

eSOCIAL – IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO NA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS

eSOCIAL - IMPACT OF IMPLANTATION IN THE PERCEPTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS

Sirlei Schauren Becher¹
Cristian Samuel Wandscheer²

RESUMO

Com a implantação do eSocial, estamos diante da terceira revolução na área trabalhista e previdenciária da história do Brasil. Neste sentido, o estudo objetivou identificar os impactos relacionados à implantação do eSocial, na percepção dos profissionais atuantes nos escritórios de contabilidade dos municípios de abrangência das comarcas de Mondaí e Itapiranga – SC. Assim, realizou-se uma pesquisa qualitativa, utilizando-se de um questionário, direcionado aos profissionais responsáveis pelo eSocial, nos escritórios de contabilidade. A partir da pesquisa identificou-se que 90% dos respondentes possui nível superior, desses 84% graduados em Ciências Contábeis, 64% estão atuando na área contábil há mais de 11 anos, 44% atuam no setor pessoal e 24% são gestores dos escritórios. Os principais impactos resultantes da implantação do eSocial estão relacionados a dificuldades de interagir com seus clientes. Outro aspecto evidenciado foi que, apesar de os respondentes serem capacitados, apenas 12% sentem-se preparados para trabalhar com o eSocial, existindo a necessidade de investimentos em treinamentos, tanto para os profissionais, que transmitirão as informações quanto aos clientes. Os resultados apontam ainda, que 76% dos respondentes consideram positiva a implantação do eSocial, pois, além de garantir os direitos dos trabalhadores, irá facilitar a forma de envio das informações trabalhistas e previdenciárias e contribuirá para o desenvolvimento do Brasil.

Palavras-chave: SPED. eSocial. Impactos da Implantação.

ABSTRACT

Besides the implementation of eSocial, we are facing the third revolution in the labor and social security area of Brazil's history. In this sense, the study aimed to identify the impacts related to the implantation of the eSocial, in the perception of the professionals working in the accounting offices of the municipalities in the municipalities of Mondaí and Itapiranga - SC. Thus, a qualitative research was carried out, using a questionnaire, directed to professionals responsible for eSocial, in the accounting offices. Based on the research, 90% of the respondents had a higher level, of which 84% graduated in Accounting Sciences, 64% have been working in accounting for more than 11 years, 44% work in the personal sector and 24% are office managers. The main impacts resulting from the implementation of eSocial are related to the difficulties of interacting with its clients. Another aspect evidenced was that, despite respondents being trained, only 12% feel prepared to work with eSocial, and there is a need for investments in

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FAI, E-mail: sirleischauren@yahoo.com.br

² Especialização em Controladoria, Finanças e Gestão Tributária pela Faculdade de Itapiranga (FAI). Professor na UCEFF Itapiranga. E-mail: cristian@uceff.edu.br

training, both for the professionals, who will transmit the information and the clients. The results also indicate that 76% of the respondents consider the implementation of eSocial to be positive, since, besides guaranteeing workers' rights, it will facilitate the sending of labor and social security information and contribute to the development of Brazil.

Keywords: SPED. eSocial. Implantation Impacts.

1 INTRODUÇÃO

Desde sua origem, a contabilidade vem passando por processos de aperfeiçoamento, passando por inúmeras transformações, entre elas a forma de escrituração das informações contábeis, iniciando na forma manuscrita, em seguida passa para lançamentos mecânicos e chegando na contabilidade digital. Esse avanço é resultado da evolução tecnológica. Essa nova era da contabilidade é caracterizada pelas mudanças nas técnicas e nos procedimentos, buscando a agilidade, rapidez e eficiência no processo de informação (FELIPIN et al, 2016).

Diante dessas mudanças, houve a necessidade de implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instituído pelo Decreto nº. 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010), criado pelo Governo Federal para facilitar a comunicação entre as organizações e o fisco. Seu objetivo principal é aperfeiçoar, padronizar e automatizar o envio de informações em tempo real para os respectivos *Stakeholders* estatais, primeiramente nos âmbitos fiscal e contábil, com o SPED Fiscal e Contábil e recentemente nas esferas trabalhista, previdenciária e tributária, com a implantação do módulo eSocial (MANN, 2015).

Uma parte do SPED, o eSocial, visa à informatização da folha de pagamentos e registros dos colaboradores, para que as informações provenientes destes registros possam ser acessadas, através de um ambiente virtual compartilhado pelos órgãos, que integram este projeto, como o Ministério da Previdência Social, Receita Federal do Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, Caixa Econômica Federal, Sindicatos e demais órgãos de interesse, exigindo das entidades um maior rigor, quanto ao controle interno para atender as exigências do SPED (BARP; VIEIRA; MARTINS, 2014).

Conforme Carvalho (2018), os escritórios de contabilidade têm um grande desafio pela frente, pois nem todos os empregadores têm a consciência ou conhecimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, que precisam cumprir e que com o eSocial serão muito mais exigidas. Dessa forma, exige mais empenho dos profissionais da área

contábil, que devem buscar constantemente atualização e adaptações imediatas nas áreas contábil, legal e no campo da tecnologia da informação, devendo assim adaptar-se e dominar os novos procedimentos, técnicas e tecnologias (REICHERT, et al, 2016).

Decorrente desta problematização, indaga-se: Quais os impactos relacionados à implantação do eSocial, na percepção dos profissionais atuantes nos escritórios de contabilidade nos municípios de abrangência das comarcas de Mondaí e Itapiranga? Para que esta questão possa ser respondida, apresenta-se o seguinte objetivo geral: Identificar os impactos relacionados à implantação do eSocial, na percepção dos profissionais atuantes nos escritórios de contabilidade nos municípios de abrangência das comarcas de Mondaí e Itapiranga.

Para responder à pergunta-problema e chegar aos objetivos dessa pesquisa, foi realizada uma pesquisa, por meio de um questionário aplicado para os profissionais responsáveis pelo eSocial nos escritórios de contabilidade dos municípios de abrangência das comarcas de Mondaí e Itapiranga – SC.

Estudos anteriores buscaram responder questionamentos parecidos com o tratado neste trabalho. Filipin (2016) procurou identificar os desafios e benefícios relacionados à implantação do EFD Social nas empresas junto aos profissionais de escritórios de contabilidade em um município da região Celeiro do Estado do RS. Identificou como desafio a mudança cultural nas empresas, a qualificação de pessoal e a implementação do sistema, com isso os maiores beneficiados serão os trabalhadores. O objetivo da pesquisa de Muller (2017) foi analisar as dificuldades da implantação do eSocial nas organizações contábeis de Florianópolis – SC, concluiu que os profissionais contábeis possuem pouco entendimento e necessitam de mais qualificação para manusear essa nova obrigação acessória.

Assim como outros autores buscaram pesquisar sobre esse tema, a presente pesquisa se justifica em função de seu tema estar em evidência, pois trata de uma nova obrigação acessória, que está em fase de implantação. O Comitê Diretivo do eSocial publicou a Resolução CDES nº 05 no DOU, no dia 05/10/2018, alterando a Resolução CDES nº 02 e definiu novos prazos para o envio de eventos para o eSocial. Em 2018 a grande parte das organizações estão sujeitas a essa nova obrigação e até janeiro de 2021 todas as empresas, inclusive órgãos públicos, estarão enquadrados.

Sendo assim, esta pesquisa vem ao encontro da necessidade de avaliar se os profissionais já estão preparados para aplicação dessa nova obrigação acessória, uma vez que o mesmo foi criado para transmitir informações fidedignas e coerentes, com fundamento de buscar respostas para o problema citado e posteriormente encontrar possíveis caminhos a serem seguidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O SPED surgiu com a necessidade de fiscalizar mais de perto as empresas, buscando reduzir a sonegação, por parte dos contribuintes, e analisar as operações efetuadas em tempo real. O eSocial é um módulo que faz parte desse sistema. Desse modo, o referencial teórico desta pesquisa divide-se em Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e eSocial.

2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL – SPED

A Emenda Constitucional nº 42, aprovada em 19 de dezembro de 2003, introduziu o inciso XXII ao art. 37 da Constituição Federal, determinando que as Administrações Tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios atuassem de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018).

O SPED surgiu com a necessidade de fiscalizar mais de perto as empresas, reduzir a sonegação e analisar as operações efetuadas em tempo real. Tem como objetivo desenvolver a integração entre os fiscos federal, estadual e municipal, tornado assim mais rápida a análise das informações, para facilitar assim a fiscalização, além de centralizar as obrigações acessórias (PRIOR, 2014).

Para atender esse dispositivo, em 2004, em um encontro, reuniram-se os Secretários da Fazenda dos Estados e Distrito Federal e o representante das Secretarias de Finanças dos Municípios e Capitais, com o objetivo de buscar soluções conjuntas, nas três esferas de Governo que promovessem maior integração administrativa, padronizando e melhorando a qualidade das informações, além da racionalização de custos e da carga de trabalho operacional no atendimento, maior eficácia da fiscalização, maior possibilidade de realização de ações fiscais coordenadas e integradas, maior possibilidade de intercâmbio de informações fiscais entre as diversas

esferas governamentais e o cruzamento de informações, em larga escala, com dados padronizados e uniformização de procedimentos (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018).

Em agosto de 2005, foram assinados os Protocolos de Cooperação nº 02 e nº 03, com o objetivo de desenvolver e implantar o Sistema Público de Escrituração Digital e a Nota Fiscal Eletrônica. Em 22 de janeiro de 2007, foi anunciada a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e Nota Fiscal Eletrônica (NF-e) no prazo de dois anos (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018).

Esse sistema foi instituído pelo Decreto Lei nº 6.022/07, de 22 de janeiro de 2007, que foi posteriormente alterado pelo Decreto nº 7979/13 de 08 de abril de 2013. Conforme Art. 2º deste decreto, o SPED é um “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 e computadorizado de informações”.

O principal objetivo do SPED consiste na modernização da forma do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas em sua forma digital (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018).

O SPED foi iniciado com três subprojetos: Nota Fiscal Eletrônica (NFe), 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), EFD-Contribuições e recentemente o eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) (CARDOSO, 2016). Esses projetos podem ser observados na Figura 01.

Figura 01: Sistema Público de Escrituração Digital



Fonte: Santos (2017)

Na Figura 01 podemos observar que o SPED é dividido em vários módulos, todos partem do mesmo projeto, dividindo-se assim em cada segmento, destaque especial ao eSocial, que está sendo implantado e será estudado no próximo tópico. Este procedimento de validação digital só vem a contribuir com a lisura da escrita contábil, moderniza e agiliza o processo de transmissão dos livros contábeis (RIGO, 2015).

Conforme Müller (2017), o SPED surgiu para revolucionar o sistema de informação contábil, fazendo com que a informatização alcance o exercício profissional contábil, facilitando a rotina do Contador e obrigando todas as empresas a se adaptarem às novas regras de fiscalização implantadas pelo fisco. No próximo tópico trataremos de um dos seguimentos desse sistema, o eSocial, que se refere à transmissão das informações da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das organizações.

2.2 eSOCIAL

O eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas foi instituído pelo Decreto 8.373/14 e com as primeiras orientações divulgadas, através da Resolução 01/2015 do Comitê Gestor do eSocial, publicada em 24/02/2015 (CARVALHO, 2018).

Conforme Filipin (2016 p.05) “O eSocial é um projeto de grande complexidade, que exigirá mais dos empregados, empresas e contadores do que apenas uma revisão de processos. É uma mudança cultural, pois modifica a maioria dos procedimentos exigidos pela legislação trabalhista e previdenciária”.

O eSocial é conceituado por Reichert (2016) como sendo a escrituração contábil digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Considerado o maior e mais complexo projeto do sistema público de escrituração digital (SPED), está sendo planejado de forma conjunta, por diversos órgãos e instituições como o Ministério do Trabalho e do Emprego, Instituto Nacional de Seguridade Social, Previdência Social, Receita Federal e Caixa Econômica Federal

Esse projeto é um sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores, de forma padronizada e simplificada. Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo as informações relacionadas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (RECEITA FEDERAL, 2018).

Segundo Carvalho (2018), o eSocial será a terceira revolução na área trabalhista e previdenciária da história do Brasil. A primeira revolução foi a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto 5.452/43), com os direitos trabalhistas sendo assegurados há mais de 72 anos. Hoje ainda estudamos a CLT. Nela temos os direitos trabalhistas básicos assegurados. A segunda revolução ocorreu com a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP Eletrônica), em 1999. A GFIP é a declaração utilizada para recolhimentos ao FGTS e para informações à Previdência Social. Ela possibilita o compartilhamento de informações com INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, de maneira rápida e confiável. Antes da GFIP, caso o funcionário precisasse se afastar do trabalho, demorava até seis meses para receber o primeiro salário. Atualmente, após realizar a perícia médica, em aproximadamente 30 dias já está sendo depositado o benefício na conta do segurado.

Além de simplificar a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduziu a burocracia para as empresas. A implantação do eSocial viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e

simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. Ainda, a prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente (RECEITA FEDERAL, 2017).

Neste sentido, o eSocial é considerado mais que uma obrigação acessória é um grande banco de dados sobre as relações trabalhistas, à disposição do governo federal. Dessa forma, não basta enviar dados ao eSocial, os dados devem ser enviados com qualidade, dentro das regras da legislação vigente e dos prazos corretos para evitar autuações ao empregador. Recomenda-se que a capacitação dos profissionais diretamente envolvidos na área de Departamento Pessoal seja fundamental, assim como a constante comunicação com as empresas clientes (CARVALHO, 2018).

Conforme Rigo (2015), é clara a necessidade de os profissionais contábeis seguirem à risca o que determinam as leis para que não prejudiquem a qualidade de seus serviços e a imagem ética, que deve ser exercida para que não comprometam sua vida profissional. Uma vez que, ao assumir a contabilidade de uma empresa, o profissional está assumindo riscos e responsabilidades solidariamente. Pois, de acordo com a Resolução nº 01 de 2015 do Comitê Gestor do eSocial em seu artigo 3º, parágrafo 9º descreve que, “ Aquele que deixar de prestar as informações no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões ficará sujeito às penalidades previstas na legislação”, como multas por falta de registro de empregado, de comunicação de acidente de trabalho, por ausência de declaração de atestado de saúde ocupacional, dentre outras (MÜLLER, 2017).

Conforme Rigo (2015), os profissionais da contabilidade passam a atuar como uma conexão, uma porta de passagem entre governo e os contribuintes. Assim estes profissionais, através de relatórios e demonstrações, apresentam a realidade das empresas da forma mais correta e precisa, de forma fidedigna, já que o fisco estará mais ágil com a fiscalização.

Neste sentido, o contador, como sendo responsável solidário, deve orientar seus clientes, através do envio da tabela de multas vigentes, a fim de esclarecer as possíveis autuações em função da fiscalização eletrônica. Em caso de descumprimento da legislação, recomenda-se criar um Termo de Responsabilidade a fim de isentar o

escritório contábil de possíveis multas que o empregador possa sofrer, em função do não cumprimento da legislação (CARVALHO, 2018).

Para a realização do processo de implantação foi criado um cronograma, no qual foram definidas datas e etapas a serem seguidas pelas empresas. As empresas foram separadas em quatro grupos: o 1º Grupo, são as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00; o 2º Grupo, entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional; o 3º Grupo, refere-se aos empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos; no 4º Grupo se enquadram os entes públicos e organizações internacionais (RECEITA FEDERAL, 2018).

Para Filipin (2016), a maior dificuldade encontrada na implementação do eSocial é a mudança cultural para as empresas, quanto à comunicação entre escritório empresa e funcionário, pois as informações devem ser conferidas e confirmadas em tempo real. Devido às dificuldades de implantação, o cronograma de datas passou por alterações, com novos prazos para o envio de eventos para o eSocial, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de implantação do sistema (RECEITA FEDERAL, 2018). No Quadro 01, pode ser verificado o cronograma válido, definido em outubro de 2018.

Quadro 01: Cronograma de implantação do eSocial

Cronograma de Implantação do eSocial	1º GRUPO	2º GRUPO	3º GRUPO	4º GRUPO
Cadastro do empregador e tabelas	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	Janeiro, 2020
Dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos)	01/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	Resolução específica a ser publicada
Folha de Pagamento	08/05/2018	10/01/2019	10/07/2019	Resolução específica a ser publicada
Substituição da GFIP para recolhimento de contribuições previdenciárias	Agosto/2018	Abril/19	Outubro/19	Resolução específica a ser publicada
Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS	Fevereiro/19	Abril/19	Outubro /19	Circular CAIXA específica
Dados de segurança e saúde do trabalhador - SST	Julho/19	Janeiro/20	Julho/20	janeiro/2021

Fonte: Adaptado de Receita Federal 2018

Por fim, vale lembrar que os profissionais atuantes no eSocial e os empregadores, que não se adaptarem à nova realidade desse sistema tendem a enfrentar dificuldades para se manterem no mercado, pois o mesmo traz uma mudança cultural nos processos internos, provocando um desenvolvimento nos sistemas de informações e

na infraestrutura das empresas. Além disto, está sujeito a vários tipos de penalidades, por falta de cumprimento da legislação vigente, como multa por falta de registro de empregado, multa por falta de comunicação de acidente de trabalho, por ausência de declaração de atestado de saúde ocupacional, dentre outras (CARVALHO, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo caracteriza-se pela natureza “teórico-empírica”. De acordo com Rampazzo e Corrêa (2008), a pesquisa teórica é realizada com a intensão de ampliar os conhecimentos teóricos acerca de determinado assunto e é caracterizada empírica, porque a coleta de dados foi por meio de uma pesquisa realizada a campo, com análise qualitativa, descritiva e exploratória. A pesquisa qualitativa se preocupa com o significado dos fenômenos, com ênfase na descrição e explicação dos resultados encontrados, por meio da coleta das informações pertinentes na pesquisa, neste caso deseja apresentar os resultados, baseando-se no levantamento de dados (KNECHTEL, 2014).

Descritiva, pois, conforme Gil (2010) objetiva descrever características de determinada população ou fenômeno. É considerada exploratória, pois busca levantar informações sobre um determinado assunto, para proporcionar maior conhecimento em relação ao problema (SEVERINO, 2007).

O procedimento utilizado para realizar a pesquisa é levantamento de dados, conhecido também como *survey*, caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento o pesquisador deseja conhecer, ou seja, é a pesquisa em que se buscam informações diretamente com um grupo de interesse, a respeito dos dados que deseja obter. Normalmente é utilizado em pesquisas exploratórias, nas quais o pesquisador seleciona a amostra, aplica o questionário ou entrevista diretamente os indivíduos (KNECHTEL, 2014).

Quanto à população e amostra, Correa (2003, p. 29) descreve a população como sendo “um conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam em comum determinadas características definidas para o estudo”. Enquanto a amostra é considerada um subconjunto da população, ou seja, é baseado em uma parte da população que a representa. A população são todos os escritórios de contabilidade do estado de Santa Catarina. Já a amostra é composta por 26 escritórios de contabilidade dos municípios pertencentes às comarcas de Mondaí e Itapiranga – SC. Estes foram convidados a

participar da pesquisa com um representante. Foi solicitado que o questionário fosse respondido pelo responsável do eSocial. Porém, por não ser obrigatória a participação, um recusou-se a responder, obtendo assim a amostra de 25 respostas, uma representatividade de 96,15% do total de escritórios objeto de estudo.

O instrumento da coleta dos dados é primário, pois os resultados foram alcançados por pessoas, que vivenciaram diretamente os fatos e episódios em estudo, realizados por meio de um questionário, considerado o mecanismo de coleta de dados mais conhecido entre os pesquisadores e serve para coletar dados e informações e medir ou entender as variáveis delineadas na pesquisa. KNECHTEL (2014 p. 213).

O questionário foi adaptado pelos pesquisadores, contendo perguntas abertas e fechadas com base na pesquisa realizada por Müller (2017), posteriormente montado na plataforma *Google* Formulários® com 30 (trinta) questões fechadas e 02 (duas) abertas. Após o link foi encaminhado ao responsável pelo eSocial de cada escritório de contabilidade pertencente aos municípios das comarcas de Mondaí e Itapiranga - SC, via e-mail para que tivessem acesso e pudessem respondê-lo. Ressalta-se que o mesmo foi validado pelo Comitê de Ética do Centro Universitário FAI e foi aplicado nos meses de agosto e setembro de 2018. Após esse período, os dados coletados foram tabulados na plataforma *Google* Formulários® e no aplicativo *Excel*, onde foram realizadas as análises dos que serão apresentadas no próximo tópico.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados, que serão apresentados nesta sessão, foram coletados por meio de um questionário aplicado aos responsáveis do eSocial de 25 escritórios de contabilidade. A análise será apresentada seguindo a ordem: perfil do respondente, percepção dos impactos causados pela implantação do eSocial, mudanças ocorridas, entendimento e interpretação das informações, preparação, conhecimento, controle e fiscalização das informações, desenvolvimento do Brasil, vantagens e desvantagens. Na Tabela 01 buscou-se conhecer o perfil dos respondentes, referente à faixa etária e escolaridade.

Tabela 01: Faixa etária e escolaridade dos respondentes

Faixa Etária	Frequência	Escolaridade	Frequência
Até 25 anos	8%	Especialização Completa	24%
Entre 26 e 35 anos	24%	Especialização Incompleta	4%

Entre 36 e 45 anos	44%	Nível Superior Completa	60%
Acima de 45 anos	24%	Nível Superior Incompleta	12%
Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

A Tabela 01 refere-se ao perfil dos profissionais responsáveis pelo eSocial nos escritórios de contabilidade, a maioria dos respondentes possuem mais de 36 anos, perfazendo total de 68% dos respondentes. Verificou-se também que estão qualificadas para atender essa demanda, pois 90% possuem nível superior. Diferente dos resultados alcançados por Filipin (2016), nos quais apenas a metade possui nível superior. Em uma pergunta adicional identificou-se que desses que possuem nível superior 84% são formados no curso de Ciências Contábeis.

A Tabela 02, destaca o tempo e o departamento de atuação dos profissionais que participaram da pesquisa.

Tabela 02: Tempo de atuação e departamento dos respondentes

Tempo	Frequência	Departamento	Frequência
Menos de 1 ano	0%	Pessoal	44%
Entre 1 e 5 anos	20%	Gestão do escritório	24%
Entre 6 e 10 anos	16%	Contábil	24%
Entre 11 e 20 anos	28%	Societário	8%
Mais de 20 anos	36%	Fiscal	0%
Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

A Tabela 02 está relacionada ao tempo de atuação desses profissionais nos escritórios de contabilidade, dessa forma verificou-se que 64% dos respondentes estão atuando a mais de 11 anos na atividade contábil. Mais uma vez comprovando que, além de formação teórica, ainda existe a credibilidade em função do tempo de atuação. Quanto ao departamento de atuação, destaca-se o setor pessoal, com 44%, resultado já esperado considerando que esse é o setor envolvido diretamente com o eSocial, outro resultado com uma representatividade significativa é a atuação do próprio gestor do escritório, nesse processo de implantação do eSocial, com 24% dos respondentes, evidenciando que o setor pessoal trabalha com apoio do gestor nesse processo de implantação devido a sua complexidade.

A Tabela 03 apresenta a análise referente aos impactos da implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade, na visão dos profissionais atuantes na implantação desse novo sistema.

Tabela 03: Percepção dos respondentes dos impactos da implantação do eSocial

Impacto	Quant.	Frequência
Positivo, pois dessa maneira os empregadores terão que se adequar às normas e trabalhar de maneira mais correta	19	76%
Positivo, pois as exigências dos profissionais contábeis aumentarão o que exige mais capacitação	3	12%
Nem positivo, nem negativo	1	4%
Negativo, pois acarretará muita dificuldade	1	4%
Negativo, pois aumentará o nível de responsabilidade	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Conforme a Tabela 03, na percepção dos profissionais responsáveis pelo eSocial nos escritórios pesquisados, 76% destes concordam que o impacto referente a sua implantação foi positivo, pois dessa forma os empregadores terão que se adequar às normas e trabalhar de maneira mais correta, atingindo assim dois dos principais objetivos desse sistema, que é a garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas e o cumprimento das obrigações acessórias. (RECEITA FEDERAL, 2017).

Ainda, ao serem questionados sobre o que mais impactou e qual a maior dificuldade encontrada com a implantação do eSocial, 76% afirmaram que o maior impacto foi a integração entre seus clientes e o escritório e a maior dificuldade, a conscientização dos gestores e empresários da importância desta nova obrigação, perfazendo também um total 76% dos respondentes, comprovando que o desafio é fazer com que as empresas e gestores se adequem a esse sistema.

A Tabela 04 evidencia o nível de conhecimento dos escritórios contábeis e carência de treinamento sobre o eSocial, na percepção dos respondentes, referente a essa nova obrigação.

Tabela 04: Nível de Conhecimento do Escritório e Carência de Treinamento

Conhecimento	Frequência	Carência de treinamento	Frequência
Razoável	16%	Sim, muito	12%
Bom	56%	Sim, razoavelmente	28%
Excelente	20%	Sim, pouco	40%
Não saberia avaliar	8%	Não há carência	20%
Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Na Tabela 04 observou-se que dos 25 respondentes 76% acreditam ter um bom ou excelente conhecimento sobre o eSocial, apesar do conhecimento ainda carecem de aperfeiçoamento, pois 40% julgaram que há falta de treinamento. Esses números mudam positivamente em relação ao exposto por Müller (2017), comprovando que, com passar do tempo, houve aumento pela busca de conhecimento. Porém, ainda é considerado pouco, pois como o sistema já está em funcionamento espera-se que o nível de conhecimento, por parte dos responsáveis pelo eSocial nos escritórios, fosse maior.

Neste sentido, para entendermos melhor como está o nível de conhecimento sobre o eSocial pelos respondentes, a Tabela 05 apresenta a quantidade de horas de formação realizada pelos participantes da pesquisa. Configuram como treinamentos: as palestras, cursos e seminários.

Tabela 05: Carga horária de treinamento

Horas	Quant.	Frequência
1 a 2 horas	2	8%
3 a 10 horas	3	12%
11 a 20 horas	10	40%
21 a 50 horas	4	16%
Mais de 50 horas	5	20%
Não participou de formação	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Quando os respondentes da pesquisa foram indagados se tinham participado de algum treinamento sobre o eSocial para implantação do sistema, verificou-se que todos participaram de algum tipo de treinamento. A Tabela 05, destaca a que 60% realizaram treinamento de curta duração, 20% disponibilizaram mais de 50 horas para adquirir conhecimento sobre o tema. Resultado positivo se comparado com os resultados encontrados por Müller (2017), em que os percentuais de participação são consideravelmente menores, ou seja, 9% dos respondentes participaram de treinamentos de longa duração.

Comparando as Tabelas 04 e 05, verifica-se que 20% dos respondentes estão, segundo eles, capacitados para trabalhar com eSocial, esse percentual considera ter um

excelente conhecimento do assunto, acredita que não há carência de treinamento e realizou mais de 50 horas de capacitação. Esperava-se que esse percentual fosse maior, pois, esse processo está sendo integralizado efetivamente desde janeiro do corrente ano. Destaca-se a importância das formações dos profissionais que estão à frente desse importante tema, por se tratar de um sistema complexo e inovador, que promete revolucionar o envio das informações trabalhistas e previdenciárias.

A Tabela 06 demonstra a percepção dos respondentes em relação às mudanças ocorridas nos escritórios de contabilidade:

Tabela 06: Mudanças ocorridas no escritório foram significativas

Mudanças no escritório	Quant.	Frequência
Sim, muito	14	56%
Sim, razoavelmente	7	28%
Sim, pouco	4	16%
Não foram significativas	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

No tocante à Tabela 06, verifica-se que 84% dos respondentes afirmaram que as mudanças ocorridas no escritório foram significativas e para 16% as mudanças foram pouco significativas. Os resultados demonstram que todos os respondentes estão percebendo as mudanças que vêm ocorrendo nos escritórios, diante da implantação do eSocial e concordam que a rotina das empresas passa por uma grande transformação.

Essas mudanças estão relacionadas com a forma de envio das informações, cumprimento dos prazos, interpretação das informações. O eSocial simplificará 15 obrigações acessórias, além da forma de armazenamento dos dados, que até a implantação do eSocial eram registrados em papel passam a ser armazenados em um ambiente público, seguro e sem custos para as empresas RECEITA FEDERAL (2017).

Na Tabela 07, destaca-se a visão dos respondentes quanto ao entendimento e interpretação das informações recebidas sobre o eSocial.

Tabela 07: Entendimento e interpretação das informações recebidas sobre o eSocial

Entendimento e Interpretação das Informações	Quant.	Frequência
Sim, muito	1	4%
Sim, razoavelmente	6	24%
Sim, pouco	11	44%
Não são de fácil entendimento	7	28%

Total	25	100%
--------------	-----------	-------------

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Conforme a Tabela 07, 28% dos respondentes afirmam que as informações recebidas sobre o eSocial não são de fácil entendimento, 44% acham que são um pouco fáceis, 24% razoavelmente fácil e 4% muito fácil. Percebe-se ainda, que os respondentes têm dificuldade em entender e interpretar as informações recebidas do sistema, o que é motivo de preocupação. Para tentar auxiliar nesse entendimento, segundo Laporta (2018), o governo afirma que toma providências para facilitar o uso da ferramenta, como uma central de atendimento por telefone. O governo também informou que está reformulando sua página na internet, além de fazer eventos de orientação pelo país.

A Tabela 08 evidencia o nível de dificuldade encontrada pelos respondentes em entender o eSocial e em interagir com seus clientes

Tabela 08: Nível de dificuldade no processo de implantação – escritório e clientes

Dificuldade do escritório	Frequência	Dificuldades com clientes	Frequência
Sim, muito	16%	Sim, muito	20%
Sim, razoavelmente	48%	Sim, razoavelmente	56%
Sim, pouco	24%	Sim, pouco	16%
Não houve dificuldade	12%	Não houve dificuldade	8%
Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Na Tabela 08, 48% dos respondentes consideram razoável o nível de dificuldade encontrada para atender as novas exigências durante o processo de implantação, 24% disseram que foram poucas as dificuldades encontradas, 16% tiveram muitas dificuldades para cumprir as novas regras e 12% disseram que não houve dificuldade alguma. Quanto às dificuldades encontradas em interagir com os clientes, 20% tiveram muita dificuldade e 56% consideram razoável a dificuldade e os demais tiveram pouca ou não tiveram dificuldade em interagir com os clientes. Mais uma vez fica evidente que o maior problema enfrentado pelos escritórios é relacionado em interação com os clientes.

Diante disso, em uma pergunta complementar, se a implantação do eSocial contribuiu para a contratação de mais funcionários pelos escritórios, o resultado demonstra que 52% afirmam que não houve contratação adicional em virtude da

implantação do eSocial, diferentemente do que aponta Laporta (2018) que, para não deixar de cumprir prazos, os escritórios de contabilidade contrataram serviços e funcionários nas áreas de TI e recursos humanos.

Quanto aos honorários, 56% alegaram que não houve reajuste nos valores cobrados aos clientes, enquanto 44% afirmaram que esse fato contribuiu para aumentar o valor cobrado em forma de honorários de seus clientes, mas que o eSocial não foi determinante. A falta de contratação de mais colaboradores para auxiliar na implantação do eSocial pode ser um dos motivos das dificuldades encontradas, já que com a implantação desse novo sistema houve também aumento da demanda.

A Tabela 09 aponta como está a preparação dos escritórios e dos empregadores em relação à implantação do eSocial, na visão dos respondentes.

Tabela 09: Preparação dos escritórios e empregadores para a implantação do eSocial

Escritórios	Frequência	Empregadores	Frequência
Sim, muito	12%	Sim, muito	0%
Sim, razoavelmente	52%	Sim, razoavelmente	52%
Sim, pouco	28%	Sim, pouco	28%
Não estão preparados	8%	Não estão preparados	20%
Total	100%	Total	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Como evidenciado na Tabela 04, apenas 20% dos respondentes consideram ter conhecimento excelente sobre o eSocial, porém, ao analisarmos as informações da Tabela 09, dos 25 respondentes, apenas 12% sentem-se realmente preparados para trabalhar com o eSocial, 52% razoavelmente preparados, 28% estão pouco preparados e 8% consideram que não estão preparados para trabalhar com o eSocial. O que pode ser refletido na falta de preparação dos empregadores, pois estes profissionais cumprem um papel importante que é levar as informações a seus clientes.

No que diz respeito ao nível de preparação dos empregadores, na opinião dos profissionais contábeis, nenhum dos respondentes acredita que os empregadores estão plenamente preparados para implantação do eSocial. 52% julgam que estão razoavelmente preparados, outros 28% pensam que estão pouco preparados e 20% afirmam que seus clientes não estão preparados. Representando assim uma insegurança nesse processo de implantação do eSocial. Deve haver mais investimento em treinamento tanto para os profissionais dos escritórios como também preparação para os

empregadores, pois como já evidenciado o maior desafio está em adequar as empresas nesse processo.

Na Tabela 10, evidencia-se sobre o conhecimento dos respondentes em relação às penalidades aplicadas pelo não cumprimento das exigências do eSocial.

Tabela 10: Conhecimento do escritório contábil em relação às penalidades do eSocial

Penalidades	Quant.	Frequência
Nenhum conhecimento	0	0%
Baixo	1	4%
Médio	11	44%
Alto	10	40%
Excelente	3	12%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Conforme a Tabela 10, no tocante das penalidades sofridas em caso do não cumprimento adequado dessa nova obrigação, 12% responderam que possuem excelente conhecimento em relação às penalidades, 40% consideram ter alto conhecimento e 44% afirma ter médio conhecimento. Carvalho (2018) afirma que com a implantação do eSocial, facilitará a fiscalização eletrônica, cruzamento de informações e dados enviados pelo próprio empregador. Dessa forma, tanto o profissional contábil como o empregador devem conhecer os riscos que correm, ao não cumprirem uma obrigação pois, ao assumir a contabilidade de uma empresa o profissional estará assumindo riscos e responsabilidades solidariamente.

A Resolução CDES Nº 2, de 30 de agosto de 2016 do Comitê Diretivo do eSocial traz em seu artigo 5º: “Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações no prazo fixado ou que as apresentar com incorreções ou omissões ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica”. Dessa forma, com mais facilidade de fiscalização, as informações deverão ser transmitidas com mais efetividade.

Neste sentido, foi questionado se com a implantação do eSocial fortalecerá o controle e a fiscalização da prestação de informações, combatendo as práticas fraudulentas, como por exemplo a sonegação, o resultado é apresentado na Tabela 11.

Tabela 11: O eSocial fortalecerá o controle e a fiscalização da prestação de informações

Controle e fiscalização	Quant.	Frequência
-------------------------	--------	------------

Discordo totalmente	0	0%
Discordo	0	0%
Nem concordo nem discordo	4	16%
Concordo	15	60%
Concordo totalmente	6	24%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Em relação à Tabela 11, 84% dos respondentes concordam ou concordam totalmente que o eSocial fortalecerá o controle e a fiscalização na prestação de informações pelos escritórios. Conforme Müller (2017), ressalta-se a importância do eSocial tanto para o Governo, empresas, trabalhadores e sociedade em geral, que serão beneficiados com a implantação bem-sucedida deste sistema, que pode se tornar uma importante ferramenta de combate à sonegação e atos ilícitos, relacionados ao contrato de trabalho entre empregador e empregado, além de subsídio para a real e total aplicação da Legislação trabalhista. Gomes (2015) afirma que o eSocial trará ferramentas eficientes no combate à sonegação das Contribuições Previdenciárias

Tabela 12, apresenta, sob o ponto de vista dos respondentes, o quanto é importante para o desenvolvimento do Brasil a implantação do eSocial.

Tabela 12: Importância da implantação do eSocial para o desenvolvimento do Brasil

Desenvolvimento do Brasil	Quant.	Frequência
Discordo totalmente	2	8%
Discordo parcialmente	5	20%
Nem concordo nem discordo	6	24%
Concordo parcialmente	11	44%
Concordo totalmente	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Na opinião dos respondentes, conforme a Tabela 12, 48% concordam ou concordam totalmente que o eSocial é importante para o desenvolvimento do Brasil, enquanto 28% acreditam que esse novo sistema não influenciará para o desenvolvimento do país e 24% permaneceram neutros, nem concordando nem discordando. Conforme Laporta (2018), o governo estima que a implantação do eSocial pode aumentar a arrecadação em R\$ 20 bilhões por ano só por eliminação de erros, que levam as empresas a pagarem menos que o devido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi identificar os impactos relacionados à implantação do eSocial na percepção dos profissionais atuantes nos escritórios de contabilidade nos municípios de abrangência das comarcas de Mondaí e Itapiranga. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário aplicado aos profissionais responsáveis pelo eSocial numa amostra de 25 escritórios de contabilidade.

Em relação aos resultados, apesar dos respondentes serem capacitados, possuírem formação e experiência de atuação na área contábil e julgarem ter um bom conhecimento sobre o eSocial, apenas 12% sentem-se preparados para trabalhar com eSocial, todos os respondentes participaram de algum treinamento, porém 60% realizaram cursos de curta duração, considerado pouco devido à complexidade do sistema. O resultado demonstra que esses profissionais necessitam de mais capacitação para tomar frente desse novo sistema que trouxe mudanças significativas para a rotina dos escritórios de contabilidade. Foi possível identificar que um dos desafios encontrados pelos respondentes, nesse processo de implantação, foi em interagir com os clientes, pois estes também não estão preparados para cumprir as formalidades que o sistema exige, principalmente no que diz respeito ao cumprimento dos prazos.

Quanto às vantagens do eSocial, podemos citar a padronização das informações contábeis trabalhista e previdenciária, a unificação das declarações assessórias, uma vez que o eSocial deve simplificar 15 obrigações trabalhistas e diminuir a necessidade de papéis. Também, como vantagem, temos cumprimento da legislação, maior efetividade no cumprimento da legislação, garantindo os direitos e evitando riscos para as empresas. Sobre as desvantagens, destacamos a dificuldade na implantação do sistema, pois os empregadores, principalmente pequenas empresas, não estão preparados para as formalidades e prazos do sistema, a carência de suporte eficiente e de profissionais capacitados, o retorno demorado por parte do sistema de suporte do eSocial.

Ainda, apesar das dificuldades encontradas resultante da implantação do eSocial, 76% consideraram que os impactos foram positivos, pois dessa maneira os empregadores terão que se adequar às normas e a legislação, garantindo assim os direitos dos trabalhadores. Nesse novo sistema as informações serão transmitidas em tempo real e com mais eficiência, com isso, 84% concordam que com a implantação do eSocial fortalecerá o controle e a fiscalização das informações trabalhistas e previdenciárias.

Neste sentido, conclui-se que os profissionais, que atuam na implantação do eSocial, possuem conhecimento técnico e experiência de atuação na área contábil, apesar disso, os impactos da implantação do eSocial, na percepção dos profissionais responsáveis pelo eSocial nos escritórios de contabilidade, estão relacionados à carência de treinamento, tanto para os que atuam nos escritórios como também para seus clientes, de acordo com a pesquisa, os empregadores possuem pouco conhecimento e não estão preparados para cumprir essa nova obrigação, resultando em outro impacto, citado pelos respondentes, que é a dificuldade em interagir com seus clientes.

Todos os respondentes consideram que os impactos, dentro dos escritórios, foram significativos, pois altera a forma de envio das informações trabalhistas e previdenciárias. Apesar disso, não houve contratação de mais colaboradores e nem aumentos dos honorários cobrados. Diante dos desafios encontrados, destaca-se, na visão dos respondentes, que os resultados serão positivos, pois facilitará o cumprimento das obrigações acessórias, bem como garantirá os direitos dos trabalhadores e contribuirá para o desenvolvimento do Brasil.

Como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se aplicar a pesquisa, após a total implantação do eSocial, para identificar qual o cenário após o sistema estar integralmente implantado. Sugere-se também uma pesquisa abrangendo as empresas para aprofundar a compreensão, que há por parte dos empregadores, sobre o assunto e verificar se todas as empresas já se enquadraram nessa nova obrigação.

REFERÊNCIAS

- BARP, A. D.; VIEIRA, A. T.; MARTINS, Z. B. Sistema Público de escrituração digital – SPED: adaptações para uso e implementação por profissionais de contabilidade. In: CONTECSI – Congresso Internacional de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: USP, 2014.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto nº 7.979**, de 8 de abril de 2013. Acesso em: 07 out. 2018. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2013/decreto-7979-8-abril-2013-775696-publicacaooriginal-139443-pe.html>
- CARDOSO, A. C. F. **A implantação do SPED**: Contribuições sob a percepção de seus usuários. Revista de Contabilidade da FA7 v. 1, n. 1, pp. 1-15, 2016.
- CARVALHO, Z.; **Guia Prático para Implantação**: eSocial: O que é o eSocial e por onde começar. 1ª ed. 2018.
- CORREA, S. M. B.B. **Probabilidade e Estatística**. – 2. Ed. – Belo Horizonte: PUC Minas Virtual, 2003.
- FILIPIN, R.; REICHERT, N. S.; BRIZOLLA, M. M. B.; VIEIRA, E. P. **Impactos e benefícios da implantação do EFD Social para os profissionais de escritórios de**

contabilidade. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 17, nº 2, p. 367-382, maio/ago. 2016

GOMES, P. E-Social, **Um novo marco na Fiscalização Previdenciária.** Acesso em: 19 nov. 2018. Disponível em: <https://m2msaber.com.br/blog/esocial-um-novo-marco-na-fiscalizacao-previdenciaria>

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada** (Livro Eletrônico) – Curitiba: InterSaberes, 2014.

LAPORTA, T. **Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial.** 2018. Acesso em 06 nov. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>

MANN, H. de S. K; HOFFMAM, R. C. **A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-Pr.** Congresso de Administração da América Latina - Tecnologia e o Impacto nas Organizações. Ponta Grossa/PR. 2015.

MÜLLER, A. C.; GODOY, A. R.; MARTINS, Z. B. **Dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis.** 15º ECECON – Encontro Catarinense de Estudantes de Ciências Contábeis: A Contribuição da Contabilidade no Combate à Corrupção. Florianópolis/SC. 2017.

PRIOR, G.; CARVALHO, D. O. **Sistema Público de Escrituração Digital - Sped Fiscal: O Impacto Causado nas Empresas.** Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos - ISSN: 0486-6266. São Paulo – SP. 2014.

RAMPAZZO, S. E.; CORRÊA, F. Z. M. **Desmitificando a Metodologia Científica: Guia Prático de Produção de Trabalhos Acadêmicos.** – Erechim, RS: Habilis, 2008.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Conheça o eSocial.** Publicado 29/03/2017 10h16, última modificação 11/08/2017 17h33 Acesso em: 01 nov. de 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **eSocial.** Resolução CDES Nº 2, de 30 de agosto de 2016. Acesso em 15 nov. 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-2-de-30-de-agosto-de-2016>

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **ESocial.** Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 1, de 24 de junho de 2015 - última modificação 06/04/2017. Acesso em: 07/09/2018 Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-1-de-24-de-junho-de-2015>

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Publicado novo cronograma do eSocial.** Acesso em: 15 nov.2018 Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/ambiente-de-producao-empresas>

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED** – Sistema Público de Escrituração Digital. Acesso em: 06 out. 2018. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>

REICHERT, N. S.; FILIPIN, R.; BRIZOLLA, M. B.; VIEIRA, E. P. **Impactos e Benefícios da Implantação do EFD Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade.** IX EGEPE. Passo Fundo – RS. 2016.

RIGO, I. G.; BLEIL, C.; GIACOMIN, J.; FASSINA, P. H. **Sistema Público de Escrituração Digital: eSocial um estudo nas organizações contábeis no município de Getúlio Vargas-RS.** XV Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Bento Gonçalves-RS. 2015.

SANTOS, E. **O que é o eSocial**. Acesso em: 06 out. 2018 Disponível em:

<http://www.sstonline.com.br/o-que-e-o-esocial/>

SEVERINO, A. J.; **Metodologia do trabalho científico**. - 23ª ed. Ver. e atual. – São Paulo: Cortez, 2007.