para simplificação do eSocial no que se refere à prestação de informações e a linguagem para maior acessibilidade e eliminação de redundâncias.

A limitação encontrada neste estudo está em seus resultados, os quais não podem ser generalizados, uma vez que a pesquisa foi realizada somente nos estados do Paraná e Santa Catarina e não abrangeu toda a população dos escritórios de contabilidade localizados nos referidos estados, nesse sentido os achados possuem restrição de subjetividade e quantidade de respondentes.

Apesar das limitações o estudo demonstra que ocorreram mudanças nas rotinas do departamento pessoal com a implantação do eSocial, alterando os processos internos para elaboração de folha de pagamento e suas obrigações, bem como os processos externos com relação aos clientes e ao governo.

Como sugestão para as futuras pesquisas, estudar o processo de simplificação e a sua efetividade. Pode-se analisar se realmente tudo o que foi investido pelo governo, empresas e escritórios de contabilidade em relação ao sistema de informação e treinamentos, não implicará na perda de investimentos aplicados pelo setor público e privado.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, David Soares de; **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 – Universidade Estadual da Paraíba Campus I, Campina Grande, 2014.

ALMEIDA, Dalci M.; GASPARETTO, Valdirene; SCHNORRENBURGER, Daeci. Mudanças de Hábitos e rotinas nos controles de gestão provocadas pelo SPED em um grupo empresarial do sul do Brasil. **Anais eletrônicos**. João Pessoa – Paraíba. Disponível em: <http://www.anpcont.org.br/pdf/2018_CCG149.pdf> Acesso em 30 de agosto de 2019.

ARAÚJO, Fernanda Bezerra. **A percepção dos contabilistas de Campina Grande – PB acerca do EFD-Social**. 2016. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2016.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **FGTS**. Disponível em <<http://www.caixa.gov.br/Voce/fgts/index.asp>> acessado em 08 de abril de 2019.

_____. **SEFIP**. Disponível em < <http://www.caixa.gov.br/empresa/fgts-empresas/SEFIP-GRF/Paginas/default.aspx>> acessado em 08 de abril de 2019.

BOFF, Marines L; BEUREN, Ilse M; GUERREIRO, Reinaldo. Institucionalização de hábitos e rotinas da controladoria em empresas do Estado de Santa Catarina. **Revista Organizações & Sociedade**. Salvador, o&s - v.15 - n.46 - julho/setembro. 2008.

BORGES, Crislaine F; SOARES, Adeilson B; MARTINS, Vidigal F. Sistema público de escrituração digital - SPED: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. **Revista Científica Linkania**. São Paulo. Edição 7, volume 1, artigo nº 6, Setembro/Dezembro de 2013.

BOSCOV, Camila P; CARVALHO, Luiz Nelson G. de. Mudanças organizacionais observadas durante o processo de implementação das normas contábeis internacionais. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. Florianópolis, v. 14, n. 33, p. 03-32, set./dez. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de jun. 2019.

_____. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acessado em 10 de outubro de 2018.

_____. **Decreto nº 3.048**, de 06 mai. 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. **Emenda Constitucional nº 42, de 19 de dezembro de 2003**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc42.htm>. Acessado em 09 de março de 2019.

_____. **Emenda Constitucional nº 72 de 2 de abril de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acessado em 10 de maio de 2019.

_____. **Lei Complementar nº 150 de 1 de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm>. Acessado em 10 de maio de 2019.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 jul. 1991a. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 de mai. 2019.

Burns, J., & Scapens, R. W. (2000, 3-25) Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. *Management Accounting Research*, 11.

CAON, Alda; NASCIMENTO, Sabrina do. 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 (online)**, Rio de Janeiro, v. 22, n.1, p. 17, jan/abr., 2017.

CARVALHO, Zenaide. **eSocial nas Empresas e Escritórios de Contábeis: Guia prático para implantação**. 2º Edição, 2017.

CARVALHO, Hatson F.; OLIVEIRA, Renata M. de.; BARBOSA, Josilene da S.; SAVI, Érica M. de S. e.; Mudanças na escrituração fiscal: um estudo sobre o impacto e a adaptação dos profissionais contábeis. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**. V.7, n.1, p. 1649-1670, Jan./Jun. 2016.

CFC – **Conselho Federal de Contabilidade**. Disponível em: <https://cfc.org.br/>. Acesso em: 10 ago. 2019.

CHIAVENATO, Idelberto. **Administração Geral e Pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CORDEIRO, Adilson; KLANN, Roberto C. Institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo em organizações de serviços contábeis. **Revista Gestão Organizacional**. V. 7, n.1, jan./abril, p. 79-83, 2014.

COSTA, Stephanie L. da; CRUZ, Vera L.; SANTOS, Ramon R. dos.; LEONE, Rodrigo J. G. implantação do esocial nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos. **Caderno Profissional de Administração – UNIMEP**, v.8, n.1, p. 91-107, 2018.

CRC – SC – Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.crcsc.org.br/> . Acesso em 12 ago. 2019.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social – mais arrecadação; menos burocracia? *Revista Contabilidade & Gestão*. Ano 7, ed. set./out. 2013, pp. 9-11.

ESOCIAL. **eSocial**. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/>. Acesso em: 26 out. 2019.

_____. **Portaria nº 300**, de 13 jun. 2019. Institui as instâncias de governança do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-300-de-13-de-junho-de-2019.pdf/view>. Acesso em: 10 ago. 2019.

_____. **Portaria nº 716**, de 05 jul. 2019. Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-716-de-4-de-julho-de-2019.pdf/view> >. Acesso em: 10 ago. 2019.

FENACON - **Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas**. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/> > . Acesso em: 04 set. 2019.

FERREIRA, Franciele; ROSSA, Cátia G. **Práticas de processos no departamento de pessoal para minimizar o passivo trabalhista na empresa**. 2017 . 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Fundação Educacional Machado de Assis, Santa Rosa, RS, 2017.

FILIPIN, Roselaine; REICHERT, Natalia S.; BRIZOLLA, Maria. M. B.; VIEIRA, Euselia P. Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 17, n. 2, p. 367-382, maio/ago., 2016.

FILHO, Gilberto M. da S.; SILVA, Derik H. L.; PAIVA, Simone B. Sistema público de escrituração digital: um levantamento bibliométrico no período de 2007 a 2016. **Revista Científica Hermes**. n. 19, p. 432-458, set.-dez., 2017.

FRARI, Tamires Dressler Del. **Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto eSocial: Estudo de caso em uma empresa de pequeno porte**. 2015. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015.

GERON, Cecília M. S; FINATELLI, João R.; DE FARIA, Ana C.; ROMEIRO, Maria do C. SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: Percepção dos contribuintes em relação os impactos de sua adoção. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, vol. 5, núm. 2, maio-agosto, p. 44-67, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Alexandre Eloir B; ORTH, Caroline de Oliveira. E-social: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente as mudanças. **Repositório Digital, Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Disponível em: < <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/183020> >. Acesso em: 10 jul. 2019.

GUESSI, Sabrina de Amorin. **O reflexo da implantação do esocial na cultura organizacional**. 2017. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade do Extremo sul Catarinense (UNESC). Criciúma, 2017.

GUERREIRO, Reinaldo; FREZATTI, Fábio; CASADO, Tânia. Em busca de um melhor entendimento da contabilidade Gerencial através da integração de conceitos da psicologia, Cultura organizacional e teoria institucional. **Revista Contabilidade Financeira**. São Paulo. Edição Comemorativa; p. 7 – 21. Setembro de 2006.

GUERREIRO, Reinaldo; PEREIRA, Alberto Carlos; REZENDE, Amaury José. Em busca do entendimento da formação dos hábitos e das rotinas da contabilidade gerencial: um estudo de caso. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, Volume 7, n. 2, p. 78-101. 2006.

JORDÃO, Ricardo V. D.; SILVA, Milton dos S.; VASCONCELOS, MARIA C. R. L. de.; BRASIL, Haroldo G. Inovações Organizacionais e de Negócios Trazidas pelo SPED: Um estudo empírico sobre as perspectivas de contadores e órgãos fiscalizadores. **Revista de Administração da UFSM**. Santa Maria, RS, V. 11, número 4, p. 793-811, 2018.

JORDÃO, Ricardo V. D.; SILVA, Milton dos S.; VASCONCELOS, MARIA C. R. L. de.; BRASIL, Haroldo G. Um caleidoscópio de perspectivas sobre o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. Florianópolis, V. 12, n.26, p. 119-140, mai./ago.2015.

LEAL, Jocksanny M. D. R; ROSENDO, Luiz A. F. J; JUNIOR, Luiz A. F.; SOARES, Yara M. A. Implementação do esocial: benefícios e desafios sob as Perspectivas dos profissionais contábeis da paraíba. **Revista Gestão e Organizações**. v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016.

LIMA, Lucas de; SILVA, Lucas E. P. da; HOROSTECKI, Marcelo Fabricio. Cultura Organizacional. In: VIII Simpósio de Excelência e Gestão em tecnologia. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>>. Acesso em: 30 maio. 2019.

LIZOTE, Suzete A.; MARIOT, Diego M. A estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**. Florianópolis, SC, v. 2, n. 2, p. 17 - 25, jul./dez. 2012.

MAHLE, Maeciane M; SANTANA, Alex F.B; Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: um estudo nos escritórios de contabilidade no município de Pinhalzinho/SC. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC** – Florianópolis, v. 8, n. 23, p. 73 - 92, abr./jul. 2009.

Manual de Orientação eSocial. (janeiro de 2019). MOS – **Versão 2.5.01**. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

Manual do Empregador Doméstico. (**versão 23/05/2019**). Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/manual_de_orientacao_do_esocial_para_o_empregador_domestico.pdf>. Acesso em: 01 de jun. de 2019.

Manual de orientações DCTF-WEB. (**versão 1.3 10/2018**). Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/manual_de_orientacao_do_esocial_para_o_empregador_domestico.pdf>. Acesso em: 20 de abr. de 2019.

MANN, H. S. K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-Pr. *In: Congresso Internacional de Administração*, Ponta Grossa, set. 2015. *Anais...* Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2015/selecionados.php>>. Acesso em: 20 set. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINELLI, Marcos; JUNIOR, Carlos A. de O.; PINTO, Márcio V. cultura e mudança organizacional: abordagens, modelos e críticas. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**. Natal, RN, Ano I, v. 1, n. 2, p. 61-74, abr./out. 2009.

MARTINS, Rogério Costa Beber. **Mudanças na cultura organizacional com a implantação do eSocial**. 2017. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2017.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL/SECRETARIA DA RECEITA PREVIDENCIÁRIA. **Portaria nº 58**, de 28 jan. 2005. Estabelece procedimentos para apresentação dos arquivos digitais e aprova o Manual Normativo de Arquivos Digitais - MANAD aplicado à Fiscalização da Secretaria da Receita Previdenciária - SRP. Disponível em: < <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/MPS-SRP/2005/58.htm>>. Acesso em: 15 de mai. 2019.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **DIRF**. Disponível em: <https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte>. Acessado em 30 de maio de 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **CAGED**. Disponível em: < <http://portalfat.mte.gov.br/cadastro-geral-de-empregados-e-desempregados-caged/>>. Acessado em 30 de maio de 2019.

_____. **Portaria nº 41**, de 28 mar. 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF49294B950A0/p_20070328_41.pdf>. Acesso em: 12 de jun. 2019.

OLIVEIRA, Lucimara da S. de; SANTANA, Tayana P.; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**. v. 18, n. 2, art. 4, p. 41-53, maio/ago. 2017.

ORIGUELA, Letícia Aparecida. Os principais impactos do SPED na profissão contábil: uma análise dos profissionais de contabilidade. **Caderno Profissional de Administração – UNIMEP**, v.7, n.1, 2017.

PWC BRASIL. **A preparação das empresas para o eSocial**. (2014). Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultorianegocios/2014/pwc-preparacao-empresas-esocial.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2019.

RAMPELOTTO, Alexandre. **Avaliação da efetividade do sitio da Receita Federal na internet: um referencial para práticas de E-GOV**. 2013. 241 f. Dissertação de Mestrado- Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

RECEITA FEFERAL DO BRASIL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.** Disponível em <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acessado em 10 de março de 2019.

RIGO, I. G.; BLEIL, C.; GIACOMIN, J.; FASSINA, P. H. Sistema Público de Escrituração Digital: E-Social um estudo nas organizações contábeis no município de Getúlio Vargas-RS. *In: XV Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul*, Bento Gonçalves, ago. 2015. *Anais...* Bento Gonçalves, 2015. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/convencao/arquivos/trabalhos/cientificos/sistema_publico_e_scrituracao_digital_esocial_822.pdf>. Acesso em: 18 set. 2019.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Stephanie K.; CARVALHO, Fernando N. de; Análise da percepção dos acadêmicos egressos do curso de ciências contábeis das instituições de ensino superior públicas da grande Florianópolis sobre o sistema público de escrituração digital. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**. Florianópolis, v.11, n.31, p. 23-36, dez./mar.2012.

RODRIGUES, Vanessa M. P; SELL, Filipy F.; LAVARDA, Carlos E. F. A Mudança nas Rotinas Gerenciais com a Introdução do eSocial: Um Estudo de Caso. **Repositório Institucional UFSC**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/192631>>. Acesso em novembro de 2018.

RUSCHEL, Marcia E.; FREZZA, Ricardo; UTZIG, Mara J. S.; O impacto do sped na Contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**. Florianópolis, v. 10, n. 29, p. 9-26, abr./jul. 2011.

SANTOS, Marcos dos; SILVA, Paulinéia G. da; LIMA, Angélica R. de. As vantagens do e-SOCIAL para empregados e empregadores. *In: II SENGI - Simpósio de Engenharia, Gestão e Inovação, Aguas de Lindóia*, mai. 2019. *Anais, Aguas de Lindóia*, 2019. Disponível em: <<https://www.fearp.usp.br/eventos-externos/item/6512-simposio-de-engenharia-gestao-e-inovacao.html>>. Acesso em: 18 set. 2019.

SESCAP-PR – **Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná**. Disponível em: <http://www.sescap-pr.org.br/>. Acesso em: 10 ago. 2019.

VELLUCCI, R. G. **Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**. 2017. 134f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Gestão e Direito, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2017.

VELLUCCI, Rosana G.; COSTA, Luciano V.; CAPELLOZA, Alexandre; KUBO, Edson K. de M. Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**. Campo Limpo Paulista, v.12, n.1 p.67-81, 2018.

VOLPATTO, E. **Preparativos para implementação do eSocial: Um estudo nos Escritórios Contábeis de Passo Fundo**. 2014. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2014.

ZANIN, Antônio; POLI, Luiz O.; DA SILVEIRA, Luciane dos S. F.; BARICHELLO, Rodrigo; DOS REIS, Júlio A. F. Fatores dificultadores na fase pre-implantação do E-social na concepção de instituições comunitárias de ensino superior de Santa Catarina. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, vol. 10, núm. 2, maio, p.189-209, 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
Curso Superior de Ciências Contábeis

O Questionário em tela, faz parte de uma pesquisa acadêmica, desenvolvida pela acadêmica Maria Claudia da Silva, para obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis na Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco/PR- sob orientação da Professora Dra. Priscila Rubbo.

O questionário é anônimo. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Destina-se aos profissionais de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade.

Obrigada pela sua colaboração.

Título do Trabalho: **Mudanças na rotina de departamento pessoal após a implantação do eSocial: um estudo nos escritórios de contabilidade.**

Onde o objetivo geral do estudo é verificar as mudanças na rotina do departamento pessoal após a implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade.

Bloco I – Caracterização dos respondentes

1. Quanto ao gênero?

- () Masculino
- () Feminino
- () Não declarado

2. Qual a sua idade:

_____ anos completos.

3. Qual seu grau de formação técnica?

- () Técnico em Contabilidade
 () Bacharel em Contabilidade
 () Especialização/MBA
 () Outras Graduações/Cursos
 () Nenhuma formação

Se escolheu a opção outras. Quais? _____

4. Há quanto tempo atua no Departamento Pessoal?

_____ meses completos.

_____ anos completos.

5. Há quanto tempo tomou conhecimento do eSocial e vem empregando nas rotinas do departamento pessoal?

_____ meses completos.

_____ anos completos.

6. Quais foram os métodos utilizados para conhecimento e especialização do eSocial?

- () Cursos
 () Palestras
 () Workshop
 () Treinamentos disponibilizados pelo sistema de informação utilizado
 () Site eSocial
 () Consultoria online
 () Outras. Quais?

7. Número aproximado de empresas atendidas pelo escritório em que trabalha?

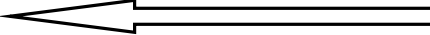
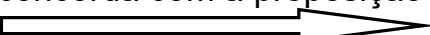
_____.

As questões a seguir estão separadas em dois blocos, cada bloco com uma finalidade específica. Para as assertivas a seguir, assinale na coluna ao lado seu grau de concordância, sendo 0 para não sei, 1 para discordo totalmente e 10 para concordo totalmente.

Bloco II – Implantação do eSocial										
Assinale numa escala de 0 a 10, o nível de concordância com as questões abaixo de acordo com a escala indicada:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Não sei	Discordo totalmente	Quanto mais próximo de 0 (ZERO) menos se concorda com a proposição								Concordo totalmente
		Quanto mais próximo de 10 (DEZ) mais se concorda com a proposição								

Para as assertivas a seguir, assinale na coluna ao lado seu grau de concordância sobre cada questão.		Grau de concordância [0...10]
Quanto as dificuldades para implantação do eSocial?		
Q1.	Um dos maiores desafios para a implantação do eSocial foi a conscientização dos clientes em relação as novas rotinas e regras.	
Q2.	Demandou-se tempo de estudo para compreensão do eSocial.	
Q3.	Para a implantação do eSocial o manual disponibilizado no portal, serviu de base.	
Q4.	As instruções normativas, manuais e circulares disponibilizados pelos órgãos competentes foram claros, e auxiliaram na execução das rotinas do eSocial.	
Q5.	Ocorre com frequência instabilidade no portal do eSocial em relação ao retorno das informações enviadas.	
Q6.	Em relação ao sistema de informação utilizado no escritório, o suporte foi adequado para a implantação do eSocial.	
Q7.	Cumprir a legislação trabalhista e previdenciária em vigor.	
Q8.	Adequação dos procedimentos e processos internos, para cumprimento dos prazos.	
Q9.	Houve fácil aceitação por parte dos colaboradores do departamento pessoal, quanto as mudanças ocasionadas pelo eSocial.	
Q10.	Mudança na Cultura organizacional do escritório.	
Q11.	O escritório realizou eventos de conscientização com os colaboradores das demais áreas do escritório (contábil, fiscal, jurídico, etc), impactadas pelo eSocial.	
Processo de conscientização dos clientes dos escritórios de contabilidade?		
Q12.	Foram feitos, palestras, cartilhas e reuniões para informar os clientes da importância dos novos processos.	
Q13.	Para o processo de qualificação cadastral, foi necessária uma revisão de documentos.	
Q14.	Os clientes fizeram planejamentos internos, para atender as demandas do eSocial.	
Q15.	Os clientes entenderam e se prontificaram a colaborar com os novos processos, cientes que podem acarretar multas caso não sejam cumpridos os prazos.	
Q16.	A tecnologia auxilia na tempestividade das informações.	
Quanto aos custos em relação a implantação do eSocial?		
Q17.	Foram necessárias novas contratações para o departamento pessoal.	
Q18.	O departamento pessoal investiu em treinamento para que seus funcionários ficassem a par de todos os processos e exigências do eSocial.	
Q19.	Adequação do sistema de informação utilizado.	
Q20.	Está sendo investido em tecnologia para estreitar a relação com os clientes.	

Bloco III – Mudanças nas rotinas

=											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não sei	Discordo totalmente	Quanto mais próximo de 0 (ZERO) menos se concorda com a proposição 								Concordo totalmente	
		Quanto mais próximo de 10 (DEZ) mais se concorda com a proposição 									

Para as assertivas a seguir, assinale na coluna ao lado seu grau de concordância sobre cada questão.		Grau de concordância [0...10]
Em relação as fases do eSocial já implantadas até o momento, na sua percepção quais mudanças ocorreram nas rotinas do escritório de contabilidade?		
Q1.	O eSocial mudou a rotina do escritório.	
Q2.	No departamento pessoal as mudanças foram significativas.	
Q3.	Foi necessário estudo e planejamento, para a implantação do eSocial.	
Q4.	Precisou Melhorar a Infraestrutura Tecnológica.	
Q5.	O escritório possui sistema informatizado preparado para atender as demandas do eSocial.	
Q6.	As novas rotinas trazidas pelo eSocial, estão sendo benéficas ao escritório e clientes.	
Q7.	Até o momento só houve aumento de burocratização.	
Q8.	Ocorreu diminuição dos processos até o momento.	
Q9.	Ocorreu aumento dos processos executados.	
Q10.	As vantagens expostas pelos órgãos gestores do eSocial são maiores que as desvantagens com a implantação do eSocial.	
Q11.	Houve um aumento na participação regular em cursos, atualizações, capacitações, treinamentos, relacionado diretamente ao eSocial.	
Q12.	As visitas e treinamentos aos clientes, passaram a ser mais frequentes.	
Q13.	O estudo da legislação trabalhista, passou a ser mais regular e recorrente.	
Por meio da Portaria N° 300/2019 o Governo Federal divulgou o novo Comitê Gestor do eSocial e o projeto de simplificação do eSocial que buscará: “ Promover a simplificação do eSocial no que se refere à prestação de informações e a linguagem para maior acessibilidade e eliminação de redundâncias”. Em relação a simplificação do eSocial, indique o seu grau de concordância.		
Q14.	A simplificação será benéfica para os escritórios de contabilidade.	
Q15.	Todo o investimento em sistema de informação e treinamentos de pessoal que já foi feito, será utilizado na simplificação.	
Q16.	Acontecerá uma simplificação efetiva do eSocial.	
Q17.	As notícias de simplificação e rumores de extinção do eSocial, trouxeram insegurança.	
Q18.	As notas técnicas de simplificação que estão sendo divulgadas, tratam com clareza a legislação.	