



Ademilson da Silva Régio

**IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL: OS IMPACTOS FINANCEIROS E ESTRUTURAIS
NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO CENTRAL DO RS**

Santa Maria, RS

2021

Ademilson da Silva Régio

**IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL: OS IMPACTOS FINANCEIROS E ESTRUTURAIS
NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO CENTRAL DO RS**

Trabalho Final de Graduação (TFG) apresentado ao Curso de Ciências Contábeis,
Área de Ciências Sociais da Universidade Franciscana, como requisito parcial para obtenção
do Grau de BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

Orientador: Dr. Lucas Almeida dos Santos

Santa Maria, RS

2021

Ademilson da Silva Régio

**IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL: OS IMPACTOS FINANCEIROS E ESTRUTURAIS
NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO CENTRAL DO RS**

Trabalho Final de Graduação (TFG) apresentado ao Curso de Ciências Contábeis,
Área de Ciências Sociais da Universidade Franciscana, como requisito parcial para obtenção
do Grau de BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

Dr. Lucas Almeida dos Santos – Orientador

Liziane Alves de Oliveira

Jaqueline Carla Guse

Aprovado em ___ de _____ de 2021.

*“Determinação coragem e autoconfiança
são fatores decisivos para o sucesso. Se
estamos possuídos por uma inabalável
determinação conseguiremos superá-los.
Independentemente das circunstâncias,
devemos ser sempre humildes, recatados e
despidos de orgulho.”*
Dalai Lama

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Preparados para o sistema e-Social.	42
Gráfico 2: Apoio dos Órgão regulamentadores.	43
Gráfico 3: Defesa da permanência do e-Social.....	47
Gráfico 4: Ocorrência de aumento na aplicação de recursos financeiros.....	51
Gráfico 5: Valores investidos em preparação para o e-Social.....	53

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Principais subprojetos do SPED.....	19
Quadro 2: Variáveis Teóricas.....	34
Quadro 3: Síntese dos procedimentos de análise dos dados por objetivo específico proposto.	35
Quadro 4: Cronograma da implantação do E-social.....	40
Quadro 5: Contribuição para o crescimento do escritório e oportunidade de agregar valor.	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Cronograma de implantação por grupos.....	24
Tabela 2: Perfil dos Respondentes.....	36
Tabela 3: Perfil dos clientes atendidos pelos escritórios.	39
Tabela 4: Perspectivas dos contabilistas quanto à implementação do e-Social.....	45
Tabela 5: Benefícios do e-Social na visão dos contabilistas.	46
Tabela 6: Principais dificuldades com a implementação do e-Social.....	48
Tabela 7: Principais desafios advindo do e-Social.	49
Tabela 8: Preparação dos escritórios para chegada do e-Social.	51
Tabela 9: Ocorrência de maiores investimentos.	53

RESUMO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) surgiu com o objetivo de padronizar a prestação de informações pertinentes à escrituração das obrigações que o empregador possui para com seu empregado. Esse novo sistema prevê diversos benefícios, mas exigirá dos profissionais da área contábil acentuada adaptação às mudanças, podendo assim gerar inúmeros desafios. Desta forma, este estudo teve como objetivo analisar como a implementação do e-Social impacta financeiramente e estruturalmente os escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul, apresentou-se como uma pesquisa *survey*, descritiva, com abordagem qualitativa, desenvolvida junto aos profissionais de escritórios de contabilidade da região central do estado do Rio Grande do Sul, alcançando 34 respondentes por meio de um questionário disponibilizado na plataforma Google Forms®. A partir da pesquisa, foi possível identificar que, embora a maioria dos profissionais contábeis estejam otimistas e se sintam preparados para atender as demandas do sistema, os mesmos apontam ainda muitos desafios a serem superados. As principais mudanças previstas pelos contabilistas são as adaptações estruturais no escritório, mudança de cultura e aumento de responsabilidade. Entre os benefícios estão a otimização, informatização do processo e a oportunidade de agregar valor em seus honorários. Abordaram-se ainda os receios, as dúvidas e as incertezas desses profissionais, diante da falta de prática, de suporte e de definição do Governo, face à implementação do e-Social. Contudo, concluiu-se que houve um aumento de custos para implementação do sistema em decorrência de investimentos em adequação estrutural, customização dos *softwares* e capacitação de profissional. A pesquisa deparou-se com algumas limitações como, a escassez de livros que abordassem o tema e a ausência da participação de alguns escritórios contábeis na aplicação do questionário. Logo, abre-se a viabilidade para estudos futuros, após a implantação do e-Social, para investigar se as perspectivas dos profissionais contábeis se consumaram e em que medida, bem como para observar a face prática da utilização desse sistema.

Palavras chaves: Contabilidade. Tecnologia. Implantação. E-Social.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Contabilidade: Origem e Definição	13
2.2 Evolução Tecnológica na Contabilidade	15
2.3 Sistema público de Escrituração Digital (SPED).....	18
2.4 Sistema de escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas (E-Social)	20
2.4.1 E-Social Simplificado.....	22
2.4.2 Cronograma	23
2.4.3 Eventos do (E-Social).....	24
2.4.4 Eventos Iniciais e Eventos de Tabela	25
2.4.5 Eventos Não Periódicos.....	26
2.4.6 Eventos Periódicos	26
2.5 Departamento Pessoal.....	27
2.6 O Impacto do e-Social, Desafios e Benefícios: uma abordagem teórica	27
2.7 Estudos Relacionados.....	30
3 METODOLOGIA.....	32
3.1 Classificação da pesquisa	32
3.2 Procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados	33
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	36
4.1 Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	36
4.1.1 Perfil dos clientes	38
4.2 Contexto da implantação do E-social de acordo com o Governo Federal.....	39
4.3 Percepção dos contadores frente a importância do e-social	43
4.4 Principais dificuldades mediante a implementação do e-social	47
4.5 Principais impactos financeiros e estruturais com a implantação do e-social nos escritórios analisados.....	50
5 CONCLUSÕES.....	55
REFERÊNCIAS	58
APÊNDICE A – Questionário estruturado para coleta de dados.....	65

1 INTRODUÇÃO

Diante dos avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos, a forma e a velocidade como as informações devem ser trocadas entre as organizações e os órgãos fiscalizadores têm se intensificado. Sob este viés, exige-se que os profissionais de contabilidade busquem constantemente aperfeiçoar seus conhecimentos, adaptando-se as contínuas inovações e as mudanças da contabilidade. A exemplo disso foi a criação, por parte do Governo, em 22 de janeiro de 2007, do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), por meio do Decreto nº 6.222, com o objetivo de transmitir as informações dos contribuintes às administrações tributárias aos órgãos fiscalizadores (GONÇALVES; ORTH, 2017).

Diante deste contexto, o governo investiu pesado no sistema SPED e tem obtido êxito em seus objetivos: aumento da arrecadação e agilidade nas auditorias fiscais. Aliado a isso, o governo lançou por intermédio do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), no qual tem repercutido entre os profissionais contábeis e as organizações pelas exigências da disponibilização tempestivas ligadas aos colaboradores (NASCIMENTO, 2013; BRASIL, 2014).

Ademais, por meio do e-social, as organizações comunicam ao Governo Federal as informações ligadas aos vínculos trabalhistas, contribuições previdenciárias, folhas de pagamento, comunicações de acidentes de trabalho, demissões, escriturações fiscais e do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) de forma consolidada e padronizada (SILVA; ROCHA, 2014).

Apesar do e-Social não trazer mudanças na questão trabalhista, os profissionais da área contábil, mais uma vez, estão diretamente envolvidos. Assim, torna-se necessário ter domínio sobre este, o que requer treinamentos de capacitação, além de um investimento em sistemas tecnológicos confiáveis e atualizados, por parte dos escritórios, uma vez que, apenas com o uso de sistemas adequados se consegue a integração das informações necessárias para atingir os objetivos do programa (VOLPATTO, 2014).

Dessa forma, o programa tem como objetivo, unificar e padronizar as informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, deixando os procedimentos de folha de pagamento mais transparentes, podendo prevenir ou identificar de forma mais ágil, erros e fraudes. Busca-se com essa unificação a redução de inconsistências entre os mais diversos formulários entregues atualmente, onde as informações emitidas pelos empregadores e escritórios de contabilidade

irão suprir as bases de dados dos órgãos e instituições envolvidas (E-SOCIAL, 2020; RFB, 2020).

Contudo, Carvalho (2017), aponta que as organizações necessitam de medidas e estratégias eficientes, pois será necessário alterar hábitos e rotinas principalmente das áreas Gerencial, Departamento pessoal, Recursos Humanos e Contabilidade, visto a exigências de informações compiladas de vários setores da organização.

Ainda, estudos relacionados demonstram que, o novo projeto afetará processos internos, cumprimentos dos prazos, requisitos legais e revisão dos setores envolvidos, além de causar impactos na parte estrutural, tecnológica e financeira das organizações. Além disso, evidenciaram a necessidade de investimento em capacitação, tecnologia e consultorias. Segundo os autores, o estudo verificou que as perspectivas dos profissionais não são positivas em relação ao e-Social, apresentando que a maioria dos profissionais afirma que no primeiro momento o maior beneficiado com este projeto é o governo (FILIPIN et al. 2016; OLIVEIRA, SANTANA; MARTINS, 2017).

Nesta perspectiva, mediante o exposto, este estudo tem como problemática de pesquisa responder o seguinte questionamento: quais os impactos financeiros e estruturais com a implementação do e-Social nos escritórios de contabilidade da região central do Rio grande do Sul desde o início de sua implantação? Visando responder a problemática levantada, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar como a implementação do e-Social impacta financeiramente e estruturalmente os escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul.

Com o intuito de atingir o objetivo geral e a sua complementação de acordo com as etapas consecutivas, busca-se como objetivos específicos: (I) Contextualizar a realidade da implantação do e-social de acordo com o cronograma estipulado pelo Governo Federal; (II) Identificar a percepção dos contadores quanto a importância do e-Social para as empresas; (III) Averiguar na percepção dos contadores as principais dificuldades mediante a implementação do e-Social; (IV) Compreender quais os impactos financeiros e estruturais com a implementação do e-social em seus escritórios;

Para Anjos, Segura e Abreu (2018), a informatização da contabilidade é uma tendência e, espera-se o decréscimo do retrabalho do profissional contábil. Contudo, a tecnologia a serviço do governo e dos escritórios contábeis, se torna extremamente importante nos próximos anos para transformar o perfil do contador. Apesar disso, a adequação do uso da tecnologia vai depender da forma como os empresários contábeis encaram o uso da tecnologia e como utilizam-se a seu favor.

Neste contexto tecnológico, tem-se que o e-Social é um projeto do governo federal que se propõe aprimorar as informações trabalhistas no Brasil, em forma de escrituração digital, dando agilidade e cruzamentos de dados das empresas para diversos usuários dessa informação. Para tanto, torna-se necessário aos profissionais da contabilidade averiguar, estudar, e planejar os impactos causado por essa nova ferramenta (SILVA; ROCHA, 2014).

Dessa forma, observa-se que o projeto visa reduzir os tramites burocráticos para organizações, garantindo que as relações entre empregadores e empregados sejam estabelecidas com transparência, trazendo acesso a documentos variados, proporcionando melhor controle sobre os cadastros, cálculos trabalhistas, além de redução dos custos e de informalidade. Assim, faz-se necessário analisar de modo mais profundo essa nova ferramenta, na busca de maximizar a produtividade das organizações (FRARI, 2015).

Segundo Oliveira, Santana e Martins (2017), em seus estudos apontam que os profissionais demonstram conhecimento em relação ao sistema, no entanto, não estão preparados para esta nova obrigação e pretendem investir em capacitação, tecnologia da informação e consultoria. Desse modo, torna-se relevante aos profissionais da área, apurar os impactos estruturais e financeiros provocados com a implantação desse sistema.

Diante disso, no que se refere a sistemas, estrutura e planejamento financeiro, surge a necessidade de investimento, o que, por sua vez, caso não se reflita em geração de receita, remete a uma perda de resultado e redução de lucros dos escritórios de contabilidade (ZWIRTES; ALVES, 2013). Sob este viés, o presente estudo justifica-se face a recente normatização, a qual tem sido tema de discussão entre gestores, governo e contadores, visto que mudará completamente a forma com que as empresas atendem as obrigações, trabalhistas, fiscais e tributárias, envolvendo um método de transição de alta complexidade, assim, os contadores devem preparar seus clientes para os desafios dessa nova sistemática, sendo uma oportunidade de agregar valor à sua organização (MATTOS et al. 2016).

Ainda, a justificativa pela elaboração deste estudo encontra-se atrelada ao interesse acadêmico do pesquisador, o qual compreende a importância do tema em análise, tanto para fins acadêmicos, científico, quanto profissional. Assim, o estudo justifica-se também por possuir uma temática contemporânea, visto que o e-Social é/será uma situação transformadora nas empresas, pois suscitará de uma mudança de cultura organizacional, necessitando assim, de uma investigação por parte das universidades, possibilitando aos estudantes um aprofundamento acerca deste assunto, contribuindo dessa forma, para uma visão mais ampla a respeito da temática em questão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo traz a apresentação dos principais autores e temas correlatos à temática abordada. Na parte inicial deste capítulo tem-se um embasamento teórico sobre o seu tema central, que é o impacto financeiro nos escritórios de Contabilidade com a implantação do e-Social partindo-se, portanto, de um percurso a partir da atuação da Contabilidade ao longo da História e o impacto que sofreu com a implantação da Tecnologia da Informação em seus controles diários, o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e o E-Social, e os estudos relacionados com a implantação desse novo sistema.

2.1 Contabilidade: Origem e Definição

De acordo com Iudícibus, Marion e Faria (2009), a ideia de contabilidade existe desde o início da civilização ou a pelo menos desde 4.000 A.C, segundo alguns teóricos, para avaliar a riqueza do homem. Ressalta ainda, que a contabilidade teve uma evolução muito lenta ao longo dos séculos e que foi tornando-se importante uma vez que, ocorria desenvolvimento econômico.

Para Silva e Martins (2006), a história da contabilidade engloba milênios, sempre servindo de controle em relação aos meios de sobrevivência da sociedade humana. Segundo Sá (1998), a contabilidade proporciona aos seus usuários conhecimentos de origem econômico-financeira e de produtividade, conforme sua contabilização. Entretanto, é uma ciência que tem como objetivo compreender o patrimônio das empresas, suas variações e fenômenos, tanto no aspecto qualitativo como no quantitativo.

Segundo Iudícibus (2010), em relação à mudança contemporânea, a contabilidade não é uma ciência exata e sim uma ciência social, pois, é um feito humano que modifica o fenômeno. Desse modo, a contabilidade está relacionada no cotidiano do homem, em que tudo que fazemos na vida precisamos dos métodos quantitativos dos números.

Para Basso (2000), Contabilidade é a ciência que estuda, observa e controla os eventos ocorridos no patrimônio das entidades, nos seus aspectos quantitativo e qualitativo, que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisão. Em outras palavras a contabilidade é um instrumento gerencial que controla e interpreta os fatos ocorridos, com o fim de oferecer informações sobre a composição do patrimônio, suas variações e situações, principalmente de natureza econômico-financeira.

Nesta esteira de pensamento, a contabilidade tem a finalidade de gerar informações úteis, compreensíveis e preditivas através de relatórios, para que os gestores possam planejar, prevenir e programar suas decisões, com o propósito de atingir as metas estipuladas pelas organizações (BASSO, 2000). Noutra concepção Iudícibus (2000), comenta que a contabilidade tem como principal objetivo, permitir a cada grupo de usuários, a análise da situação econômica e financeira da entidade, bem como fazer presunções sobre suas tendências futuras. Assim, os objetivos devem ser favoráveis, de alguma forma explícita ou implícita, aquilo que o usuário julga como elementos importantes que auxiliem no seu processo decisório.

Segundo Marion (2009), a contabilidade é a ciência da coleta, registro, interpretação e análise de informações sobre o patrimônio das entidades com a finalidade de oferecer subsídios ao processo de tomada de decisão.

O autor ainda salienta, que a contabilidade desempenha um papel vital na gestão de uma empresa, pois, ajuda a rastrear receitas e despesas, garantir a conformidade legal e fornecer aos investidores, gerenciamento e governo, informações financeiras quantitativas que podem ser usadas na tomada de decisões de negócios. Dessa forma, o processo ocorre apropriando-se de dados econômicos oriundos de diversas fontes, mensurando-os monetariamente, sumarizando em forma de relatórios, que auxiliam na tomada de decisão.

Para Oliveira e Pereira (2013), a contabilidade é o instrumento mais importante nas organizações, através do conhecimento de sua funcionalidade auxilia os gestores a tomar decisões, julgando que, todo o registro é analisado para verificar a situação da empresa. Desta forma, sempre existiu para auxiliar a tomada de decisões, e com o passar do tempo, começou a ser usada pelos governos para a cobrança de impostos obrigatórios para as empresas.

Hodiernamente, reflete sobre a contabilidade a função de fornecer informações, particularmente sobre aspectos do seu objeto de estudo, ou seja, sobre o patrimônio e suas variações. Com a evolução tecnológica, percebe-se o quanto a contabilidade vem evoluindo com o passar dos anos, a tecnologia da informação vem inserindo uma nova maneira de gerar os procedimentos contábeis (CORAZZIN, 2017).

Desse modo, com esse novo ambiente de tecnologia da informação, estão sendo exigidas dos profissionais contábeis mais agilidade e visão nos setores, por isso os contadores e empresários, terão que se adequarem a essa nova realidade, por ser um recurso que afeta diretamente a sobrevivência das organizações (MARTINS; FILIPIN, 2017).

Diante do exposto, entende-se que a evolução tecnológica forneceu para a contabilidade um instrumento valioso de informações para tomada de decisões, administrar e aproveitar as oportunidades de diferenciação que as novas tecnologias proporcionam

(OLIVEIRA; PEREIRA, 2013). Neste viés, apresenta-se na próxima seção a evolução tecnológica na contabilidade, como forma de complementar a temática abordada

2.2 Evolução Tecnológica na Contabilidade

Historicamente, a contabilidade sendo o meio a qual ocorrem os registros das informações, vem sofrendo adaptações e mudança na sua estrutura no decorrer do tempo, as quais demandam constantes atualizações e adequação por parte do profissional contábil, apesar disso seus objetivos primordiais não mudaram conforme Iudícibus (2010), citando o American Institute of Certified Public Accountants – AICPA (1973):

a função fundamental da contabilidade (...) tem permanecido inalterada desde seus primórdios. Sua finalidade é prover os usuários dos demonstrativos financeiros com informações que os ajudarão a tomar decisões. Sem dúvida, tem havido mudanças substanciais nos tipos de usuários e nas formas de informação que têm procurado. Todavia, esta função dos demonstrativos financeiros é fundamental e profunda. O objetivo básico dos demonstrativos financeiros é prover informação útil para a tomada de decisões econômicas (AICPA, 1973, apud IUDÍCIBUS, 2010, p. 4).

Oliveira (2003), corrobora que nos últimos anos ocorreram mudanças significativas nos procedimentos contábeis, o processo manual de escrituração contábil sendo substituído pelo mecânico e, logo em seguida, pelo eletrônico, trazendo melhorias na forma de fazer contabilidade, beneficiando os profissionais da área e as empresas.

Neste contexto, devido a esta evolução, percebe-se o desenvolvimento da contabilidade, no qual lançou mão de procedimentos manuscritos, maquinizados, mecanizados e, mais recentemente, informatizados. O sistema manual utilizava-se de instrumentos simples, de valor reduzido, como, livros ou fichas a serem escriturados, entre outros; o maquinizado caracterizava-se pelo uso da máquina de datilografar comum, da máquina de calcular e de um formulário denominado Ficha Tríplice; e o mecanizado por um equipamento contábil, uma máquina específica para fazer contabilidade, conforme ilustrado na Figura 1 (MARION, 2009).

Figura 1 - Fases do Sistema Contábil.



Fonte: Marion (2009, p. 203)

Padoveze (2000), expõe que o desenvolvimento tecnológico na Contabilidade pode ser verificado no aumento do grau de automação, resultando na diminuição do fluxo de papéis e documentos da empresa, como por exemplo as escriturações de livros fiscais e digitais.

Segundo Oliveira (2003), o processo de informatização a partir dos *hardwares* e *softwares* trouxe alguns pontos positivos para a contabilidade, como: serviços de melhor qualidade; presteza para leitura prévia dos relatórios; segurança nas informações; menos espaço físico e atendimento as exigências dos órgãos público quanto ao cumprimento das obrigações e prazos.

De acordo com Deitos (2006), a inclusão da informática na contabilidade, diversas mudanças puderam ser notadas na sua metodologia de trabalho, facilitando o registro das operações e a emissão de relatórios. Para a autora supracitada, esta explica ainda, que foi a partir do final da década de 1980 que se iniciou a revolução na área, resultante da ligação da informática com as comunicações, alterando diretamente a atividade contábil. Desta forma, tecnologia da informação representa grande vantagem para a contabilidade, disponibilizando conhecimento e facilidade para sua atuação no mercado de trabalho.

Mediante este contexto, Beal (2008), destaca que a tecnologia da informação, dentro deste novo cenário de um mundo globalizado, passou a assumir um papel muito expressivo nas organizações. No início, ela era usada somente para suprimir o trabalho humano e automatizar funções, todavia, pouco a pouco, a tecnologia começou a otimizar os processos organizacionais, modernizando os procedimentos decisórios e as comunicações.

Sob este viés, a contabilidade atual se utiliza de diversos sistemas desenvolvidos a partir da TI para aprimorar suas atividades nos diversos setores do escritório ou da empresa.

Padovezze (2010, p. 48) elucida o sistema de informação como “o conjunto de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros agregados segundo uma sequência lógica para o processamento dos dados e tradução em informações, para seu produto, permitir às organizações o cumprimento de seus objetivos principais”.

Contudo, esses sistemas otimizam os fluxos de informações das organizações, a fim de transformar tais fluxos em processos menores para gerar armazenamento, processamento e saída de informações, permitindo os dados fluírem sem descontinuidade por todos os setores da empresa (MARTINS et. al., 2012). Os mesmos autores citam, que o sistema eletrônico passou a ser usado fortemente pelos profissionais contábeis por possuir uma maior agilidade e capacidade de armazenamento de dados e informações, gerando o processamento de várias unidades administrativas, centros de custos e empresas, simultaneamente, e a integração aos demais meios de Comunicação.

Segundo Corazzin (2017), estas mudanças são significativas nos processos contábeis, pois com a evolução tecnológica, o modo de gerenciar as organizações vem mudando cada vez mais rápido. O autor ainda destaca, que a tecnologia da informação (TI), veio para agilizar e facilitar as rotinas de trabalho além de atender todas as perspectivas em relação aos resultados. Em contrapartida, exigiu que os profissionais da área se adequassem às novidades tecnológicas.

Conforme Coelho et al. (2017), as mudanças macroeconômicas remodelaram as estruturas organizacionais, fazendo com que a Contabilidade adotasse novos papéis perante a complexidade existente no volume das operações, exigindo, por meio de softwares especializados e específicos, a automação das tarefas anteriormente executadas de forma manual.

Essa nova fase, a contabilidade apropriou-se da concepção sistêmica, fazendo surgir assim o chamado sistema de informação contábil. De acordo com Oliveira (2002, p.35), “um sistema é um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente, formam um todo unitário com determinado objetivo e efetuam determinada função”. Por conseguinte, são vários elementos interligados mutuamente, com objetivo de realizar determinada função.

O Sistema de Informação Contábil (SIC) é um relevante instrumento gerador de informações para a tomada de decisão dentro de qualquer empresa, pois desempenha o papel de mostrar aos gestores como se encontra a situação financeira, econômica e patrimonial da organização, facilitando o acompanhamento dos objetivos traçados e seus respectivos resultados (SOUZA; RIBEIRO, 2009).

Diante dessas inovações, o governo federal também passou a desenvolver, por meio da TI, instrumentos para receber essas informações conduzidas pela contabilidade de modo mais

rápido e eficaz. Um dos projetos mais revolucionários e impactantes para a Contabilidade foi o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, desenvolvido pela Receita Federal e outros órgãos governamentais para a integrar as informações prestadas pelos contribuintes, que teve início de sua obrigatoriedade a partir do ano de 2008 (MARTINS et. al., 2012).

2.3 Sistema público de Escrituração Digital (SPED)

Com o desenvolvimento do cenário mundial, a contabilidade vem percorrendo por várias mudanças e com isso surge a necessidade da padronização dos sistemas tributários, para que desta forma, o fisco possa obter um melhor gerenciamento de seus sistemas (ABRANTES, 2014).

Frente a esse cenário, foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007 – 2010). Tal projeto constitui-se em mais um avanço na informatização em relação aos contribuintes e o fisco, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo a validade jurídica dos mesmos (COSTA; CORDEIRO; SOUZA, 2015).

Devido a essa alteração, deu-se abertura para adentrar a informatização na gestão tributária, disponibilizando o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que é composto por três elementos básicos: Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD) e Escrituração Fiscal Digital (EFD).

O SPED é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. (BRASIL, 2007).

Assim, o principal objetivo do SPED é substituir diversas declarações acessórias que visam a demonstrar o cumprimento das obrigações fiscais junto ao fisco por parte dos contribuintes, como: a uniformização das obrigações acessórias, geração e envio de documento eletrônico oficial com validade jurídica para todos os fins, redução de custos para os contribuintes e melhoria do controle dos processos, diminuindo ilícitos tributários devido ao cruzamento de dados e auditoria eletrônica (AZEVEDO; MARIANO, 2009).

Sob esta perspectiva, Young (2009) ressalta, que o SPED significa uma nova era nas relações entre o Fisco e os contribuintes, o que necessita da demanda de profissionais de contabilidade qualificados, tanto com conhecimentos em informática até melhorias do processo gerencial da empresa. O autor ainda salienta, que o sistema SPED iniciou com três subprojetos: Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), porém, se ampliou para outros projetos: Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e), Livro Eletrônico de Apuração do Lucro Real (e-LALUR), Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e), Controle Fiscal Contábil de Transição (FCONT), dentre os quais destacar-se o EFD-Contribuições e e-Social.

O Quadro 1, a seguir, permite uma melhor compreensão dos principais subprojetos que compõe o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED):

Quadro 1: Principais subprojetos do SPED.

Subprojetos	Objetivos
SPED Contábil (ECD)	Tem por objetivo unificar as atividades de recepção, substituindo a escrituração em papel pela escrituração transmitida via arquivo, ou seja, corresponde a transmitir em versão digital os seguintes livros: I - Livro Diário e seus auxiliares, se houver; II - Livro Razão e seus auxiliares, se houver; III - Livro Balancetes Diários, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos neles transcritos.
SPED Contábil Fiscal (ECF)	Substituiu a Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ), a partir do ano-calendário de 2014.
SPED Contribuições (EFD Contribuições)	Trará de arquivo digital utilizado pelas pessoas jurídicas de direito privado na escrituração da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS, nos regimes de apuração cumulativo e não cumulativo, com base no conjunto de documentos e operações representativos das receitas auferidas, bem como dos custos, despesas, encargos e aquisições geradoras de crédito da não cumulatividade.
SPED Fiscal (EFD ICMS IPI)	Constitui de um conjunto de escriturações de documentos fiscais e de outras informações de interesse dos Fiscos das unidades federadas e da Secretaria da Receita Federal do Brasil, bem como de registros de apuração de impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte.
SPED Social (E-SOCIAL)	O e-Social é um projeto do governo federal e um instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.
EFD-Reinf	Um dos módulos do SPED, a ser utilizado pelas pessoas jurídicas e físicas, em complemento ao e-Social. Tem por objeto a escrituração de rendimentos pagos e retenções de Imposto de Renda, Contribuição Social do contribuinte exceto aquelas relacionadas ao trabalho e informações

sobre a receita bruta para a apuração das contribuições previdenciárias substituídas. Substituirá, portanto, o módulo da EFD-Contribuições que apura a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB).

Fonte: Adaptado de Ataiades, Costa e Nagib (2018).

Noutras palavras, na concepção de Barp, Vieira e Martins (2014), o contador deve estar sempre atualizado, visto que, percebe-se a grande quantidade informação que são geradas pelas empresas, trazendo a necessidade de maior controle interno dentro das organizações, uma vez que o SPED exige muito de ambas as partes.

Após a implantação do SPED foram sendo desenvolvidos projetos que, gradativamente, vão sendo colocados em prática. O e-Social é um programa em vias de implantação e que tenderá a mudar a cultura organizacional das empresas com relação às práticas de escrituração contábil da folha de pagamento (MARTINS; FILIPIN, 2017). A seguir será tratado do e-Social, o qual é o foco central deste estudo.

2.4 Sistema de escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas (E-Social)

O e-Social, é um dispositivo que veio para unificar as informações referentes as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que tem por finalidade padronizar sua transmissão, armazenamento, validação e distribuição, em um ambiente nacional. E já está sendo considerado o maior e mais complexo projeto do SPED (REICHERT, 2015).

Segundo Batista (2015), o e-Social já é uma realidade, as empresas e Órgãos públicos precisam se adequar para prestar as informações de forma correta e nos prazos legais, a fim de evitar riscos fiscais uma vez que as informações serão completas desde a contratação do empregado até o seu desligamento na empresa.

Para Rezende, Silva e Gabriel (2016) o preceito do e-Social é a simplificação referente às diversas obrigações, principais e acessórias, prestadas pelos empregadores. Os autores ressaltam alguns objetivos: Modernizar e integrar os procedimentos de fiscalização, através do envio de dados unificados para o governo; reduzir os custos operacionais, simplificando e unificando sua transmissão; diminuir a inadimplência, minimizando os erros, a sonegação e as fraudes; integrar os sistemas das organizações com o e-Social; elevar o recolhimento de tributos; aprimorar o cruzamento de dados; assegurar os direitos dos trabalhadores. Pacheco

Filho e Kruger (2015, p. 11) ainda destacam como finalidade: “[...] aprimorar a qualidade das informações recebidas pelo Estado, relativas à seguridade social e relações de trabalho.”

Segundo o Manual de Orientação do e-Social, versão 1.0, de 17 de julho de 2013, o Ato Declaratório Executivo SUFIS nº05, que aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social é:

O e-Social é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do e-Social, armazenando-as no Ambiente Nacional do e-Social, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. As informações podem ser classificadas em três tipos, a saber: a) Eventos trabalhistas: é uma ação ou situação advinda da relação entre empregador e trabalhador, como por exemplo, a admissão de empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos etc. b) Folha de Pagamento; c) Outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias: são aquelas previstas na lei nº 8212, de 1991, e em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

De forma mais abrangente, compreende-se que o e-Social surgiu com o intuito de garantir que todos os eventos ocorridos no setor trabalhista, fiscal e previdenciário sejam enviados de forma instantânea para os órgãos da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal (CEF).

A Figura 2, a seguir, apresenta uma representação da estrutura do e-Social, ou seja, dos órgãos que atuam em conjunto para a sua concretização.

Figura 2 - Transmissão de informações do E-Social.



Fonte: Carvalho, 2017.

Partindo deste princípio, Pacheco Filho e Kruger (2017) entende que a união de diversos entes federativos tende a uma vantagem importante do e-Social, que é a agilidade no envio das informações, assim ocorrendo a desburocratização e fácil acesso nas organizações. Em outra linha, observa-se que a implantação do projeto e seus diversos pilares tornam-se importantes para todos os órgãos e pessoas envolvidas, uma vez que, torna a transmissão dos dados mais seguras, ágeis e transparentes diminuindo o acúmulo de papeis e o risco de sonegação (FONTES, 2014).

Para Gasparin (2015), com a implementação do e-social, diversas obrigações acessórias estão sujeitas de serem gradualmente substituídas/extintas, a saber: Livro de Registro de Empregado; Folha de Pagamento; Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – SEFIP; Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP; Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; Relação Anual de Informações Sociais – RAIS; Declaração do Imposto Retido na Fonte – DIRF; Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT; Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP e Manual Normativo de Arquivos Digitais – MANAD.

Por fim, o autor ainda elucida, que o sistema trará melhorias para a administração do Governo, como também para os escritórios de contabilidade, sem esquecer que as empresas precisam adaptar-se a esta nova realidade. A seguir será apresentado, as alterações ocorridas no projeto e-social no decorrer do percurso, nas quais ocorreram com intuito de desburocratizar o sistema de registro.

2.4.1 E-Social Simplificado

Segundo o Portal e-Social (2020), o sistema foi criado em 2014, por meio do decreto 8.373/2014 com a finalidade de unificar todos os dados trabalhistas, tributários e previdenciários das organizações. Mas em decorrência da complexidade do sistema e por ter gerado muitas dúvidas no decorrer de sua implantação, o Governo Federal lançou um novo sistema, com premissas de modernização, simplificação e respeito pelos investimentos já feitos pelas empresas e profissionais. O projeto passou por um amplo processo de simplificação, no qual ocorreu exclusão de diversos eventos e campos, proporcionando a diminuição do volume de informações.

O desenvolvimento do e-social simplificado, dispôs da participação de empresas e entidades representativas de inúmeras categorias profissionais envolvida no trabalho de simplificação da plataforma, entre eles as Confederações patronais, o Conselho Federal de

Contabilidade (CFC), a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), o Sebrae, a Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon) (E-SOCIAL,2020).

Conforme o Decreto nº 6.022/2007, os objetivos dos programas visam facilitar a integração dos órgãos fiscalizadores estaduais e federais, com a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, facilitando e uniformizando as obrigações acessórias para os contribuintes, já que estabelece uma transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. Sendo assim, a identificação de fraudes se tornará mais eficaz com a melhoria do controle dos processos, tornando mais rápido o acesso às informações e a fiscalização ficará mais efetiva com o cruzamento de dados.

O novo projeto, traz as seguintes novidades para os usuários: Redução do número de eventos; Redução do número de campos do leiaute, inclusive pela exclusão de informações cadastrais ou constantes em outras bases de dados; Flexibilização das regras de impedimento para o recebimento de informações; Facilitação na prestação de informações destinadas ao cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e depósito de FGTS; Utilização de CPF como identificação única do trabalhador e Simplificação na forma de declaração de remunerações e pagamentos (E-SOCIAL, 2020).

Aliado a isso, toda transformação de sistema depende de uma série de adaptações e diretrizes para sua implantação. Com o Novo e-Social Simplificado não é diferente, assim, durante a mudança, será essencial algumas regras transitórias, de modo a permitir a adaptação das organizações. Assim, a obrigatoriedade de envio das informações ao e-Social será realizada por fases, sendo a data de início definida conforme cronograma e categoria do empregador (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2016).

2.4.2 Cronograma

O cronograma de implantação foi determinado em Ato Normativo específico, com as regras para cada tipo de organização, porém, o prazo de entrega do programa foi prorrogado algumas vezes, devido à dificuldade encontradas das empresas a atender as exigências do programa. Dessa forma foi publicado a Resolução CDES nº 05 em 05 de outubro de 2018, a qual se refere a Tabela 1:

Tabela 1: Cronograma de implantação por grupos.

<i>Fases da implantação</i>	<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 4</i>
<i>1ª Fase (Eventos de Tabelas)</i>	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	08/07/2021
<i>2ª Fase (Eventos não Periódicos)</i>	10/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	08/11/2021
<i>3ª Fase (Eventos Periódicos)</i>	01/05/2018	10/01/2019	10/05/2021	08/04/2022
<i>4ª Fase (Eventos SST)</i>	08/06/2021	08/09/2021	10/01/2022	11/07/2022

Fonte: Gurgel, 2020.

Conforme a Tabela 1, verifica-se as 4 etapas do faseamento da implantação do e-Social, de acordo com os 4 grupos (1º grupo são as empresas com faturamento acima de R\$ 78 milhões, 2º grupo as empresas que faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões e que não sejam optante pelo Simples Nacional, 3º grupo empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física, (exceto doméstico), produtor rural e entidades sem fins lucrativos e o 4º grupo são os órgãos públicos e organizações internacionais.) que foram subdivididos para facilitar a sua implantação (E-SOCIAL,2020).

Portanto, o projeto e-social de acordo com o cronograma está em fase de implantação, o que vem ao encontro deste estudo, e de certa forma trará alguns desafios a serem enfrentados. Para Rufino (2016), o sistema contribuirá tanto para o fisco quanto os contribuintes, colaboradores e profissionais, trazendo benefícios futuro como a diminuição de erros e fraudes trabalhistas, fiscais e previdenciários. Em seguida, será abordado o leiaute do sistema, o qual se classifica em: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos.

2.4.3 Eventos do (E-Social)

Nesta seção, aborda-se o projeto que contará com uma nova forma registros que receberão eventos, para a manutenção do cadastro do empregador, dos dados trabalhistas e de folha de pagamento de um empregado e das informações tabeladas que servem de referência para os eventos, como também disponibilizará serviço de consulta aos dados preservados no sistema. O leiaute do sistema classifica quatro tipos de eventos: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos (BRASIL, 2020).

2.4.4 Eventos Iniciais e Eventos de Tabela

Dessa forma, os Eventos Iniciais servem para identificar as informações sobre o empregador/contribuinte/órgão público, contendo dados básicos como estrutura administrativa e classificação fiscal. Portanto, no instante da implantação do e-Social, deve-se enviar destes eventos para cadastramento inicial dos vínculos dos empregados ativos. O evento cadastramento inicial dos vínculos só deve ser enviado após o grupo de eventos de tabelas. Logo, os dados enviados por estes são aproveitados em eventos periódicos e não periódicos (JORNAL CONTÁBIL, 2015).

Neste contexto Gasparini (2015), salienta que, os Eventos de Tabela complementam os iniciais, montando as tabelas do empregador, e devem ser transmitidos imediatamente após os Eventos Iniciais, pois as informações contidas são imprescindíveis para a composição do restante dos eventos do e-Social. Onde são responsáveis por uma série de informações que validam os eventos não periódicos e periódicos, possibilitando a otimização na geração dos arquivos e no armazenamento das informações no projeto.

Conforme o Manual de Orientação do e-Social (MOS), salienta-se, que uma vez enviadas as informações para preenchimento destas tabelas, é necessário mantê-las atualizadas, se necessário enviar eventos de retificação conforme ocorram alterações. Ademais, declara que a Tabela do empregador é o primeiro grupo de eventos a ser transmitido ao Ambiente Nacional do e-Social. O evento S1000 constata o declarante, incluindo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa. Além do evento S-1000, as tabelas do empregador são: tabelas de estabelecimentos (S-1005), rubricas da folha de pagamento (S-1010), lotações tributárias (S-1020) e informações de processos administrativos e judiciais (S-1070).

Sendo assim, necessita-se no início da implantação do e-Social, o empregador/órgão público enviar o evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, antes do envio de qualquer evento periódico ou não periódico, com todos os vínculos ativos, e respectivos dados cadastrais atualizados, prestando de base para levantamento do Registro de Eventos Trabalhistas-RET, que será utilizado para validação dos eventos de folha de pagamento e demais eventos enviados subsequentes (BRASIL, 2020).

Do mesmo modo, o evento S-2400 – Cadastramento de Benefícios Previdenciários – RPPS será enviado pelo Órgão Público com beneficiários vinculados a Regime Próprio de Previdência Social – RPPS ou responsável pelo pagamento de complementação de benefícios previdenciários (BRASIL, 2020).

2.4.5 Eventos Não Periódicos

Os eventos Não Periódico referem-se a fatos que acobertam acontecimentos que não tem uma data pré-fixada para acontecer, relacionados à direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais, tais como, admissões, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, acidente de trabalho, afastamento temporário, desligamentos (MOS, 2020).

Segundo Barba (2016), são todos os eventos que podem influenciar nos direitos e cumprimentos dos deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais. Podem-se incluir nesse grupo o cadastro inicial dos empregados ativos. O evento S-2200 trará essas informações, em ordem cronológica, após o envio dos eventos de tabelas e do mesmo modo servirá de base para a construção do Registro de Eventos Trabalhistas (RET), que será utilizado para validação da folha de pagamento e eventos posteriores (MOS, 2020).

Em regra, o prazo para envio desses eventos é o momento em que ocorrem, contudo, o Manual de Orientação do e-Social traz prazos diferenciados para alguns deles, pois, esses prazos respeitam regras que garantem os direitos trabalhistas e possibilitam recolhimentos de encargos que tenham períodos diferenciados. Dessa forma, o manual expõe, em cada descrição dos eventos não periódicos, seu respectivo prazo de envio. (GASPARINI, 2015).

2.4.6 Eventos Periódicos

Conforme descreve Barba (2016), Os Eventos Periódicos possuem esta denominação, devido ao fato de terem sua periodicidade previamente definidas e são compostos por informações de folha de pagamento, apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, imposto de renda retido na fonte sobre pagamentos a pessoa física, feito pelo contribuinte.

Para Silva (2018), a transmissão dos eventos periódicos substituirá o envio de informações ao Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (SEFIP), com maior descrição, tornando possível o cruzamento das informações de forma mais eficiente. A autora ainda comenta que os eventos periódicos formam a base da apuração dos valores dos impostos a recolher.

Ainda, Vellucci (2017), relata que o prazo de envio dos eventos periódicos deve ser até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao do mês de referência informada no evento (S-1200), que possibilitará a apuração da Contribuição Previdenciária e do Fundo de Garantia por Tempo de

Serviço (FGTS), sendo necessário para isso, o encerramento do movimento e o envio do evento de fechamento (S-1299).

Desta forma, as empresas serão obrigadas a se adaptar as novas regras, que serão mais rígidas, as ocorrências como demissão, admissão, dentre outros não poderão mais ser adiadas com esse novo sistema, no qual não aceitará datas retroativas ou qualquer divergência, assim o empregador deverá estar atento a tudo que ocorre com seus colaboradores diariamente, o que impactará diretamente no departamento pessoal das organizações (VASSOLER, 2015).

2.5 Departamento Pessoal

O Departamento Pessoal tem como responsabilidade cuidar de todo o processo de admissão, integração e desligamento dos funcionários contratados pela empresa. sempre cumprindo os critérios administrativos e jurídicos da entidade, conforme rege as leis vigentes nesse país em relação aos trabalhadores. Sua atribuição está também em cuidar do capital humano das organizações, fazendo com que a empresa siga seus objetivos e cumpra sua missão. Desse modo, necessita de planejamento e um desenvolvimento de seus colaboradores, dentro do contexto da visão e dos objetivos da organização (SANCEVERINO, 2019).

De acordo com Franco (1996, p. 45), “é no setor de Departamento Pessoal que se encontram todas as informações e registros referentes a cada funcionário da empresa, desde a sua admissão até a sua demissão”. Sendo assim, o Departamento Pessoal cuida de toda a documentação existente entre empregado e a empresa onde atua, desde o momento de contratação até o seu desligamento da organização.

Oliveira (2010), declara que o Departamento Pessoal integra praticamente a maioria das empresas, exceto as empresas de pequeno porte, onde nesses casos geralmente os serviços são prestados por escritórios de contabilidade. O Departamento Pessoal atua instruindo as organizações, pois a mesma deve seguir uma legislação que atua como forma de proteção ao empregado, assim, prevenindo reclamações trabalhistas. Logo, sua rotina de trabalho requer muita atenção, pois trata do dia a dia do empregado e da organização.

2.6 O Impacto do e-Social, Desafios e Benefícios: uma abordagem teórica

De acordo com Matos et al. (2016), a implantação do e-Social vai além de mudanças e impactos nas rotinas nas empresas, pois, trará mudanças considerável para os escritórios

contáveis no que diz respeito à troca de informações, podendo este ser um dos pontos mais delicados na rotina do escritório, visto que as informações trocadas entre os usuários do sistema e as empresas deverão ser muito alinhadas evitando penalidades.

O autor ainda menciona, que esse sistema digital será uma grande mudança cultural, estrutural e tecnológica que exigirá técnica, agilidade e transparência na troca das informações. Desse modo muitos eventos, tais como contratações e rescisões deverão ser informadas diariamente, com risco de penalidades para a empresa que não cumprir com a determinação.

No entendimento de Barini (2016), os impactos causados pelo e-Social em relação a mudanças, acontecem com maior intensidade, no departamento pessoal e recursos humanos, tendo em vista ser os departamentos que tratam de forma direta todo o processo de admissão, integração e desligamento dos funcionários contratados pela empresa. Inevitavelmente o Recursos Humanos terá que se tornar mais ágil na preparação da documentação e informações dos empregados.

Na visão de Batista (2015), o e-Social já é uma realidade, as empresas e precisam se adequar para prestar as informações de forma correta e nos prazos legais, a fim de evitar riscos fiscais uma vez que as informações serão completas desde o recrutamento do empregado até o seu desligamento na organização.

Segundo Sanceverino (2019), relata que imputar dados não será o suficiente para atender o e-Social, pois as operações trarão mudanças aos processos trabalhistas, fiscais, administrativos e financeiros da empresa. Logo, a rotina e a cultura necessitam ser estruturadas para que as informações antes disponíveis em diferentes departamentos possam ser integradas e geradas com exatidão, seguindo as leis vigentes e dentro dos prazos do novo sistema.

Sendo assim, o e-Social não traz nenhuma alteração na legislação trabalhista, sua finalidade é tornar mais efetivo o cumprimento da mesma e evitar, portanto, a sonegação de tributos, a informalidade e as fraudes na obtenção de benefícios junto à Previdência Social. Todavia, mesmo sem alternar a legislação, na prática não é um processo simples para as empresas, visto que para se adequarem, elas devem rever seus processos operacionais, remodelar seus sistemas de informações e, principalmente, promover uma mudança cultural de forma a obedecer às regras tempestivamente (SILVA et al., 2016).

Toda adaptação exige empenho e dedicação por parte daquele que irá acrescentar algo novo em sua rotina. Com a implementação do e-Social não é diferente, já que os benefícios previstos virão juntos de desafios, refletindo diretamente na organização (LEAL et al., 2016).

Segundo Matos et al. (2016), os usuários do sistema de escrituração digital e-Social no decorrer do processo de implantação enfrentarão diversos desafios, como, atualização dos

sistemas, integração do cadastro da empresa, dados de seus colaboradores no âmbito dos órgãos e instituições integrados no sistema, além da elaboração de uma folha de pagamento padronizada. Salienta ainda, novos aprendizados para as equipes, seja para um novo sistema, bem como para entender as novas práticas, forçando investimentos financeiros em treinamentos especializados.

Nas palavras de Vassoler (2015) os desafios são amplos, no qual ressalta a necessidade de se realizar investimentos voltados, principalmente, à ajustes dos sistemas e capacitação dos departamentos envolvidos. Aponta ainda, que será necessária uma adaptação aos prazos referentes aos eventos ligados ao e-Social, como também precaução com prazos de customização de outros sistemas da empresa, que poderá ser insuficiente.

Matos et al. (2016. p. 5) relata que, “embora o novo projeto de escrituração digital do governo apresente diversos desafios, o mesmo trará benefícios para todos os envolvidos, desde o fisco até as organizações e seus colaboradores, bem como os usuários do sistema”.

Desta forma, a redução da burocracia e dos custos com o envio dessas informações trabalhistas, possibilita que os gestores transfiram mais energias nas suas operações, uma vez que o processo do armazenamento e entrega dessas obrigações acessórias tornar-se-á algo automatizado.

Assim, o e-Social visa simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, reduzindo a burocracia e os custos dos envios destas informações. Portanto, o sistema prevê a substituição de diversas informações acessórias, muitas vezes eliminando documentos evitando duplicidade, é uma forma de proporcionar mais agilidade à prestação de contas (SOUZA; ORTH, 2020).

De acordo com Frari (2015), destaca que o projeto de escrituração digital trará maior transparência das informações prestadas, melhorando assim o cumprimento da legislação em vigor. Assim, relata que apesar de empregador e empregado serem beneficiados pelo fato de poderem acompanhar, de uma maneira mais simplificada, informações sobre as obrigações relativas a esse vínculo, a concentração de muitas informações exigirá muita organização na padronização, revisão e unificação dos dados.

O autor ainda ressalta, que o e-Social oferecerá uma única base de dados, a qual proporcionará inúmeras vantagens para seus usuários, mas que em contrapartida fará com que eles enfrentem alguns desafios até que estejam totalmente adaptados a esse novo sistema de informações.

2.7 Estudos Relacionados

Com base em estudos relacionados, nota-se que a temática em questão vem sendo abordada por vários autores, dentre os quais destacam-se os seguintes como mais importantes: Filipin et al (2015), Matos et al. (2016), Miranda e Nunes (2018), Dantas et al. (2018), Ataide; Costa e Nagib (2018). No entanto, salienta-se que apesar destes terem a mesma temática, o enfoque os estudos suscitaram são distintos.

O trabalho de Filipin et al. (2015), em seu estudo, buscou identificar os desafios e benefícios da implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de contabilidade. Para isso, a metodologia utilizada na pesquisa, compreendeu-se aplicação de um questionário como ferramenta de coleta de informações, junto à escritórios de contabilidade em um município da região Ceieiro do Rio Grande do Sul. Com base na análise de dados obtidos com os respondentes, concluiu-se que o principal desafio apontado pelos escritórios na implantação do e-Social, é a mudança cultural para as empresas devido ao impasse de sincronização das informações fornecidas pelas empresas aos escritórios contábeis.

No estudo realizado por Matos et al. (2016), este teve como objetivo analisar os impactos gerados nos escritórios contábeis devido à implantação do sistema e-Social, tendo com metodologia utilizada uma pesquisa exploratória e qualitativa. Em suas análises os autores, concluíram que a implantação do e-Social será uma excelente ferramenta para os escritórios de contabilidade bem como para todos os envolvidos, mesmo com seus desafios e desvantagens. Ainda, para estes, após totalmente implantado, o projeto possibilitará um avanço no nos procedimentos e processos da área trabalhista, bem como maior transparência das informações enviadas e principalmente trará melhor adequação para os hábitos, rotinas e cultura que atualmente se encontram engessadas.

O estudo proposto por Miranda e Nunes (2018), este reproduziu em seu trabalho uma análise acerca dos impactos da implantação do e-Social nas organizações, e a efetividade da proteção aos direitos dos trabalhadores. A pesquisa deu-se pela realização de estudo bibliográfico descritivo e exploratório o qual constatou-se que empregadores precisam alinhar seus processos, entre eles pessoas, cultura, sistemas e estruturas, porém o sistema trará benefícios para organizações, por haver redução de declarações prestadas aos órgãos competentes, desburocratizando os processos. Logo o presente estudo concluiu, que o e-social trará uma profunda mudança na estrutura atual de informação ao fisco e um grande impacto nas áreas envolvida nas relações trabalhistas.

Dantas et al. (2018), buscou em seu estudo, compreender de que forma a implantação do E-social impactou os escritórios, quais mudanças internas, investimentos em novas tecnologias e capacitação dos colaboradores foram necessárias para que não houvesse dificuldades quando sua utilização se tornar obrigatória. Para atingir seus objetivos, empregou-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Os resultados evidenciaram que houve impactos positivos nas rotinas de escrituração com a implantação do sistema, salientando que as mudanças nas rotinas de escrituração, impulsionaram a produtividade, diminuíram o retrabalho e tornaram o papel do profissional da contabilidade mais estratégico.

Por fim, Ataides, Costa e Nagib (2018), indagaram qual o nível de preparo dos profissionais contábeis no tocante ao e-Social. Para alcançar o objetivo, o estudo caracterizou-se como uma pesquisa descritiva e teve como resultado, a identificação da falta de capacitação desses profissionais participantes da pesquisa. Assim, para os autores, os dados analisados permitiram inferir que as maiores dificuldades nas organizações são: a conscientização dos gestores e empresários quanto a importância da nova obrigação, além de alterações na estrutura de base de dados das empresas/e clientes.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos exposto no estudo, que tem por finalidade fundamentar as informações levantadas para interpretação e análise do problema, respondendo as questões propostas, chegando aos resultados. Apresentando no primeiro momento as formas de classificação de pesquisa, quanto à abordagem do problema, os objetivos e os procedimentos, em seguida, explicitando os meios de coletas, tratamento e análise de dados.

3.1 Classificação da pesquisa

O presente estudo tem como objetivo analisar como a implementação do e-Social impacta financeiramente e estruturalmente os escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul, apresenta-se como uma pesquisa *survey*, tipo levantamento, pois, a pesquisa se refere a um tipo próprio de pesquisa social empírica., o qual neste caso, buscou-se compreender quais as maiores dificuldades encontradas pelos escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul, para implantar o sistema. Segundo Babbie (2003), há diversas formas de *survey*, pois este termo pode incluir censos demográficos, pesquisas de opinião pública, pesquisas de mercado acerca de preferências do consumidor, estudos acadêmicos sobre preconceito, estudos epidemiológicos etc.

Quanto a forma de abordagem do problema, a pesquisa classifica-se como qualitativa, pois, procurou descrever e analisar a situação dos escritórios de contabilidade da Região Central do RS, sem fazer uso de técnicas estatísticas para estudar a situação do problema de forma mais aprofundada e interpretativa. De acordo com Richardson (2012), a pesquisa qualitativa, concebe uma análise mais aprofundada em relação ao fenômeno estudado. Ainda, a pesquisa qualitativa, utiliza-se de uma abordagem mais detalha e exata, tendo os participantes mais autonomia para determinar o que é importante. Dessa forma, a coleta de dados é concebida de uma maneira mais aberta e tem objetivo de interpretar fenômeno que observa, a descrição, a compreensão e o significado (BEUREN, 2013).

Com relação aos objetivos, o estabelecido neste estudo enquadrrou-se como descritiva, visto que, descreve as principais características observadas nos escritórios contábeis em relação a implementação do e-social, buscando identificar os impactos financeiros e estruturais gerados pelo sistema. Os estudos descritivos, na concepção de Richardson (2012) se propõem a investigar as características de um fenômeno como tal, podendo ser aplicado para analisar o

papel dos fatores que influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos. Ainda, quanto aos objetivos define-se a pesquisa como explicativa, pois, visou identificar os fatores que comprovam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. É o modelo que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas (GIL, 2002).

Por fim, quanto aos procedimentos, utilizados na elaboração da pesquisa, este se classifica como, pesquisa bibliográfica, pois, por meio de suas fontes de informações, baseou-se o estudo, por meio do referencial teórico que conceituará Contabilidade e Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), com foco nos principais elementos do e-Social. Na concepção de Silva (2003, p.60), este frisa que a pesquisa bibliográfica, é aquela que “explica e discute um tema ou problema com base em referencias teóricas já publicadas em livros, revistas, periódicos, artigos científicos etc.”

3.2 Procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados

Na apresente seção estão apresentados os procedimentos de coleta de dados utilizado no estudo e o método quanto a abordagem e análise das informações coletadas, com a finalidade de responder à problemática da pesquisa.

Assim, a coleta de dados deu-se por meio um questionário aplicado de forma *online*, com perguntas abertas e fechadas, no âmbito dos escritórios de contabilidade da Região central do estado do Rio grande do Sul. No entanto os sujeitos de pesquisa, os quais responderam a problemática em questão enquadraram-se dentro dos seguintes critérios pré-estabelecidos: ser profissional de contabilidade, técnico ou graduado, com atuação em escritório contábil; e ser proprietário/ sócio do escritório ou contabilista.

Contudo, os questionários foram aplicados durante o segundo semestre de 2021, via e-mail utilizando a ferramenta *Google Forms* e aplicativo de mensagens, com intermédio do Espaço Contábil da Região Central do Rio grande do Sul. Desses enviados voltaram 34 questionários devidamente preenchidos, que auxiliaram na compreensão do grau de dificuldade dos profissionais contadores frente as novas práticas de escrituração dos dados e a percepção dos respondentes em relação ao tema. De acordo com Silva (2003), o questionário é um conjunto de perguntas ordenadas, objetivas e sistematizadas em curso logico que permite elucidar às variáveis e situações que se deseja medir ou descrever.

Ressalta-se ainda que, os escritórios de contabilidade foram escolhidos por conveniência, que remete em uma técnica não probabilística, ou seja, os indivíduos empregados

nessa pesquisa foram selecionados por ele estar prontamente disponível, não porque eles foram selecionados por meio de um critério estatístico. Após a aplicação dos questionários e a obtenção das respostas, os dados conduziram-se de forma qualitativa. Os mesmos obtidos, apresenta-se neste trabalho em forma de tabelas e gráficos e também por meio de uma análise descritiva.

Sob este viés, como forma de coletar dados, utilizou-se de um questionário (Apêndice A) embasado pelos aspectos teóricos que norteiam o tema do presente estudo, o qual foi aplicado aos gestores dos escritórios de contabilidade conforme critérios previamente estabelecidos. Assim, ao tratar da temática abordada, bibliograficamente, recorreu-se, para construção do questionário, estudos propostos pelos seguintes autores, o qual embasaram também referencialmente esta pesquisa, conforme citados no Quadro 2.

Quadro 2: Variáveis Teóricas.

AUTORES	ANO	VARIÁVEIS/TEMÁTICA
FILIPIN et al.	2015	Impactos e benefícios da implantação do efd social para os profissionais de escritórios de contabilidade.
LEAL et al.	2015	Implementação do e-social: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da paraíba.
FRARI, T. D	2015	Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto e-social: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte.
MATOS et al.	2016	Os impactos da implantação do sistema e-social na rotina dos escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de barroso – mg.
RUFINO, A. P. A	2016	Os impactos da implementação do e-social no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de Caicó/RN: a perspectiva dos contabilistas.
GONÇALVES, A. E. B; ORTH, C. A.	2017	E-Social: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente as mudanças.
MARTINS, R. C. B FILIPIN, R.	2017	Mudanças na cultura organizacional com a implantação do e-social
DANTAS et al.	2017	O impacto da implantação do e-social nas rotinas de escrituração contábil dos escritórios de contabilidade em Aracaju.
ATAIDES, C. M.; COSTA, L. B.; NAGIB, L. R. C.	2018	O nível de conhecimento e preparo ao e-social dos profissionais contábeis de um município mineiro
MIRANDA, I. V; NUNES, J. M. C.	2018	O impacto da implantação do e-social nas organizações: a efetividade da proteção ao trabalhador.
GURGEL. T.	2020	Leiautes do e-Social – Versão S -1.0 RC.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Desta forma, efetuou-se análise do conteúdo dos questionários levantados, que devem ser suficientes para dar suporte a problemática em questão. Como afirma Chizzotti (2006, p.

98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Por fim, na perspectiva deste estudo, a análise dos dados também ocorreu por meio da análise teórica comparativa, tendo como base a análise textual interpretativa, que na concepção de Gil Flores (1994), refere-se aos procedimentos de análise sobre dados qualitativos que partem do pressuposto de que a realidade social é múltipla, mutável e resultado da construção social. Assim, compreendeu-se e interpretou-se como os gestores usam a informação contábil quanto ao processo decisório.

Assim, procurou analisar como a implementação do e-Social impacta financeiramente e estruturalmente os escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul, tendo como base a literatura vigente, possibilitando a compreensão entre as variáveis teóricas e as características encontradas nas empresas em análise. No Quadro 3, apresentar-se o enquadramento metodológico da pesquisa no que tange a execução dos objetivos específicos.

Quadro 3: Síntese dos procedimentos de análise dos dados por objetivo específico proposto.

Objetivos específicos	Enquadramento metodológico	Instrumento de coleta de dados	Análise dos dados
Compreender quais os impactos financeiros e estruturais com a implementação do e-social em seus escritórios;	Survey; Qualitativa; Descritiva; Explicativa; Bibliográfica;	Questionário	Análise de Conteúdo; Análise Descritiva; Análise Teórico comparativa
Contextualizar a realidade da implantação do e-social de acordo com o cronograma estipulado pelo Governo Federal;		Questionário e Bibliográfica	Análise de Conteúdo; Análise Descritiva; Análise Teórico comparativa
Identificar a percepção dos Contadores quanto a importância do e-Social para as empresas;		Questionário e Bibliográfica	Análise de Conteúdo; Análise Descritiva; Análise Teórico comparativa
Averiguar na percepção dos contadores as principais dificuldades mediante a implementação do e-Social;		Questionário e Bibliográfica	Análise de Conteúdo; Análise Descritiva; Análise Teórico comparativa

Fonte: O autor (2021).

Mediante a coleta de dados, foi elaborado uma classificação sistêmica o qual ocorreu uma seleção, codificação e tabulação dos mesmos. O tratamento de dados deu-se por meio de utilização de planilha eletrônica do programa Microsoft Excel®. Para Lakatos e Marconi (2003, p.167) “Uma vez manipulados os dados e obtidos os resultados, o passo seguinte é a análise e interpretação dos mesmos, constituindo-se ambas no núcleo central da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUÇÕES

Nesse capítulo, estão apresentados os resultados obtidos dos procedimentos praticados sobre a temática em questão. Assim como os aspectos descritivos do questionário e da pesquisa bibliográfica, a fim de confrontar a teoria com a prática e compreender como os profissionais contábeis estão assimilando a implementação do e-Social, proporcionando uma melhor análise dos dados.

Para tanto, como forma de alcançar os objetivos deste estudo, o mesmo foi categorizado em alguns tópicos, que suscitam uma ordem lógica de desenvolvimento e captam, na medida do possível, a integralidade das informações a que este estudo se propõe.

- ✓ Sujeitos da pesquisa;
- ✓ Implementação do e-Social;
- ✓ Percepção dos contadores frente a importância do e-Social;
- ✓ Principais dificuldades mediante a implementação;
- ✓ Principais Impactos financeiros e estruturais.

A seguir, como forma de contextualizar os participantes deste estudo, tem-se a caracterização da amostra composta por 34 (trinta e quatro) escritórios contábeis da região central do Rio Grande do Sul.

4.1 – Caracterização dos sujeitos da pesquisa

A caracterização dos sujeitos de uma pesquisa é relevante no processo de compreensão e interpretação dos dados coletados para responder à problemática em questão. Dessa forma, para identificar o perfil dos sujeitos, inicialmente buscou-se saber o seu gênero, idade, formação, tempo de atuação como profissional contábil, número de clientes atendidos e tipos de serviços prestados. Conforme demonstra Tabela 2 a seguir.

Tabela 2: Perfil dos Respondentes.

Variáveis	Perfil prevalecente	Percentual
1. Gênero	Gênero masculino	53%
2. Faixa etária	Entre 36 e 50 anos	44%
3. Formação	Superior completo / especialização	50%
4. Tempo de atuação	A mais de 21 anos	35%
5. Número de clientes atendidos	De 51 a 150 clientes	53%

6. Tipos de serviços prestados pelo escritório	Contabilidade tradicional	92%
	Consultoria	79%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De posse dessas informações, verifica-se uma igualdade com relação ao gênero dos respondentes, ou seja, 53% dos respondentes são homens e 47% são mulheres. Ainda, a maior parte, ou seja, 15 (44%) possuem uma faixa etária entre 36 a 50 anos; 8 (24%) dos participantes declararam ter entre 20 a 35 anos, seguido 7 (21%) ter entre 51 a 65 anos e apenas 4 (12%) ter mais de 65 anos de idade. De acordo com informações disponibilizadas no *site* Rede Jornal Contábil, aqui no Brasil, em 1950, as mulheres representavam apenas 4,30% dos trabalhadores da área e, em 2014, elas já eram quase a metade desses trabalhadores, ou seja, 47,40%, o que vai ao encontro com os dados apresentados (REDE JORNAL CONTABIL, 2015).

Quanto ao grau de instrução, percebe-se que a maior parte, ou seja, 17 (50%) dos profissionais contabilistas possuem especialização; 12 (35%) tem o curso superior; 4 (12%) portam curso de Mestrado; e apenas 1 (3%) cursou o curso Técnico. É importante salientar que dentre os participantes não foi encontrado nenhum profissional com curso de doutorado. Para Silva (2016), a Educação Profissional Continuada (EPC) é fundamental para garantir que o profissional tenha aptidão de atuar em sua área utilizando técnicas baseadas nos conhecimentos atuais. Portanto, a alta competitividade requer que os profissionais prossigam em constante processo de treinamento e atualização para acompanhar o dinamismo carecido no mercado de trabalho, uma vez que o profissional da área necessita estar preparado para atender às ações de uma economia globalizada.

Posto isto, além dos conhecimentos obtidos na graduação, o profissional da contabilidade precisa se aperfeiçoar para se adaptar às mudanças na sua área de atuação com o propósito de manter o aprimoramento e a qualificação.

No tocante de tempo de atuação a maior parte dos escritórios que participaram da pesquisa, ou seja, 12 (35%) atuam no mercado a mais de 21 anos, além de 6 (18%) atuarem de 16 a 20 anos; 6 (18%) profissionais declararam estarem na área entre 10 a 15 anos; 5 (15%) entre 6 a 10 anos; 5 (15%) atuam na área entre 0 a 5 anos. Outrossim, isto indica que entre os profissionais da área contábil há uma grande variação de tempo de atuação, sendo que, devido a essa informação, pode-se inferir que esse grupo possui mais experiência na função desempenhada e já passaram por outras mudanças pertinentes ao exercício da contabilidade.

Diante deste contexto, faz-se mister frisar, que o grande número de empresas presentes na atualidade aquece o mercado contábil e requer a presença de muitos profissionais

contabilistas no exercício da escrituração das contas tributárias, fiscais e trabalhistas. Assim, para a próxima questão indagou-se a quantidade de empresas que são atendidas por cada profissional, obtendo-se as seguintes respostas: a maioria, isto é, 18 (53%) entrevistados revelaram que atendem entre 51 e 150 empresas; 11 (32%) indivíduos atendem entre 1 e 50 empresas; 5 (15%) participantes afirmaram que atendem entre 151 e 300 empresas.

Sob este viés, com base nestes dados, é possível compreender a estrutura dos escritórios contábeis, os quais precisam buscar constante atualização para cumprir suas atividades com êxito. Contudo, o e-Social, programa do Governo Federal que está em fase de implantação, requer dos profissionais contabilistas um maior empenho pois vai além do aprendizado de novas metodologias digitais, assumindo uma proporção que atinge a mudança cultural tanto das empresas atendidas como dos próprios contabilistas. Dessa forma, nota-se a necessidade de investimento pelo nível de exigências que as organizações contábeis terão frente ao e-Social.

Por fim, quando questionado aos participantes da pesquisa quais tipos de serviços prestados em seus escritórios contábeis, constatou-se que 32 (92%) prestam a contabilidade tradicional; porém 27 (79%) também prestarem consultoria; ainda 6 (18%) prestarem auditoria; 4 (12%) controladoria; 1 (3%) prestar escrita fiscal e folha de pagamento; 1 (3%) contabilidade e departamento pessoal.

Neste cenário, observa-se que, com o passar do tempo, foram surgindo diversas cobranças por parte do governo com relação à prestação de informações sobre os mais variados tipos de obrigações fiscais, o qual demanda tempo para que essas tarefas sejam realizadas. Com isso, muitos profissionais passaram a priorizar estas obrigações, o que demonstra que a maior parte respondentes prestam uma contabilidade tradicional, não restando tempo para auxiliar os gestores no andamento do negócio. Atrelado a este fato, recorre-se ao que propõe Marion, (2009, p. 28) ao afirmar que, “a contabilidade não deve ser feita visando basicamente atender às exigências do governo, mas, o que é muito mais importante, auxiliar as pessoas a tomarem decisões”.

A seguir tem-se a descrição do perfil dos clientes analisados a partir dos questionários aplicados.

4.1.1 Perfil dos clientes

Para compreender o perfil e a complexidade da carteira de clientes dos escritórios contábeis foi solicitado que os participantes respondessem o percentual atendido por setor

econômico, por regime tributário e por grupo de enquadramento do e-social. A Tabela 3 resume o perfil preponderante:

Tabela 3: Perfil dos clientes atendidos pelos escritórios.

Variáveis	Perfil preponderante	Percentual
7. Ramo de atividade	Comércio	68%
8. Regime tributário	Simples Nacional	64%
9. Porte das empresas	Micro Empresas	44%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A partir das respostas obtidas, pode-se observar que, em média, o perfil dos clientes dos sujeitos da pesquisa, 68% são empresas de comércio, 15% prestadores de serviços, 9% indústrias. No que se refere ao regime tributário das organizações atendidas, em média, 64% são simples nacional, 18% são empresas do Lucro Presumido, 14% são tributados pelo Lucro Real, 4% são Microempreendedores Individuais (MEI).

Acentua-se que o ramo de atividade é o que define a área em que a empresa irá atuar, uma vez que este contribui, também, para o enquadramento tributário visando um melhor retorno para o mesmo, colaborando para o crescimento e definindo o porte da organização. Por fim, no que tange o porte das organizações, no qual os escritórios possuem mais clientes, a maior parte dos clientes dos escritórios se enquadram como Microempresas, aparecendo a seguinte distribuição: 39% Microempresas, 29% Empresa de Pequeno Porte, 18% Empresas de Médio Porte e 14% Empresas de grande Porte.

Ressalte-se que as informações prestadas pelas microempresas, empresas de pequeno porte e pelo Microempreendedor Individual – MEI ao e-Social serão efetuadas em sistema simplificado, compatível com as especificidades dessas empresas (BRASIL, 2020).

Diante dessas exigências tributárias, previdenciárias e pessoal, muitas dessas empresas terceirizam tais serviços com as empresas de Contabilidade, o que demonstra a importância do profissional contábil frente essa nova obrigação. Na sequência, tem-se a contextualização da implantação do sistema de acordo com o cronograma estipulado pelo governo federal.

4.2 Contexto da implantação do E-social de acordo com o Governo Federal

O Projeto e-Social tem deixado muitos profissionais receosos com sua execução devido à complexidade do sistema e também a falta de um cronograma definitivo, já que no decorrer





do processo de implantação este já passou por várias alterações e até o presente momento não se encontra estabilizado. Todavia, realizando uma análise a longo prazo, torna-se possível o entendimento de que a dedicação desempenhada durante a implantação será recompensada, pois o mesmo irá agregar de maneira significativa aos processos relacionados.

Na perspectiva deste estudo, a pesquisa buscou contextualizar a realidade da implantação do E-social seguindo o cronograma disponibilizado e atualizado pela Portaria Conjunta/nº 71, de 29 de junho de 2021, o qual dispõe acerca do cronograma de implantação do Sistema, como forma de compreender a realidade apresentada, buscando embasamento para a construção dos resultados. Inicialmente, para as empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões, a implantação do E-Social teve início em janeiro de 2018, sendo o 1º grupo do projeto.

Para as demais empresas privadas, estas foram subdivididas novamente em dois grupos, sendo o 2º grupo com as entidades empresariais não optantes pelo Simples Nacional com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões, iniciando a implantação em julho de 2018. Já o 3º grupo é composto pelas entidades optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto empregadores domésticos) e entidades sem fins lucrativos, abarcando o microempreendedor individual, sendo que estes deram início a efetivação do projeto em janeiro de 2019.

Sob este viés, para as empresas constituídas após essa data com opção pelo Simples Nacional, estas foram direcionadas, também, para o 3º grupo. Os órgãos públicos foram conduzidos para entrar no projeto a partir de julho de 2021, conforme demonstra o Quadro 4 (BRASIL, 2021).

Quadro 4: Cronograma da implantação do E-social.

Cronograma E-social				
	Tabelas	Eventos Não periódicos	Eventos Periódicos	Eventos SST
Grupo 1 Grandes Empresas	✓ Janeiro / 2018	✓ Março / 2018	✓ Maio / 2018	✓ Outubro / 2021
Grupo 2 Demais Empresas	✓ Julho / 2018	✓ Outubro / 2018	✓ Janeiro / 2019	Janeiro / 2022

Grupo 3				
Simple Nacional	Janeiro / 2019	Abril / 2019	Maio / 2021	Janeiro / 2022
Grupo 3				
Pessoas Físicas	Janeiro / 2019	Abril / 2019	Julho / 2021	Janeiro / 2022
Grupo 4				
ADM. Pública e ORG. Internacionais	Julho / 2021	Novembro / 2021	Abril / 2022	Julho / 2022

Fonte: Adaptado pelo autor (BRASIL,2021).

Nota-se a partir do Quadro 4, a evolução da implantação do E-social de acordo com a Portaria Conjunta SEPRT/RFB 71/21, a data de início para o cumprimento das obrigações, para cada grupo de empresas, onde se encontra dividido em 4 fases específicas (faseamento), podendo ainda cada fase ser exigida em datas distintas, considerando o tipo de evento a ser enviado ou por dígito final do CNPJ básico.

No primeiro momento na fase 1 as empresas devem enviar as informações em relação ao Cadastro do Empregador e Tabelas (S-1000 a S-1080), em seguida na fase 2, encontra-se o Cadastro dos Trabalhadores e Eventos não Periódicos (S-2190 a S-2399), na fase 3, Eventos de Folha (Periódicos - S-1200 a S-1299) e EFD-Reinf. Na fase 4, deve ser enviada a DCTFWeb (Substituição da GFIP para Contribuições Previdenciárias) e DCTFWeb (Nova GRFGTS - Fim da GFIP para GRF e GRRF), e por fim, as informações referentes a Eventos SST (S-2210, S-2220 e S-2240).

Dessa forma, as empresas participantes do grupo 1, 2 e 3, já cumpriram com as primeiras obrigações e se encaminham para fase 5, referente aos documentos de Saúde Ocupacional (SST). Nesta etapa está sendo realizada a entrega dos eventos S-2210 (Comunicação de Acidente de Trabalho), S-2220 (Monitoramento da Saúde do Colaborador) e S-2240 (Condições ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos).

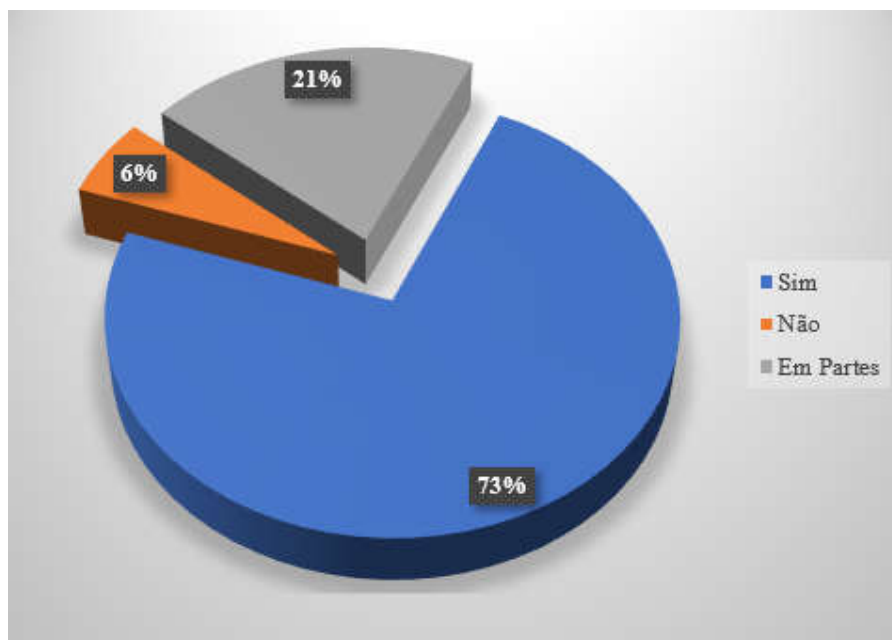
Em relação ao grupo 4, referente à administração pública e organizações internacionais, essas por sua vez, já passaram pela primeira fase referente as informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastro dos empregadores e tabelas, a próxima etapa fase 2, decorreu-se a partir de 22/11/2021, onde os entes passam a ser obrigados enviar as informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos). Exemplos: admissões, afastamentos e desligamentos. As próximas fases do grupo 4 passam a ser obrigados a partir de abril de 2022,

no qual se tornará obrigatório o envio de folha de pagamento de todo mês de abril, e por fim na última fase deverá ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

Neste contexto, o e-Social que está em fase de implementação, demanda dos profissionais contábeis uma maior dedicação, pois vai além do aprendizado de novas metodologias digitais, assumindo uma proporção que atinge a mudança cultural tanto das empresas atendidas como dos próprios escritórios contábeis.

Tendo em vista uma série de mudança com esse novo sistema, questionou-se aos participantes da pesquisa, se de acordo com o cronograma estipulado pelo Governo federal já se sentem preparados para trabalhar com e-Social, ao que assim se manifestaram: a grande maioria, ou seja, 25 (73%) manifestaram, já se sentirem preparados para essa nova obrigação, 7 (21%) declararam apenas em partes, ou seja, não se sentem preparados para atuar com segurança no novo sistema do e-Social, enquanto 2 (6%) afirmam ainda não estar preparados para esse novo programa do Governo Federal, conforme demonstrado no Gráfico 1 a seguir:

Gráfico 1: Preparados para o sistema e-Social.

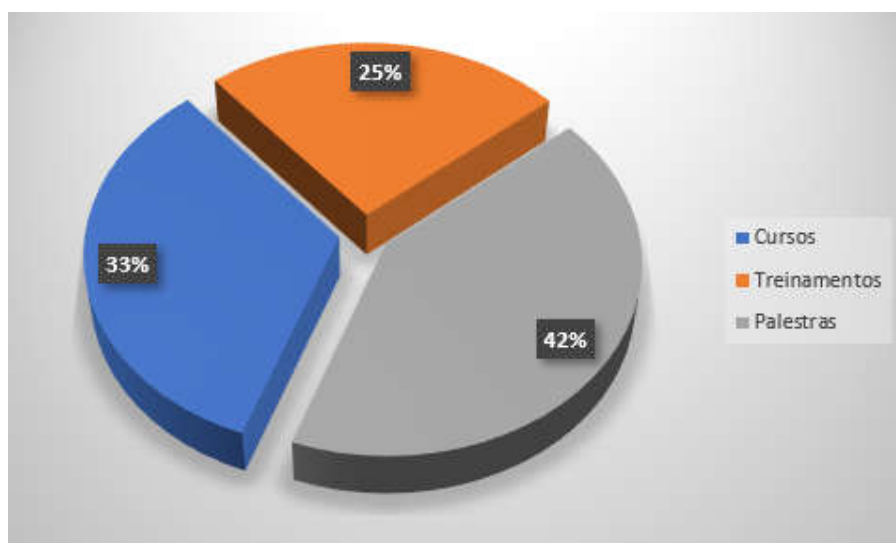


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Percebe-se, portanto que apesar de majoritariamente os participantes da pesquisa se sentirem preparados para essa nova realidade, há entre os sujeitos incertezas que geram insegurança com relação as novidades trazidas pelo novo projeto e-Social.

Para compreender melhor os receios desses profissionais, questionou-se aos participantes se contaram com algum apoio dos órgãos reguladores para a implantação do sistema, e até o presente, 21 (62%), afirmam não obterem nenhum tipo de apoio dos órgãos reguladores; já 13 (38%) declaram ter obtido algum tipo de apoio do governo. Dentre esses 13 contabilistas, 5 (42%) afirmam que obtiveram palestras dos órgãos reguladores; já 4 (33%) afirmam que tiveram cursos e 3 (25%) conquistaram treinamentos em relação ao sistema, o que pode ser visualizado no Gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2: Apoio dos Órgãos reguladores.



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um ponto importante a se destacar, é o fato que a maior parte dos participantes da pesquisa relataram de não obterem nenhum tipo de apoio dos órgãos reguladores até o presente momento, considerando que o projeto foi instituído pelo Decreto de Lei 8. 373 de 11 de dezembro de 2014. Neste ponto, observa-se uma preocupação maior dos profissionais, tendo em vista, a sinergia e colaboração dos órgãos reguladores. A seguir, será demonstrado a percepção dos profissionais contabilistas frente a importância do e-Social para o escritório e seus clientes.

4.3 Percepção dos contadores frente a importância do e-social

As percepções dos contadores são basicamente compreendidas como aquilo que os sujeitos da pesquisa esperam a partir da implantação do e-Social. Neste sentido, investigou-se

a percepção dos participantes em relação a contribuição do e-social para o crescimento dos seus escritórios e seus clientes, consoante exposto no Quadro 5.

Quadro 5: Contribuição para o crescimento do escritório e oportunidade de agregar valor.

Variável	Concordância	Respostas	%
e-Social Contribuirá para o crescimento do escritório e seus clientes	Discordo totalmente	1	3%
	Discordo parcialmente	1	3%
	Não concordo nem discordo	5	15%
	Concordo totalmente	13	38%
	Concordo parcialmente	14	41%
O e-Social trará oportunidade de agregar valor em seus honorários	Discordo totalmente	8	24%
	Discordo parcialmente	2	6%
	Não concordo nem discordo	5	15%
	Concordo totalmente	8	24%
	Concordo parcialmente	11	32%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os resultados apurados evidenciam que a maior parte, 14 (41%) dos respondentes concordam parcialmente em relação ao e-Social contribuir para o crescimento do escritório e seus clientes, seguido de 13 (38%) concordarem totalmente, 5 (15%) não concordam nem discordam, 1 (3%) discorda parcialmente e 1 (3%) discorda totalmente. Dessa forma, percebe-se por meio da análise desta questão, que a maior parte dos sujeitos da pesquisa consideram um impacto positivo no que diz respeito a oportunidade de crescimento dos escritórios e seus clientes.

Segundo Oliveira (2014, p. 42), o e-Social tem como objetivo “viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros; simplificar o cumprimento de obrigações; e aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais”. O autor supracitado ainda salienta, a importância do sistema para sociedade, com intuito principal de atuar com maior transparência entre Governo e empregador, permitindo que os empregados possam gozar de seus direitos trabalhistas e previdenciários com mais celeridade e integridade.

Em sequência, indagou-se aos participantes, se o sistema e-Social trará oportunidade de agregar valor a seus honorários, possibilitando crescimento para o escritório. Observa-se, um maior número dos respondentes 11 (32%) concorda parcialmente; 8 (24%) concordam

totalmente; 8 (24%) discorda totalmente; 5 (15%) não concordam nem discordam e 2 (6%) discordam totalmente.

Ao correlacionar esta afirmativa com a anterior, conclui-se que os profissionais contábeis acreditam na possibilidade de valorizar seus honorários com a implantação do sistema e-Social e conseqüentemente possibilitar o crescimento para o escritório e seus clientes. Na seqüência a Tabela 4, demonstra as perspectivas dos profissionais contábeis da Região Central do RS, em relação à implementação do e-Social.

Tabela 4: Perspectivas dos contabilistas quanto à implementação do e-Social.

Perspectivas	Respostas	Percentual
Facilitar/melhorar/organizar/objetivar as rotinas trabalhistas nos escritórios	17	50%
Transparência/fiscalização/ troca de informações / cumprimento da lei	25	74%
Aumento de trabalho/desafios/ dificuldades para se adequar ao sistema	4	12%
Aumento de clientes	5	15%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As perspectivas são basicamente compreendidas como aquilo que os participantes da pesquisa esperam a partir da implementação do e-Social. Dentre estas, destaca-se, a transparência, a fiscalização e a troca de informações entre os órgãos de modo de promover o cumprimento da lei por parte dos contribuintes. Outro destaque, é a facilitação, a melhoria, a organização e a objetivação das rotinas trabalhistas dentro dos escritórios, evitando o envio das informações repetidas para diversos órgão e propiciando uma redução das obrigações acessórias.

Porém, apesar de a maior parte dos participantes apontar perspectivas positivas em relação ao sistema, uma minoria dos respondentes aponta incertezas, como aumento de trabalho, desafios e dificuldade para se adequar ao e-Social, além de poucos participantes acreditar em aumento de clientes após o sistema estar completamente implantado. Por meio da Tabela 5, tem-se a investigação dos benefícios gerados pelo sistema na visão dos profissionais contabilistas.

Tabela 5: Benefícios do e-Social na visão dos contabilistas.

Benefícios advindo do e-Social	Respostas	Percentual
Segurança nas informações	21	62%
Redução nas obrigações acessórias	17	50%
Agilidade nos processos	16	47%
Aumento de clientes.	2	6%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A pesquisa buscou detectar possíveis benefícios aos profissionais contabilistas advindos do e-Social. Assim, foram utilizadas afirmações e questões de múltiplas escolhas com as possíveis vantagens que poderão ocorrer aos profissionais. Dessa forma, ao analisar a Tabela 5, a resposta mais frequente refere-se a segurança nas informações com 21 (62%), além de 17 (50%) acreditarem na redução das obrigações acessórias, 16 (47%) presumiram agilidade nos processos e apenas 2 (6%) acreditam em até mesmo um aumento de clientes no decorrer da implementação.

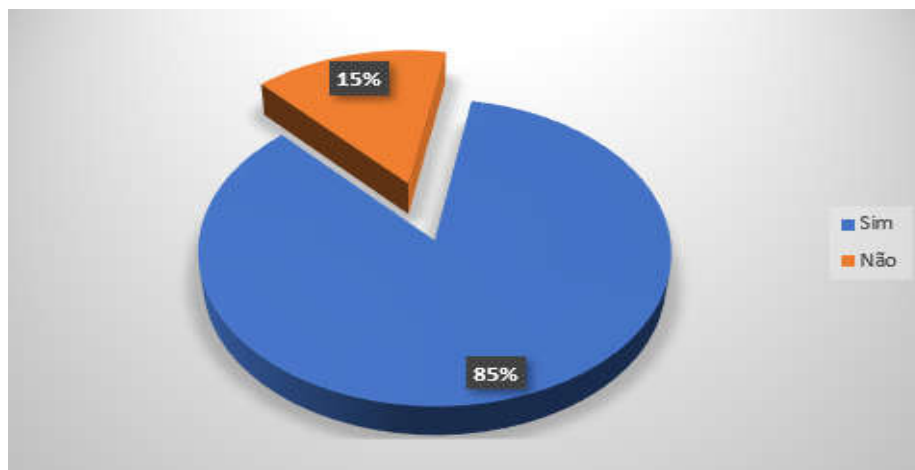
Observando as respostas dos participantes, conclui-se que, para a maioria os prós gerados pelo e-Social, serão tanto para o empregado, como também para a própria empresa e profissional atuante na área contábil. Tendo em vista que um dos principais objetivos do projeto, seria unificar e facilitar o trabalho do profissional responsável pela declaração das informações necessárias.

Para os profissionais e empregadores diretamente relacionados ao E-Social também há vantagem, se tratando da simplificação, através da unificação dos processos necessários para a prestação de informações ao fisco. O e-Social busca facilitar os processos realizados pelo departamento pessoal, visto que aponta a centralização na realização das obrigações, tanto as principais, quanto acessórias, direcionadas ao fisco, objetivando também a redução de papéis armazenados nos escritórios contábeis e uma maior organização deste departamento.

Segundo Vellucci (2017), entre as principais vantagens do sistema está a otimização e informatização do processo de envio de informações e a redução de obrigações acessória. Onde, possibilita a diminuição de arquivos, visto que as informações ficam registradas diretamente no banco de dados, facilitando o trabalho do profissional contábil.

Ainda, sobre os benefícios gerados pelo sistema, questionou-se aos respondentes, a forma como o projeto e-Social se apresenta atualmente, se os profissionais envolvidos, defendem a permanência do mesmo, o Gráfico 3 atesta a opinião dos sujeitos da pesquisa.

Gráfico 3: Defesa da permanência do e-Social.



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Extraí-se das respostas dos profissionais de contabilidade acerca da permanência do sistema, a maioria, ou seja, 29 (85%) dos respondentes acreditam nos benefícios da implantação do sistema, e apenas 5 (15%) declaram não apoiar a permanência do e-Social. É natural que o novo, mesmo quando apresenta um projeto de desenvolvimento, acarrete dúvidas e receios nos indivíduos, principalmente quando lesa costumes enraizadas em suas rotinas. Porém, percebe-se por parte dos respondentes, uma visão positiva acerca desta nova obrigação acessória, ao reduzir a burocracia e aumentar consideravelmente o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados.

Na sequência, é apresentado as principais dificuldades na ótica dos profissionais contábeis mediante a implementação do e-Social.

4.4 Principais dificuldades mediante a implementação do e-social

Muitas das dificuldades apontadas para o novo sistema, refletem as próprias perspectivas que os participantes têm em relação ao mesmo, no qual foram discutidas no tópico anterior. Contudo, foi acrescido mais alguns pontos que criaram dificuldades mediante a implementação do sistema delineadas por esses profissionais., podendo ser percebidos na Tabela 6, a qual apresenta as principais dificuldades em decorrência da implementação do e-Social.

Tabela 6: Principais dificuldades com a implementação do e-Social.

Dificuldades advindo do e-Social	Respostas	Percentual
Estrutura do Sistema	23	68%
Falta de capacitação de pessoal	21	62%
Estrutura organizacional	13	38%
Integração entre os órgãos	07	21%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme demonstra a Tabela 6, observa-se as principais dificuldades imposta pelo e-Social. Para Chiavenato (2015), as mudanças são consideradas fases de transições que ocasionam transformações, essas mudanças sempre trazem desafios e precisam de um período de adaptação, o que é comum acontecer em empresas, principalmente pelas alterações de leis e novas obrigações que o governo impõe.

Na questão proposta, foi possível o respondente escolher mais de uma alternativa, nos quais os dados apontam que 23 (68%) destes sentem dificuldade em relação a estrutura do sistema, no qual provocou uma alteração na estrutura da base de dados. Dessa forma, exigirá padronização, revisão e unificação dos dados, na realização da prestação das informações.

Ainda sobre esta questão, percebe-se que 21 (62%) dos participantes denotam que a falta de capacitações profissional é um grande impasse para a adaptação ao e-Social, pois não haverá profissionais capacitados para utilizar o novo sistema de escrituração, devido a esta ausência de capacitações. Ademais, os dados apontam que 13 (38%) atestam que a maior dificuldade está na estrutura organizacional. Portanto, esse processo de institucionalização, apresenta-se complexo por necessitar de alinhamento do conhecimento técnico dos profissionais, além de estrutura organizacional para receber as informações processar e enviar ao governo federal em tempo hábil das informações dos clientes.

Por fim, os profissionais também demonstram preocupações em relação a falta de integração entre os órgãos regulamentadores, onde tem sido frequentes as discussões dos profissionais contábeis frente ao governo, em especial no que tange à falta de clareza das informações prestadas pelo poder público, o que dificulta a tentativa de adequação das empresas ao e-Social, bem como quando o assunto são os custos para a sua implantação. Em outro momento, os contadores foram questionados sobre os desafios encontrados para implantação do sistema e-Social, como se apresenta na Tabela 7.

Tabela 7: Principais desafios advindo do e-Social.

Desafios advindo do e-Social	Respostas	Percentual
Mudanças nas práticas internas	24	71%
<i>Softwares</i> inadequados	16	47%
Dificuldade na adaptação	16	47%
Aumento da exposição a fiscalização	14	41%
Custos elevados	09	27%

Fonte: dados da pesquisa (2021).

A pesquisa elencou possíveis desafios a serem enfrentados pelos profissionais contábeis na implementação do e-Social. Iniciando esta discussão por meio da Tabela 7, analisou-se, que em maior parte, 24 (71%) destacam, que a as mudanças nas práticas internas é um desafio a ser enfrentado pelos profissionais contábeis.

Na pesquisa de Filipin et. al. (2016), esta demonstra, que o principal desafio apontado pelos escritórios, na implementação do sistema é a mudança cultural para as empresas, isso devido à dificuldade de sincronizar o departamento pessoal dentro das empresas com o do escritório, em que as informações e dados repassados pelos funcionários e as empresas, deverão ser inspecionados e confirmados em tempo real. Outros desafios apontados foram a implantação e as falhas nos programas operacionais, ou seja, com a tecnologia da informação.

Ainda, a ausência de *softwares* adequados também foi relatada como um desafio pelos profissionais, os quais, 16 (47%) destes acreditam que a falta de *softwares* apropriados será um grande obstáculo para implantação do sistema, por isso, além dos mesmos necessitarem de aperfeiçoamento, os *softwares* deverão estar adaptados para a boa execução do novo sistema. Corroborando com o exposto, de acordo com o Jornal Contábil (2015), o mesmo afirma que o acúmulo de muitas informações numa única base de dados precisará padronização, revisão e unificação dos dados, na realização da prestação de informações.

Ainda, conforme os dados supracitados, constatou-se que 14 (41%) dos profissionais ratificam estar preocupados com o aumento a exposição à fiscalização. Desse modo, fica mais evidente que deve haver uma adaptação na forma como os profissionais atuam em relação ao e-Social, estando mais abertos a mudanças, buscando se capacitar ao máximo para prestar as informações de maneira correta e, assim, evitar problemas para a organização à qual esteja vinculado.

Percebe-se ainda, que 9 (27%) dos profissionais, expõem que dentre as dificuldades, está o alto custo para implementação do sistema, valendo ressaltar que o profissional contábil

que não se adaptar à nova realidade do e-Social tende a enfrentar dificuldades em se manter no mercado, pois o mesmo traz uma mudança cultural nos processos internos, provocando uma evolução nos sistemas de informações e na infraestrutura das empresas.

Em suma, em relação à implantação do e-Social, as principais dificuldades estão na adaptação do pessoal, seguida pelo custo financeiro e as mudanças na estrutura organizacional. Encontra-se certa insegurança por parte dos profissionais, quanto à correta metodologia estabelecida na legislação, em função das inúmeras exigências trazidas pelo sistema. As modificações são inúmeras, requerendo cada dia mais conhecimento dos profissionais contábeis (VELLUCCI, 2017).

Por conseguinte, utilizou-se de uma análise mais profunda para levantar onde ocorreu os maiores impactos financeiros e estruturais causados pelo sistema.

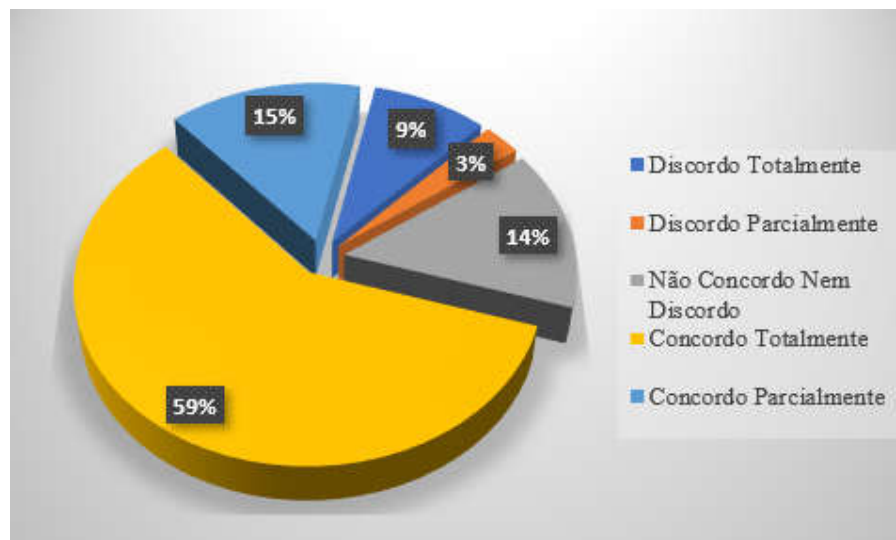
4.5 Principais impactos financeiros e estruturais com a implantação do e-social nos escritórios analisados

A adequação às inovações trazidas pelo e-Social, decorrente do desenvolvimento tecnológico, acarretou novos processos que são necessários no tocante a treinamento de pessoal, adaptação de sistemas informatizados e adequações estrutural. Neste sentido, salienta-se o entrave existente, atinente aos impactos financeiro e estruturais causados pela implantação do sistema.

Diante dos fatos, investir em inovação traz grandes benefícios para as organizações, já que contribui para a otimização de processos, produtividade, agilidade em entregas, maior conectividade, aumento de resultados financeiros, e conseqüentemente, maior lucro para a organização (JORNAL CONTABIL, 2015).

Neste contexto, ao serem questionados em nível de concordância, se ocorreu algum aumento na aplicação de recursos financeiros em decorrência da implantação do e-Social, a maior parte dos respondentes, ou seja, 20 (59%) concordam totalmente, 5 (15%) concordam parcialmente, 5 (15%) não concorda nem discorda, 3 (8%) discorda totalmente e 1 (3%) discorda parcialmente, conforme ilustrado no Gráfico 4 a seguir.

Gráfico 4: Ocorrência de aumento na aplicação de recursos financeiros.



Fonte: dados da pesquisa (2021).

No tocante do Gráfico 4, observou-se que houve aumento de aplicação de recursos financeiros na maior parte dos escritórios participantes da pesquisa, com isto, foi possível identificar um maior gasto com despesas relacionadas ao sistema. A fim de buscar uma análise mais detalhada, indagou-se aos participantes, como os mesmo ou escritório se prepararam para chegada do projeto, conforme demonstra a Tabela 8.

Tabela 8: Preparação dos escritórios para chegada do e-Social.

Variáveis	Respostas	Percentual
Cursos e treinamentos	34	100%
Mudança na cultura	27	79%
Investimento tecnológico	21	62%
Melhoria na infraestrutura	19	56%
Auditoria dos documentos	8	24%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme a Tabela 8, os dados demonstram, que 100% dos escritórios buscaram preparação por meio de capacitação em cursos e treinamentos, o que valida a importância de pessoas qualificadas e especializadas no e-Social, para que os clientes se sintam mais seguros e para que o mesmo facilite na adaptação dos profissionais a estas mudanças.

Ao serem questionados acerca da necessidade de adaptação/mudança nas rotinas e no escritório, 79% dos respondentes da pesquisa responderam, haverá necessidade de algum tipo de mudança ou adaptação, ao passo que 21% não veem tal necessidade.

Diante das necessidades encontradas, percebe-se as principais mudanças e adaptações para os escritórios, para 62% houve necessidade de investimentos tecnológicos, ou seja, adequação de sistemas, pois, a nova realidade acirra a competição e tal investimento torna-se um diferencial competitivo, o qual pode ser decisivo na permanência ou não dentro do mercado.

Diante do exposto, constata-se que os hábitos e rotinas do escritório de contabilidade, estão se transformando com a implementação do e-Social. Além do que, percebe-se que a preparação para adequação ao sistema, estão sendo direcionada principalmente, a mudança na cultura, na qual evidencia os hábitos e rotinas relacionadas ao projeto, bem como investimentos tecnológicos, pois os *Softwares* que se utiliza deve estar dentro dos parâmetros e *layouts* do E-social.

Cordeiro e Klann (2014), afirmam que “houve um aumento na integração de informações via sistemas/softwarees entre clientes e a empresa de serviços contábeis, principalmente quanto à parametrização e importação de dados” o que corrobora com o presente estudo, à medida que, é imprescindível investimento em qualidade no sistema de informação para envio de dados ao e-Social, causando impactos tanto financeiros como estrutural nas organizações.

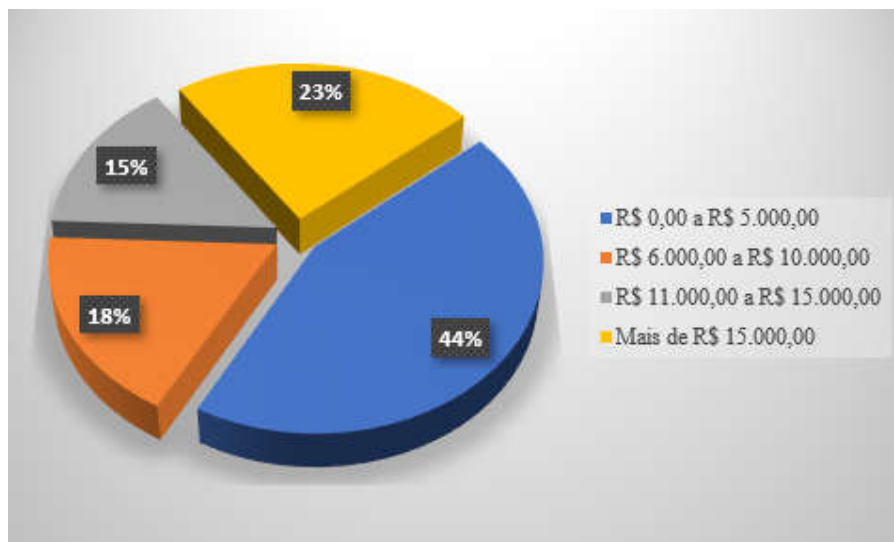
Destaca-se também, que para 56% dos participantes da pesquisa, foram necessário mudanças na estrutura organizacional, pode-se considerar essas iniciativas como de certa forma uma solução para uma melhor adaptação ao sistema e uma aproximação entre a contabilidade e empresas. Cabe-se ressaltar, as exigências por parte do e-Social, terá um impacto, tanto para o profissional contábil, quanto para o empresário, pois atualmente pode-se perceber que os escritórios de contabilidade e empresas devem caminhar juntos, ou seja, estar muito próximos para que possa a ver, a troca de informações diariamente.

Ainda, sobre a preparação para chegada do e-Social, verificou-se que para 24% dos participantes foi necessário auditoria nos documentos, o que demonstra uma preocupação com a própria implantação e cumprimentos de prazos estabelecidos, pois acarreta um aumento nas responsabilidades dos profissionais.

No tocante dos valores investidos em preparação para o e-Social, é válido evidenciar, que os profissionais relataram que houve um aumento de aplicação de recursos com a implantação do e-Social, 15 (44%) afirmam terem investidos valores entre R\$ 0,00 a R\$ 5.000,00, 8 (23%) declaram ter um investimento acima de R\$ 15.000,00, o que demonstra um

impacto financeiro significativo dentro das organizações, 6 (18%) entre R\$ 6.000,00 a R\$ 10.000,00, e 5 (15%) entre R\$ 11.000 a R\$ 15.000,00, conforme apresentado no Gráfico 5.

Gráfico 5: Valores investidos em preparação para o e-Social.



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Pode-se observar pelo Gráfico 5, que foi necessário um maior gasto com despesas relacionadas ao e-Social, o que pode ser relacionado com a complexidade do sistema e a necessidade de readequação dos escritórios como um todo. Diante disto, foi necessário investigar onde ocorreram os maiores impactos financeiros em relação ao sistema.

Tabela 9: Ocorrência de maiores investimentos.

Variáveis	Respostas	Percentual
Treinamentos, cursos e palestras	31	91%
Softwares	15	44%
Estrutura organizacional	9	27%
Profissionais capacitados	7	21%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os impactos ocorridos pelo projeto são distintos, no entanto, os dados expostos na tabela 9, demonstram onde ocorreram os maiores investimentos em relação a implementação do e-Social, no qual pode ser observado que para 31 (91%) dos respondentes buscaram supri-las por meio de cursos, treinamentos e palestras, de modo que expõe a importância da capacitação para o cumprimento rigoroso do cronograma do sistema. Ainda, 15 (44%) encontraram a

necessidade de investimento no sistema de informação, pois, careceu da realização de customizações sistêmicas para que a informação final se adequasse aos layouts exigidos pelos órgãos governamentais.

Referente a estrutura organizacional, observa-se que 9 (27%) dos escritórios contábeis tiveram a necessidade de investimento na parte estrutural, tendo em vista, que houve maior exigência na velocidade, transparência e detalhamento das informações contábeis a serem entregues pelo sistema e-Social. Em 7 (21%) existiu a necessidade de mudança no quadro de funcionários, necessitando assim de investimentos em profissionais capacitados, tanto para atender a demanda de atividades, como se adequar as informações cruciais a serem notificadas aos órgãos governamentais.

Segundo Oliveira, Santana e Martins (2017), o e-Social provocou uma alteração na estrutura de base de dados das organizações, exigindo padronização, revisão e unificação dos cadastros dos trabalhadores. O autor, também identifica que há um nível de complexidade relevante para implantação e adequação ao sistema, mesmo acreditando que a obrigação consolidará o controle e a fiscalização da prestação das informações.

Conforme Filipin et. al. (2016), a maioria dos escritórios está se preparando para a implantação do e-Social, buscando qualificação, atualização, cursos e treinamentos, para estarem preparados quanto a prazos e procedimentos. Diante disso, é possível concluir que apesar da relevância do projeto e da sua obrigatoriedade para cumprimento das obrigações acessórias, ainda há necessidade de muitos investimentos para adequação ao sistema.

De acordo com as informações obtidas no resultado da pesquisa, foi possível detectar os impactos que ocorreram no ambiente profissional das empresas devido ao cumprimento das novas obrigações do e-Social, como por exemplo: a necessidade de investimento em capacitação de funcionários, sistemas especializados em processos de informações contábeis e fiscais e estrutura organizacional.

Em síntese, percebe-se que a maior parte dos respondentes sofreu algum tipo de aplicação de recursos em relação ao sistema, por outro lado, existem pontos positivos expostos pelos respondentes, como: oportunidade de agregar valor em seus honorários possibilitando crescimento para o escritório, a praticidade de repassar as informações, transparência e a redução nas obrigações acessórias.

5 CONCLUSÕES

O presente estudo que teve como objetivo analisar os impactos financeiros e estruturais com a implementação do e-Social nos escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul desde o início de sua implantação, apresentou-se como um estudo *survey*, sendo aplicado em 34 empresas, na figura de seus profissionais contadores. Inicialmente, compreendeu-se que o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas é o novo projeto criado pelo Governo Federal unificando os órgãos envolvidos, Previdência Social, Caixa Econômica Federal (CEF) e o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), com o intuito de conter a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.

Contudo, mediante a contextualização da realidade da implantação do e-social, os resultados encontrados suscitaram que há receios, dúvidas e incertezas desses profissionais, por decorrência de falta de apoio dos órgãos governamentais, face a implementação do e-Social. Logo, tendo em vista que o projeto está em fase final de implementação, demanda dos profissionais envolvidos uma maior dedicação, pois vai além de conhecimento em novas metodologias digitais, gerando uma dimensão que alcança mudanças culturais tanto das instituições atendidas como dos próprios escritórios contábeis. No entanto, apesar das dificuldades encontradas, constatou-se que a maior parte dos profissionais já se sentem preparados para essa nova obrigação.

Noutro sentido, frente a percepção dos contadores quanto a importância do e-Social para as empresas, identificou-se que estes profissionais presumem que a implementação do sistema proporcionará diversos benefícios, como o oferecimento de uma única base de dados que eliminará obrigações acessórias tornando a prestação das informações, mais ágil e precisa; a segurança nas informações, acarretando a possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e fiscais; a rápida identificação de ilícitos tributários e o aprimoramento do combate à sonegação.

Nesta esteira de pensamento, os resultados encontrados apontam que os profissionais demonstram uma percepção positiva frente ao projeto, no qual os mesmos defendem a permanência do sistema, além de, evidenciarem a possibilidade do e-Social agregar valor em seus honorários, possibilitando assim, o crescimento para o escritório.

Em decorrência desta percepção, atrelado às dificuldades e desafios elencadas pelos contadores, em relação ao sistema, destaca-se como maior dificuldade a estrutura do sistema e a busca por profissionais com adequada qualificação técnica. Neste sentido, na busca por

compreender a dificuldade de forma mais detalhada, conclui-se que dentre os principais desafios apontados pelos escritórios, na implementação do e-Social, encontra-se a transformação e/ou criação da cultura organizacional, visto que foi necessário alterar procedimentos e rotinas que já se encontravam consolidados na estrutura da organização.

Outrossim, os achados demonstraram que foram os defeitos nos programas operacionais, ou seja, sistema de informações, onde a falta de *softwares* adequados tornou-se um grande desafio para implantação do e-Social e por isso, além dos profissionais carecerem de aprimoramento, os *softwares* deverão estar customizados para a boa execução do novo sistema. Além do mais, os mesmos expuseram o alto custo relacionado ao sistema e qual será necessário empenho na adaptação, como também na reformulação dos *softwares*.

Compreende-se também, que diante das dificuldades, os profissionais procuraram investir em capacitação interna, além de buscarem estar sempre atualizados dentre os novos leiautes, pois o próprio sistema ainda não apresenta uma plataforma definitiva, passando constantemente por diversas mudanças e atualizações. Logo, valeu-se de uma análise mais profunda para levantar, onde ocorreu os maiores impactos financeiros e estruturais causados pelo sistema.

Ademais verificação dos impactos financeiros e estruturais que ocorreram no ambiente profissional dos escritórios contábeis em razão ao cumprimento das novas obrigações impostas pelo e-Social, possibilitou compreender a existência de um impacto financeiro e estrutural significativo, pois os valores investidos em decorrência da necessidade de investimento em capacitação de funcionários, estrutura organizacional e sistemas especializados em processo de informações contábeis e fiscais, concentraram-se na maior parte (44%) entre R\$ 5.000 e (24%) mais de R\$ 15.000,00.

Em consonância ao exposto, verificou-se também, um maior investimento na qualificação profissional, constante busca de conhecimento sobre o tema, além da adequação estrutural dos escritórios de contabilidade, já que, ocasionou procedimentos internos nas organizações contábil e dos clientes em relação aos prazos estabelecidos pelo governo no envio das informações de rotina desta declaração.

Ainda, foi possível concluir, que mesmo com o receio e resistências iniciais, ocasionado pelo desconforto advindo das exigências imposta pelo sistema, tornou-se necessária a reorganização dos processos e da cultura organizacional. À vista disso, apesar do e-Social ser uma declaração com o propósito de prestar informações unificadas ao Governo, visando o aumento da fiscalização e, conseqüentemente, da arrecadação, além da garantia dos direitos

trabalhistas, entende-se que as mudanças necessárias proporcionaram benefícios para os escritórios e seus clientes.

Por fim, no decorrer da elaboração da presente pesquisa, deparou-se com algumas limitações, as quais pode-se mencionar como relevante limitação, a escassez de livros que tratassem o tema e a ausência da participação de alguns escritórios contábeis na aplicação do questionário para contribuição do estudo na região em questão. Por se tratar de um estudo com finalidade exploratória, amplia-se a possibilidade de novas pesquisas para melhor análise e compreensão do assunto, uma vez que os dados podem subsidiar ações governamentais e contribuir para auxiliar os profissionais em suas dificuldades diante do novo sistema.

Outrossim, abre-se a viabilidade para estudos futuros, especialmente após a implantação do e-Social, para investigar se as perspectivas dos profissionais contábeis abordadas nesse estudo se consumaram e em que medida, bem como para observar a face prática da utilização desse sistema.

REFERÊNCIAS

- ABRANTES, D. S. **EFD-Social**: As empresas atacadistas de alimentos de Campina Grande estão realmente preparadas para essa nova obrigatoriedade?. 2014. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual do Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: < <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/4597>>. Acesso em: abr. 2021.
- ATAIDES, C. M.; COSTA, L. B; NAGIB, L. de R. C. **O nível de conhecimento e preparo ao e-Social dos Profissionais de um município Mineiro**. Artigo Original. RAGC, v.7, n.28, p.133-148/2019. Disponível em: < https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2020/09/RBC244_jul_ago.pdf>. Acesso em: abr. 2021.
- AZEVEDO, O. R.; MARIANO, P. A. **SPED**: Sistema Público de Escrituração Digital. 2. ed. São Paulo: IOB, 2009.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisas Survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003. 519 p.
- BARBA, R. **Sped e-Social**: sua implantação e impactos causados pela escrituração digital social nas organizações contábeis de Caxias do Sul-RS. 2016. 68 f. Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2016. Disponível em:< <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/1788>>. Acesso em: 28 mai. 2021.
- BARINI, D. **Entenda o impacto do e-Social para as empresas**. 2016. Disponível em: < <https://blog.alterdata.com.br/entenda-o-impacto-do-esocial-para-as-empresas/>>. Acesso em: 30 mai. 2021.
- BARP, A. D.; VIEIRA, A. T.; MARTINS, Z. B. **SPED – Public System of Digital Bookkeeping**: Adaptations for use and implementation by accounting professionals. In: CONTECSI – INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT, 11, 2014, São Paulo/SP. Anais... São Paulo: USP, 2014.
- BASSO, I. P. **Contabilidade geral básica**. Ijuí: Editora Unijui, 2000.
- BATISTA, S. A. **O impacto do e-Social nas organizações empresariais e contábeis**. 2015. Disponível em: <<https://samuelalvesbatista.jusbrasil.com.br/artigos/316718721/o-impacto-da-esocial-nas-organizacoes-empresariais-e-contabeis>>. Acesso em abr. 2021.
- BEAL. A. **Segurança da informação**: princípios e as melhores práticas para a proteção dos ativos de informações nas organizações. São Paulo: Atlas, 2008.
- BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas 2013.
- BRASIL. **Decreto n.º 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social. 2014. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 04 abr. 2021.

_____. **Decreto nº 6.022**, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/decreto/d6022.htm>. Acesso em: 31 mar. 2021.

_____. Ministério da Fazenda. Receita Federal. **Sistema Público de Escrituração Digital**. Brasília, DF, Brasil, 2020. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/2870>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

CARVALHO, Z. 2017. **E-Social nas Empresas e Escritórios Contábeis - Guia Prático para Implantação**. (2a ed.). Santa Catarina: Ed. Lura. Contábil. Disponível em: <<https://zenaide.com.br/author/z3naidegmail-com/page/6/>>. Acesso em: 01 maio. 2021.

CHIAVENATO, I. 2015. **Gestão de pessoas**. O novo papel dos recursos Humanos nas organizações. 4º Edição. 3º Reimpressão. Barueri – SP: Manole, 2015.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

COELHO, L. S. et. al. **Os impactos da implantação do SPED nos recursos organizacionais das empresas**. 2016. Revista eletrônica do departamento de ciências contábeis e departamento de atuária e métodos quantitativos da Fea (Redeca), v.5, n.1. Jan-jun. 2018 p. 143-160. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/redeca/article/view/38031>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

CORDEIRO, A., & KLANN, R. C (2014). 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**, 7(1), 79-93.

CORAZZIN, G. A tecnologia da informação na contabilidade. **Revista Gestão em Foco**, Edição nº 9, p. 44 – 50, Ano: 2017.

COSTA, D. R.; CORDEIRO, P. S. A.; SOUZA, M. A. **Os desafios do profissional contábil na era da contabilidade digital: uma pesquisa de campo**. 2015. Trabalho de conclusão de curso, Ciências Contábeis do Centro Universitário de Belo Horizonte. Disponível em: <<https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2015/10/os-desafios-do-frosissional-contabil-na-era-da-contabilidade-digital.pdf>>. Acesso em: mai. 2021.

DANTAS, M.V.A et al. O Impacto da Implantação do E-social nas Rotinas de Escrituração Contábil dos Escritórios de Contabilidade em Aracaju. **2º Congresso de Gestão, Negócio e Tecnologia da Informação (CONGENTI)**. 2018. Disponível em: <<https://eventos.set.edu.br/congenti/article/view/9610/4298>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

DEITOS, M. A gestão da tecnologia da informação nas organizações de serviços contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXXV, n. 158, p. 23-37, mar.-abr. 2006. Disponível em:<<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17679/material/A%20gestao%20da%20Tecnologia%20da%20informacao%20nas%20organizacoes%20de%20servicos%20contabeis-PB.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2021.

DOS ANJOS, E.; SEGURA, L.; ABREU, R. (2019). As alterações ocorridas nos Escritórios de Contabilidade através da Implantação do SPED. **Revista Eletrônica do Departamento de**

Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA), 5(2), 18-31. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/index.php/redeca/article/view/40165>>. Acesso em: mar. 2021.

E-SOCIAL. **Portal e-Social**. Conheça o e-Social. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

FILIPIN, R.; et al. 2016. Impactos e benefícios da implantação do EFD social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Revista Gestão & Planejamento**, 17(2), 368-383. Disponível em: < <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4443>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

FONTES, D. B. Coordenador de sistemas da atividade fiscal da receita federal esclarece dúvidas sobre o e-Social. In: **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Ano 21, ed. dez. 2014, pp. 12-14. Disponível em: < <https://cfc.org.br/destaque/cfc-reune-receita-federal-serpro-fenacon-e-empresas-de-sofwarees-para-discutir-esocial/>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

FRANCO, H. **Contabilidade Industrial**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FRARI, T. D. D. **Os Benefícios e Dificuldades da Implantação do Projeto e-Social: Estudo de Caso em Uma Empresa de Pequeno Porte**. 2015. Trabalho para Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências contábeis). Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação Curso de Ciências Contábeis. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/2992>>. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

GASPARIN, C. **e-Social – Versão 2.1 – Parte I: desenvolvimento, objetivos, obrigações, ambientes, certificado digital, classificação**. Boletim Trabalhista, nº 23, dez. 2015, 1ª Quinzena, ECONET Editora Empresarial LTDA. Disponível em: < http://www.econeteditora.com.br/boletim_trabalhista_previdenciario/trab-15/Boletim-23/dir_trab_esocial.php>. Acesso em: 10 mai. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2002. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. O Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil: 2003-2006. Rio de Janeiro, 2009.

GIL, F. J. (1994). **Análise de dados qualitativos**. PPU, Barcelona.

GONÇALVES, A. E. B; ORTH, C. O. **E-Social: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de porto alegre/rs frente as mudanças**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: < <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/183020>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

GURGEL, T. **Leiautes do e-Social – Versão S -1.0 RC**, disponível em: <<https://taniagurgel.com.br/esocial-cronograma-e-versao-s-1-0-rc-do-leiaute-portaria-conjunta-76-e-772020/#>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

IUDÍCIBUS, S. de. **Teoria da Contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C.; FARIA, A. C. **Introdução a Teoria da Contabilidade: para o nível de graduação**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

JORNAL CONTÁBIL. Site. 2015. **Impactos do E-Social na Rotina de Um Escritório Contábil**. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/impactos-esocial-na-rotina-de-um-escritorio-contabil/>>. Acesso em: 03 de abr. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Editora Atlas, 1991.

LEAL, J.M.D et al. (2016). Implementação do e-Social: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações** ISSN 2526-2289 v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016. Disponível em: < <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036>>. Acesso em: 02 mai. 2021.

MANUAL DE ORIENTAÇÕES DO ESOCIAL (MOS). **Versão 2.5.01** de mai. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-04-2021.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2021.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, P. L. et. al. **Tecnologia e Sistemas de Informação e Suas Influências na Gestão e Contabilidade**. in: ix seget 2012 – simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Disponível em: < www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28816533.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2021.

MARTINS, R.C.B; FILIPIN, R. **Mudanças na cultura organizacional com a implantação do e-social**. 2017.33f. Monografia Auditoria em Contabilidade Digital, do departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação (Dacec) da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí) Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/4671>>. Acesso em: mai. 2021.

MATOS, A.C. et al. 2016. **Os impactos da Implantação do Sistema e-Social na rotina dos Escritórios de Contabilidade: Um estudo de caso na cidade de Barroso MG**. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/13126161.pdf>>. Acesso em: mar. 2021.

MIRANDA, I. V; NUNES, J. M. C. **O impacto da implantação do e-social nas organizações: a efetividade da proteção ao trabalhador**. 2018. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Curso de Administração, Faculdade CESMAC do Sertão, Palmeira dos Índios-AL, 2019. Disponível em: < <https://ri.cesmac.edu.br/handle/tede/324>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

NASCIMENTO, G. C. **SPED: Sistema Público de Escrituração Digital sem armadilhas**, ed. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

OLIVEIRA, A. G. **Departamento Pessoal: um estudo de caso sobre os procedimentos e informações contábeis geradas, em uma empresa industrial de plásticos no município de Rondonópolis – MT.** 2010. 14 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale de São Lourenço, Jaciara/MT. Disponível em: <

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/7011/0>>. Acesso em: abr. 2021.

OLIVEIRA, A. L. M.; PEREIRA, D. A. **A evolução da contabilidade na era da tecnologia da informação.** 2013. Disponível em: <

https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/daiane_aparecida_pereira_3_revisado_24102013_1.pdf>. Acesso em: abr. 2021.

OLIVEIRA, D. P. R. de. **Sistemas, organizações e métodos: uma abordagem gerencial.** 13. ed. São Paulo, 2002.

OLIVEIRA, E. **Contabilidade Informatizada.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, A. **e-Social – Sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas: manual prático.** São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, L. S.; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos Contadores em Relação à Implantação do e-Social. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017. Disponível em: <<https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/686>>. Acesso em: abr. 2021.

PACHECO FILHO, J. G.; KRUGER, S. **E-Social: modernidade na prestação de informações ao governo federal.** São Paulo: Atlas, 2015, 370p.

PADOVEZE, C. L. **Contabilidade Gerencial: um enfoque em sistema de informação contábil.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PADOVEZE, C. L. **Contabilidade gerencial: um enfoque em sistemas de informação contábil.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Disponível em: <receita.fazenda.gov.br/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

REICHERT, N. S. **Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritório de Contabilidade.** 2015. 17f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Regional Unijuí, Unijuí, 2015.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **e-Social: prático para gestores.** 1ª ed., São Paulo, Érica, 2016, 136p.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RUFINO, A. P. A. **Os impactos da implementação do e-Social no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de Caicó/RN: A perspectiva dos contabilistas.** 2016. Monografia para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis. Universidade Federal

do Rio Grande do Norte. 2016. Disponível em: <<https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/3432>>. Acesso em: 28 mai. 2021.

SÁ, Antônio Lopes de. **Curso de Auditoria**. 8º ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 1998.

SANCEVERINO, F. **Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão público**. Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/handle/12345/7796>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, A. C. R.; MARTINS, W. T. S. **História do Pensamento Contábil: com Ênfase na História da Contabilidade Brasileira**. Curitiba: Juruá, 2006. 240p.

SILVA, A; ROCHA, E. E. **SPED SOCIAL: Os reflexos na rotina dos profissionais contábeis**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências contábeis) – Instituto de Ensino Superior Blauro Cardoso de Mattos. Serra – ES, 2014.

SILVA, C. R. et. al. A Tecnologia da Informação e a Contabilidade. *Gestão em Foco, Revistas Eletrônicas UNISEPE*, p. 96 – 109, 2015. Disponível em: <http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2015/tec_informacao_e_contabilidade.pdf>. Acesso: em 30 de mar. de 2021.

SILVA, G. S. e-Social e EFD-Reinf – Novos Desafios para o Profissional Contábil do Terceiro Setor. **Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. 2018. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/230418_esocial.pdf?4c54f0>. Acesso em: 28 mai. 2021.

SILVA, R. B. C. **Educação continuada para formação do profissional da contabilidade: fatores determinantes e tendências**. 2016. p. 98. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo. 2016. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/976>>. Acesso: em 10 de Nov. de 2021.

SOUZA, M. A. de; RIBEIRO, L. M. de P. **A Importância do Uso de Sistemas de Informação para os Profissionais de Ciências Contábeis**. *E-Civitas*, v. 2; n. 2, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <<http://revistas.unibh.br/index.php/dcjpg/article/view/47>>. Acesso em: 04 maio. 2021.

SOUZA, T. A.; ORTH, A. C. Implementação do e-social e seus impactos. **Revista gedecon**, v. 8, n. 1, p. 87-98, jul./2020. Disponível em: <<https://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/gedecon/article/view/187>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

VASSOLER, H. D. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas: e-Social**. 2015. 49f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

VELLUCCI, R.G. **Os desafios da implantação do e-Social e seus reflexos nas rotinas das organizações**. 136f. Dissertação. (Mestrado em Administração: Gestão de Organizações) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1639>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

VOLPATTO, E. **Preparativos para implementação do e-Social: Um estudo nos escritórios contábeis de Passo Fundo**. 2014. 92f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Passo Fundo, 2014.

YOUNG, L. H. B. **SPED Sistema Público de Escrituração Digital**. Curitiba: Juruá, 2009.

ZWIRTES, A.; ALVES, T. W. (2013). Os impactos causados pela inovação tecnológica em escritórios de contabilidade do Rio Grande do Sul: uma análise fatorial. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 8, n. 1, p. 39-53, 2014. Disponível em: <<http://www.repec.org.br/repec>>. Acesso em: abr. 2021.

APÊNDICE A – Questionário estruturado para coleta de dados

A pesquisa tem como objetivo analisar como a implementação do e-Social impacta financeiramente e estruturalmente os escritórios de contabilidade da região central do Rio Grande do Sul, a fim de obter resultados a serem utilizados como parte integrante de Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação de Ciências Contábeis da Universidade Franciscana – UFN.

Salienta-se que os dados obtidos nesse trabalho são sigilosos e serão utilizados única e exclusivamente para fundamentação da pesquisa mencionada. Perante o exposto, solicita-se sua valiosa contribuição no sentido de responder ao questionário abaixo:

CATEGORIA 1- Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa

1.1 - Gênero:

- Masculino
- Feminino
- Outro.

1.2 - Qual sua Idade:

- 20 a 35 anos
- 36 a 50 anos
- 51 a 65 anos
- mais de 65 anos

1.3 – Qual sua formação:

- Técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

1.4 – Há quanto tempo atua como profissional contábil?

- 0 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 10 a 15 anos

- 16 a 20 anos
- mais de 21 anos

1.5.2 – Número aproximado de clientes atendidos atualmente:

- 01-50 empresas
- 51-150 empresas
- 151-300 empresas
- 301-500 empresas
- mais de 501 empresas

1.5.3 Qual os tipos de serviços prestados pelo escritório? Essa questão você poderá marcar mais de uma opção caso julgue necessário.

- Contabilidade tradicional
- Consultoria
- Perícia Contábil
- Auditoria
- controladoria
- Outros _____.

CATEGORIA 2 - Perfil dos clientes

2.1 – Para que possamos dimensionar a complexidade da carteira de clientes do seu escritório, gostaríamos que nos informasse por ordem de classificação qual o ramo de atividade o escritório possui mais clientes?

Comércio: 1º 2º 3º 4º

Indústria: 1º 2º 3º 4º

Serviços: 1º 2º 3º 4º

Terceiro Setor: 1º 2º 3º 4º

2.2 - Para que possamos dimensionar a complexidade da carteira de clientes do seu escritório de contabilidade, gostaríamos nos informasse por ordem de classificação qual regime tributário o escritório possui mais clientes?

MEI: 1º 2º 3º 4º

Lucro Presumido: 1º 2º 3º 4º

Lucro Real: 1° () 2° () 3° () 4° ()

Simple Nacional: 1° () 2° () 3° () 4° ()

2.3 - Para que possamos dimensionar a complexidade da carteira de clientes do seu escritório de contabilidade, gostaríamos nos informasse por ordem de classificação o porte das empresas a qual o escritório possui mais clientes?

Micro empresas (ME): 1° () 2° () 3° () 4° ()

Empresa de pequeno porte (EPP): 1° () 2° () 3° () 4° ()

Empresa de médio porte: 1° () 2° () 3° () 4° ()

Empresa de grande porte: 1° () 2° () 3° () 4° ()

CATEGORIA 3 - Questões específicas acerca dos objetivos da pesquisa

3.1 - Contextualizar a realidade da implantação do e-social de acordo com o cronograma estipulado pelo Governo Federal.

3.1.1 - No momento, de acordo com o cronograma estipulado pelo Governo Federal, você já se sente preparado para trabalhar com o e-Social?

() Sim

() Não

() Em partes

3.1.2 – O escritório de contabilidade obteve algum tipo de apoio dos órgãos regulamentadores em relação ao E-social?

() Sim

() Não

3.1.3 - Caso sua resposta da pergunta anterior tenha sido sim, responda essa questão. O apoio dos órgãos regulamentadores envolvia o que? Para essa questão você poderá marcar mais de uma alternativa caso julgue necessário.

() Cursos

() treinamentos

() palestras

() Outros. Quais? _____.

3.2 - Identificar a percepção dos Contadores quanto a importância do e-Social para as empresas.

3.2.1 - Na sua opinião, a implantação do e-Social contribuirá para o crescimento do escritório e seus clientes?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo totalmente
- Concordo Parcialmente

3.2.2 - No seu ponto de vista, o sistema e-Social trará a oportunidade de agregar valor a seus honorário, possibilitando crescimento para o escritório?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente

3.2.3 - Qual sua perspectiva em relação ao sistema e-Social?

- Facilitar/melhorar/organizar/objetivar as rotinas trabalhistas nos escritórios.
- Transparência/fiscalização/ troca de informações / cumprimento da lei.
- Aumento de trabalho/desafios/ dificuldades para se adequar ao sistema.
- Aumento de clientes.
- Outras. Quais _____.

3.2.4 - Na sua opinião, quais são os principais benefícios advindos do e-Social? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Redução de obrigações acessórias
- Segurança das informações
- Agilidade nos processos
- Aumento de clientes
- Outros. Quais _____.

3.2.5 - Na sua percepção o e-Social trará benefícios para os usuários (escritórios e clientes) quando estiver completamente implantado?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

3.2.6 - Na sua opinião, a forma de como o E-social se apresenta atualmente você defende a permanência do mesmo?

- sim
- Não

3.3 - Averiguar na percepção dos contadores as principais dificuldades mediante a implementação do e-Social.

3.3.1- Quais principais dificuldades encontra para a implementação do sistema e-Social? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Falta de capacitação de pessoal
- Estrutura organizacional
- Estrutura do sistema
- Falta de conhecimento
- Outros _____.

3.3.2 - Na sua opinião, quais são os principais desafios advindo do e-Social? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Falta de treinamento
- Custos elevados
- Software inadequados
- Mudanças nas práticas internas
- Aumento da exposição a fiscalização
- Dificuldades na adaptação
- Outros. Quais _____.

3.3.3 - Dentro das dificuldades encontradas, como você superou as mesmas?_____.

3.4 - Compreender quais os impactos financeiros e estruturais com a implementação do e-social em seus escritórios.

3.4.1 - Com a implementação do E-social, houve algum aumento na aplicação de recursos financeiros em seu escritório?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente

3.4.2 - De que forma você ou o escritório se preparam para a chegada do e-Social? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Cursos e Treinamentos
- Auditoria dos Documentos dos Funcionários e das Empresas
- Mudança de Cultura
- Melhoria da Infraestrutura
- Investimento Tecnológico

3.4.3 – O escritório promoveu algum tipo de curso preparatório/qualificação dos funcionários sobre o sistema e-Social e o seu funcionamento?

- Sim, para todos os funcionários
- Sim, somente para os setores da Contabilidade e Departamento Pessoal
- Sim, somente para o Setor de Departamento Pessoal
- Sim, somente para o setor da Contabilidade
- Não

3.4.4 - Quais principais mudanças no escritório com a implantação do sistema e-Social? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Software
- Cultura do Escritório

- Execução das atividade do Departamento Pessoal
- Troca de informações com o cliente
- Estrutura organizacional
- Outras. Quais? _____.

3.4.5 - Onde ocorrem os maiores investimento financeiros em relação ao e-Social desde o início de sua implantação? Para essa questão você pode marcar mais de uma opção, caso julgue necessário.

- Software
- Treinamentos, palestras e especializações
- Estrutura organizacional
- Contratações de profissionais capacitados
- Outros. Quais? _____.

3.4.6 - Qual valor investido até o momento em preparação para o e-Social?

- R\$0,00 a R\$5.000,00
- R\$6.000,00 a R\$10.000,00
- R\$11.000,00 a R\$15.000,00
- Mais de R\$15.000,00