

Nível de preparação dos profissionais de escritórios de contabilidade do oeste catarinense para implantação do E-Social

Antonio Zanin (Unochapeco) zanin@unochapeco.edu.br

Aline Mendes de Paula (Unochapeco) Alinemendes@unochapeco.edu.br

Jocileia Rafaloski (Unochapeco) jocileiarafaloski@hotmail.com

Tiago Francisco de Camargo (Unochapeco) tiago.camargo@unochapeco.edu.br

Resumo:

Esta pesquisa teve como objetivo averiguar o nível de preparação dos profissionais de escritórios de contabilidade responsáveis pela implantação do E-Social. A pesquisa se caracteriza como sendo quantitativa, descritiva e de levantamento. A amostra foi constituída de 82 entrevistados, que correspondem à 49,40% da população pesquisada e a coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado. Dentre os principais resultados auferidos apresenta-se que há uma preocupação dos gestores dos escritórios de contabilidade e responsáveis pela implantação do EFD-Social em qualificar seu pessoal, sobre o tema de estudo, dentre os quais 60% dos respondentes tem ciência do assunto a mais de 2 anos, e 94% dos respondentes afirmam já ter participado de algum curso ou treinamento de formação, sendo que 60% participaram de mais de 3 cursos. Desta maneira conclui-se que os responsáveis por implantar, planejar e por em prática o programa estão bem instruídos na parte teórica, mas inseguros quanto à implantação e transmissão para o órgão fiscalizador responsável, o que poderá resultar em atraso na implantação e está sujeito a multas previstas no manual do EFD-Social.

Palavras-chave: Escritórios Contábeis. E-Social. EFD-Social.

Level of preparation of accounting professionals from the west of Santa Catarina for implementation phase of e-social

Abstract

His research aimed to verify the launch of demonstration of E-Social implementation projects in the accounting offices belonging to the region of West Catarinense. The research is characterized as being quantitative, descriptive and survey. The sample consisted of 82 interviewees, corresponding to 49.40% of the population surveyed and the data collection through the structured questionnaire. Among the main results, it is shown that there is a concern of the managers of the accounting offices and responsible for implementing the EFD-Social in qualifying its personnel, on the topic of study, among which 60% of the respondents are aware of the subject more than 2 years, and 94% of respondents say they have already participated in some type of training or training, 60% of which participate in more than 3 courses. In this way, it is concluded that they are composed by deploying, planning and putting into practice or being programmed well instructed in the theoretical part, but uncertain about the implantation and transmission to the responsible inspection body, which can result in delay in the implantation and is subject to fines provided for in the EFD-social handbook.

Key-words: Accounting Offices. E-Social. EFD-Social.

1. Introdução

As transformações tecnológicas alteraram o cotidiano das sociedades a partir do final do século XX, pois as pessoas estão cada vez mais conectadas à tecnologia da informação, celulares, computadores, avanços na biotecnologia com instrumentos e máquinas de altíssima qualidade e grande avanço de tecnologia industrial que resultou em uma revolução tamanha no que se trata de relações de trabalho e o contexto social dentro das organizações. Conforme

Zanin et al., (2017), as características da sociedade na segunda década do século XXI, é identificada como sociedade da informação, devido às várias evoluções vivenciadas pelas gerações, nunca ocorridas em tamanha velocidade, onde o ser humano não é capaz de absorver sozinho tal quantidade de informações, sendo necessário para isto uma dependência tecnológica cada dia maior.

Para Martins et al.,(2012), as inovações advindas do desenvolvimento tecnológico fazem com que o conhecimento seja transcrito de uma ponta para outra do mundo em questões de segundos. A informação rápida facilitou a comunicação global em uma única linguagem a fim de disseminar o conhecimento a todos, seja governo, cidadão ou empresa todos deverão convergir para a mesma linguagem no que se trata de informação globalizada.

De acordo com Pimentel (2007) a concorrência é algo que acompanha o exercício da atividade mercantil desde seus primórdios. Recentemente, a partir do advento da revolução tecnológica em meados dos anos de 1970, foi introduzido novos desafios para as empresas permanecerem no mercado de maneira competitiva e rentável. Neste novo cenário o diferencial está caracterizado pelos ativos intangíveis, ou seja, no conhecimento intelectual de quem manuseia as ferramentas tecnológicas cada vez mais necessárias para o desenvolvimento das atividades. No caso dos escritórios de contabilidade, a principal diferenciação entre eles está nas pessoas que desempenham a função de transmitir ao cliente todo o seu conhecimento aliado com a tecnologia para obtenção de bons resultados e plena satisfação.

Para atender as necessidades relacionadas aos escritórios de contabilidade, estes devem adequar-se constantemente às migrações tecnológicas a fim de atenderem da melhor forma as necessidades de seus clientes, de maneira rápida, ágil e precisa. Sob o aspecto governamental no Brasil compete ao estado a criação de leis e normas, e neste sentido as empresas estão vivenciando um movimento de adaptação ao sistema de Escrituração Fiscal digital das Obrigações Fiscais Previdenciária e Trabalhista: o “E-Social”, que é um dos sistemas previstos no projeto sistema de escrituração pública digital -SPED (OLIVEIRA, 2014, p. 3).

Para Carvalho (2015, p.5) todos os empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, pertencentes ao território brasileiro, independentemente de seu porte, serão obrigados a se adequarem ao E-Social. Em um primeiro momento, as empresas que faturam mais de R\$ 3,6 milhões serão obrigadas a transmitirem a declaração, Segundo a Receita Federal do Brasil (2014), cerca de 1 milhão de empresas se enquadram nessa condição, atualmente, e posteriormente as de pequeno porte também deverão enviar o E-Social.

Levando em consideração a importância da implantação do E-Social nas empresas, por se tratar de uma mudança que afeta o dia-a-dia das organizações, o presente artigo questiona: Qual o nível de preparação dos profissionais dos Escritórios de Contabilidade da Região Oeste de Santa Catarina, responsáveis pela fase de pré implantação do E-Social nas empresas? Neste sentido, o objetivo deste artigo é averiguar o nível de preparação dos profissionais de escritórios de contabilidade responsáveis pela implantação do E-Social.

A pesquisa justifica-se por ser uma abordagem contemporânea do tema além da relevância, pois para sua implantação, será necessário melhor organização interna tanto das empresas como dos escritórios de contabilidade, considerando as elevadas multas que poderão ocorrer em casos de infração na Legislação. Esta nova obrigação desperta muitas dúvidas e incertezas na sociedade e merecem serem esclarecidas para não lesar os contribuintes. Abordagens sobre esta temática também apresentam contribuições para o desenvolvimento científico, identificando como está o nível de conhecimento e distinção dos

profissionais da área sobre as alterações das leis trabalhistas e a implantação do “e Social”, já que a nova obrigação prevê a transmissão do “e-Social” e não resulta em nenhuma mudança na legislação trabalhista, mas tem por objetivo efetivar a integração quase que em sua totalidade dos vários dispositivos previsto na consolidação das leis trabalhistas (CLT), permitindo aos auditores fiscais do ministério do trabalho a fiscalização eletrônica destas obrigações.

2.1. E-Social

Nos dias atuais devido à disseminação tecnológica, todos os empregadores dispõem das normas trabalhistas vigentes. Considerando que a Legislação Brasileira é complexa, e data de 1943, por desconhecimento ou por negligência, muitas empresas cometem infrações trabalhistas, que antes da aplicação do EFD-Social seriam notificados somente na fiscalização *in loco*, porém após a implantação e a transferência dos dados, a fiscalização ocorrerá da repartição do agente fiscalizador. Ressalta-se que pela Legislação atual, as empresas precisam transmitir vários arquivos e em períodos diferentes, podendo ocasionar atrasos na entrega dos mesmos, gerando ônus financeiro para as organizações.

Diante do exposto, surge a necessidade de se criar um sistema para unificar essas informações, o qual denomina-se de E-social, que é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, que conforme Guimarães (2015), foi publicado em 11/12/2014 pelo Decreto 8373, que institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, chamado o E-social, que deve alterar significativamente o modo como os empregadores prestam informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais aos órgãos públicos.

Esta ferramenta compõe o Sistema Público e Escrituração Digital, que existe desde 2007, com o objetivo de unificar as informações como admissões, demissões, férias, acidente de trabalho, FGTS e informações sobre Imposto de Renda em um único cadastro. Segundo Duarte (2014) é modernizar a legislação trabalhista, trazendo benefícios aos trabalhadores, além de facilitar as fiscalizações, pois essas informações serão feitas eletronicamente garantindo assim a segurança das informações enviadas.

O E-social é uma ação conjunta de alguns órgãos e entidades do governo federal: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério da Previdência Social (MPS), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), sendo que o Ministério do Planejamento (MP) também participa do projeto assessorando os demais entes nos diversos interesses de cada órgão e conduzindo o projeto.

As informações serão geradas em arquivo eletrônico conforme prevê o *leiaute*, assinado digitalmente, transformado em um documento único e eletrônico conforme legislação vigente, garantindo a integridade dos dados e da autoria do emissor. O arquivo gerado somente poderá ser transmitido pela internet na página do E-social para os diversos órgão e entidades, e depois de enviado, o sistema emitirá um protocolo de recebimento para que o empregador possa imprimir substituindo desta forma diversas declarações obrigatórias.

O E-social tem como objetivo uniformizar todas as obrigações relativas à contratação e utilização da mão de obra com e sem vínculo empregatício, além de outras obrigações previdenciárias e fiscais, para que assim se possa reduzir as fraudes e erros nas informações transmitidas a seus respectivos órgãos. Para Lima (2014), quando implantando, o E-social deverá colaborar para que não haja salários pagos por fora, negligência ou omissão no

recolhimento de direitos trabalhistas tais como o FGTS, INSS, registro na carteira de trabalho, entre outras irregularidades.

Quando o E-social estiver totalmente implantado, o mesmo deverá substituir as obrigações acessórias como DIRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) e a RAIS (Relação Anual de Informações), que hoje são enviadas anualmente com prazo previsto para entrega e contendo informações trabalhistas e previdenciárias que serão confrontadas e analisadas pela Receita Federal do Brasil. De acordo com Lima (2014), assim como a folha de pagamento, estas obrigações passarão a ser prestadas diretamente no sistema da Receita Federal do Brasil, na forma de arquivo no formato “XML” e serão validados por meio de certificação digital.

As obrigações acessórias que serão substituídas gradualmente no decorrer da implantação do E-Social compreende a DIRF, formulário do seguro desemprego, CAGED, CAT, livro de registro de empregados, arquivo eletrônico MANAD, folha de pagamento, RAIS, GFIP, PPP e GPS. Com o novo plano proposto pelo E-social todas estas informações serão vinculadas em um único arquivo e distribuído para cada órgão competente, por meio do cruzamento de dados e a fiscalização se tornará mais fácil de ser controlados pela Receita Federal do Brasil, Ministério do Trabalho, Previdência Social e Caixa Econômica Federal.

A nova ferramenta tende a ser uma excelente aliada para os gestores e empregados que trabalham no setor de Departamento de Pessoal, pois traz a proposta de desburocratização de diversas informações pertinentes aos empregados e aos impostos neles inclusos ou incidentes. Para Tupinambá (2014) a substituição da extensa variedade de documentos exigidos pelos órgãos públicos evitará a injustiça histórica de empresas com boas práticas administrativas que costumavam ser penalizadas pela burocracia.

Um dos fatores mais relevantes com a implantação da nova ferramenta são as mudanças internas, que englobam o dia a dia das empresas em adequar-se à legislação trabalhista vigente e estabelecer regras e procedimentos, mudanças de cultura dentro das empresas para adaptação ao E-Social, que segundo Mantavelli (2015) a maior dificuldade estará no castro de Funcionários, já que as empresas possuem informações de forma descentralizada e defasada.

A preocupação maior pelas partes envolvidas se dá no ajuste das informações descentralizadas, desatualizadas ou incompletas que deveram ser auditadas primeiramente pela empresa e depois pelo pré-teste do E-Social disponível pela Receita Federal do Brasil para que fiquem de acordo com o novo projeto, envolvendo assim vários setores da empresa juntamente com o escritório de contabilidade ou departamento responsável, pois o responsável pelas informações geradas será de responsabilidade da empresa ou empregador.

Para Teóphilo (2014) o grande desafio para as empresas não é apenas cumprir o prazo do primeiro envio das informações, mas garantir a qualidade do que será fornecido e manter 100% da operação em conformidade com a nova regularização. O alvoroço se dá nas fases iniciais até o momento das primeiras transmissões, depois se tornará rotina e procedimentos básicos para as empresas e quem trabalha no Departamento de Pessoal.

3. Aspectos metodológicos

Quanto aos aspectos metodológicos esta pesquisa pode ser caracterizada quanto aos objetivos como descritiva e quanto aos procedimentos pesquisa de levantamento ou *survey*. A coleta dos dados ocorreu por meio de questionário estruturado, enquanto que para o tratamento dos dados realizou-se análise quantitativa.

Na pesquisa descritiva se espera realizar um estudo, analisar, registrar e interpretar os fatos sem a interferência do pesquisador. Para Filho e Santos (2011) o pesquisador não interfere na realidade, apenas observa as variáveis que, espontaneamente estão vinculadas ao fenômeno; naturalidade: os fatos são estudados em seu *habitat* natural; amplo grau de generalização: as conclusões levam em conta o conjunto de variáveis que podem estar correlacionadas com objeto da investigação.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa caracteriza-se como levantamento ou *survey*, por utilizar questionários estruturados com questões objetivas, para que se possa chegar a respostas do problema abordado (GIL, 2008).

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado com base nos manuais do e-social disponibilizado pela Receita Federal do Brasil, e foram enviados por *e-mail* para a população dessa pesquisa, ou seja: os escritórios de contabilidade pertencentes à Região do Oeste Catarinense, inclusos na base territorial delegada ao SINDICONT Chapecó, ao qual auxiliou na remessa para transmissão dos *e-mail* contando com uma população de 166 escritórios. Já amostra compreendeu 82 escritórios de contabilidade respondentes.

O instrumento de pesquisa “questionário” contemplou um rol de 16 questões, constituído por perguntas do tipo aberta e fechadas, sendo que a estratégia de apuração das respostas ocorreu através da escala *likert* de 1 a 5 pontos. Ao todo o instrumento foi dividido em três grupos distintos: o primeiro abrange questões gerais referente ao perfil sócio demográfico do respondente e área de formação; o segundo foi formada por questões referentes à preparação dos profissionais que trabalham em escritórios de contabilidade, para transmissão do E-Social, pois os profissionais responsáveis pela transmissão precisam estar preparados e abertos a adequarem-se às novas mudanças; por fim, o terceiro grupo, buscou identificar o real nível de preparação dos profissionais responsáveis pela transmissão do E-Social, decorrentes a adequação da Legislação trabalhista vigente ou em relação aos sistemas operacionais.

4. Análise e discussão dos resultados

Neste tópico, são apresentados os resultados obtidos a partir da análise dos dados iniciando pela caracterização do perfil dos entrevistados, quantidade de empresas pelas quais estes são responsáveis, tempo de conhecimento destes sobre a temática E-Social, e os impactos que a implantação poderá proporcionar nas organizações.

Quanto ao perfil sócio- demográfico dos respondentes responsáveis pela transmissão do E-Social que compõem a amostra, pôde-se aferir que: 66% são do sexo feminino e 34% são do sexo masculino. Quanto à idade: 47% tem entre 18 e 30 anos, 28% tem entre 31 e 40 anos, 16% tem idade entre 41 e 50 anos e 9% tem acima de 50 anos de idade. O nível de escolaridade dos respondentes de acordo com a pesquisa: 6% possuem curso técnico; 19% tem curso superior incompleto; 25% dos respondentes possuem curso superior completo e 50% possuem especialização, sendo que suas áreas de formação são: 71% dos respondentes são formados em Ciências Contábeis, 16% em Administração de Empresas, 4% em Direito, 3% em Ciências Econômicas, 3% em tecnologia da informação e 3% em outras áreas de formação.

Sendo assim, pode inferir que, em relação ao perfil dos respondentes, trata-se de um público com bastante oscilação de faixa etária, o que reflete na experiência profissional, apesar de 75% dos respondentes terem boa formação acadêmica, com nível superior completo ou alguma especialização, inclusive está alinhada às áreas congêneres da função praticada.

Na sequência, perguntou-se aos respondentes sobre a função ocupada na empresa, conforme se verifica na Tabela 1.

Cargo/Função	Frequência absoluta	Frequência relativa
Assistente Contábil	0	0%
Consultor	1	3%
Empresário Contábil	3	10%
Contador	4	13%
Responsável pelo RH	11	37%
Técnico Contabilidade	0	0%
Outros	11	37%
Total	30	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 1-Cargo/função que ocupa na organização

Em relação ao cargo ou função que ocupa na organização, verifica-se na Tabela 1 que, dentre os pesquisados, 3% são consultores, 10% são empresários de escritórios de contabilidade, 13% são contadores, 37% são responsáveis pelo RH, o mesmo percentual de 37% desempenham outras funções não relacionadas anteriormente dentro da organização. Isso demonstra que os escritórios de contabilidade estão dando a devida importância para a preparação dos profissionais na fase de pré-implantação do E-Social, pelo fato de designarem pessoas que ocupam cargo de relativa influência na estrutura organizacional, o que pode diminuir a resistência à mudança neste tipo de processo que demanda modificação e aperfeiçoamento na cultura organizacional da empresa.

Na sequência buscou-se a informação sobre o número de empresas sob a responsabilidade do escritório de contabilidade, conforme se verifica na Tabela 2.

Cargo/Função	Frequência absoluta	Frequência relativa
1 a 5	7	22%
6 a 20	3	9%
21 a 50	6	19%
51 a 80	5	16%
Acima de 80	11	34%
Total	32	100%

Fontes: Dados da pesquisa.

Tabela 2 - Quantas empresas estão sob sua responsabilidade

Quanto à quantidade de empresas que estão sob-responsabilidade dos respondentes, a Tabela 2 mostra que 22% são responsáveis de 1 a 5 empresas, 9% de 6 a 20 empresas, 19% de 21 a 50 empresas, 16% de 51 a 80 e 34% acima de 80 empresas. Nota-se nesta análise que o maior percentual recai sobre o maior número de empresas o que dificulta a organização e preparação para a implantação, por se tratar de um número alto de empresas em relação a um número pequeno de pessoas responsáveis para sugerir ajustes até a data prevista de início de transmissão do E-Social.

Em relação ao número médio de empregados das empresas sob-responsabilidade dos respondentes constantes na Tabela 2, verificou-se que 6% têm até 10 empregados, 25% de 11 a 20 empregados, 9% de 21 a 50 empregados, 13 % de 51 a 80 empregados e 47% acima de

81 empregados. Em análise se verificou que o maior percentual de empregados se concentra em organizações com maior número de pessoas, tendo a necessidade de ajustar os dados cadastrais e os eventos trabalhistas, para transmissão do E-Social, por se tratar de um número de mais de 81 empregados, sendo que todos tem particularidades para ajustes de forma manual.

Em relação ao tempo de conhecimento do E-Social, a Tabela 3 demonstra que 44% dos respondentes tomaram conhecimento sobre a necessidade de implantação do E-Social a mais de 3 anos, enquanto 16% responderam que tomaram ciência dessa nova legislação entre 2 a 3 anos, 28% dos respondentes tomaram conhecimento de 1 a 2 anos, 3% tomaram ciência entre 6 meses e 1 ano, o mesmo percentual de 3% tomaram ciência a menos de 6 meses. Os resultados permitem analisar que há uma oscilação não muito distante entre quem tomou conhecimento no período de 1 ano até os 3 anos, igual percentual de quem tomou conhecimento no período de 6 meses a 1 ano, e o resultado mais surpreendente é que ainda há um percentual de 6% de pesquisados que ainda não tomou conhecimento do E-Social, situação inadmissível nos dias atuais, fator preocupante, pois estes são responsáveis pelas orientações aos clientes dos escritórios, pois procedimentos fora da Legislação poderá incorrer em multas.

Cargo/Função	Frequência absoluta	Frequência relativa
Não sei do que se trata	2	6%
Há menos de 6 meses	1	3%
Entre 6 meses e 1 ano	1	3%
Entre 1 ano a 2 anos	9	28%
De 2 anos a 3 anos	5	16%
Há mais de 3 anos	14	44%
Total	32	100%

Fontes: Dados da pesquisa.

Tabela 3 - Há quanto tempo você tomou ciência sobre a EFD-Social

A evidente preocupação acerca da preparação dos profissionais para a transmissão do E-Social se dá pelo percentual de respostas, onde 94% dos respondentes afirmam ter participado de algum curso de capacitação, contra 6% que ainda não participaram de nenhum curso ou treinamento sobre o tema. Isso demonstra que a maior parte dos escritórios de contabilidade estão preocupados com a efetiva preparação de seus profissionais na fase pré-implantação do E-Social, para que o mesmo esteja totalmente ajustado antes da transmissão.

Em complemento à questão anterior, perguntou-se sobre o número de cursos/treinamento de formação em que os respondentes participaram. As respostas revelam que a maior parte dos respondentes afirmam que já haviam participado de algum curso ou treinamento sobre o tema, o que previamente sugere que já tinham conhecimento sobre o assunto, ou seja, estavam devidamente capacitados, a dar andamento ao processo de implantação do E-Social em seus escritórios e transmitirem as informações aos gestores das empresas às quais prestam assessoria.

Porém, ao analisar a quantidade de cursos/treinamentos realizados pelos respondentes, verificou-se que 23% dos respondentes participaram somente de 1 curso/treinamento de capacitação, o que em tese é um percentual muito baixo para aplicar todas as regras do E-Social e para se estar preparado para eventuais dúvidas de legislação e *leiaute*. 17%

participaram de 2 cursos; 20% participaram de 3 cursos; 13% participaram de 4 cursos e 27% dos respondentes participaram de 5 ou mais cursos/ treinamentos.

Esses dados permitem analisar, de maneira mais aprofundada que uma parcela significativa de 60% dos respondentes, podem estar investindo pouco tempo e recursos na formação/treinamento dos profissionais que atuam com o E-Social, pois tais profissionais participaram até o momento da pesquisa de no máximo até 3 cursos ou treinamentos voltados para aprimoramento dos profissionais em relação ao tema. Esse dado possibilita, inclusive, questionar se os profissionais realmente estão preparados para planejamento e implantação das ações decorrentes do E-Social, pois apenas 40% desta amostra buscaram se aperfeiçoar com mais de 3 cursos, informação relevante por se tratar de um tema bastante extenso e com muitas particularidades a serem ajustadas antes da transmissão inicial.

Quanto às entidades onde os escritórios de contabilidade buscaram apoio para formação e aprimoramento de seus profissionais, para melhor entendimento e desenvolvimento dos processos relativos ao E-Social, revela que: 69% buscaram capacitação no SINDICONT Chapecó; 28% efetuaram capacitação pelo Conselho Regional de Contabilidade; 25% da capacitação dos respondentes ocorreu em empresas produtoras ou representantes de *software*; 9% das capacitações foi feita pela Receita Federal do Brasil; 6% pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o mesmo percentual ministrado por organizações de ensino e 3% ministrada por outras entidades não citadas anteriormente. Demonstrado maior interesse dos escritórios de contabilidade em capacitar seus profissionais pelo sindicato da categoria onde oferece cursos de educação continuada e em datas apropriados para não interferir nas épocas do mês em que há maior demanda para os profissionais de Recursos Humanos e Departamento Pessoal.

Ao verificar a modalidade de oferta dos cursos de formação e aprimoramento, notou-se uma preferência de 76% pelos cursos presenciais, preferência de 21% pelo cursos parcialmente a distância e parcialmente presenciais e 3% pelos cursos ministrados totalmente a distância. O percentual de maior relevância pode ser justificado pelo fato de se tratar de uma matéria nova e demandar maior necessidade de ser compreendido e sanada as dúvidas de forma presencial para colocar em prática *in loco*, além da troca de informações em grupo o que facilita o entendimento.

Quanto à utilização de fontes para obtenção de informações sobre E-Social, verificou-se que: 30% dos respondentes buscam como fonte de informações o *site* oficial do programa (www.esocial.gov.br); 15% buscam informações por meio de consultorias especializadas no assunto; 11% buscam informações por meio de palestras e eventos sobre o tema; 4% usaram o Conselho Regional de Contabilidade como fonte de informações; o percentual de 16% buscaram informações em fóruns da internet; percentual de 10% buscaram informações em outros *sites* do governo federal; 13% em *Blogs* e 1% em outras fontes de buscas.

Estas análises remetem à percepção de que por se tratar de um tema complexo e relativamente recente, ainda se tem muito trabalho e um elevado número de informações a ser repassado por meio do E-Social, e os escritórios de contabilidade precisam se adaptar rapidamente à nova realidade, pois a implantação requer tempo e conhecimento sobre o assunto.

Com o intuito de verificar a questão relativa aos prazos para implantação do E-Social em suas organizações ou seus clientes, por se tratar de um fator crítico de sucesso para a implantação do projeto desta proporção, verificou-se, dentre os respondentes que: 40% afirmam que o tempo para adequação e implantação do E-Social é suficiente, enquanto 60% responderam que o prazo é insuficiente para adequação e implantação. Essa diferença de

percepção pode ser decorrente a diversos tipos de fatores, como quantidade de profissionais responsáveis pela implantação versus o número de empregados que farão a implantação e número de empresas ao qual se deve implantar o E-Social.

Na sequência, buscou-se informações sobre os fatores que podem interferir na implantação do E-Social, conforme Quadro 1.

Respondentes	Média	Desvio Padrão
As ações decorrentes da EFD-Social estão sendo planejadas	3,53	1,11
As pessoas responsáveis pelos processos da EFD-social na organização estão devidamente preparadas para sua operacionalização	3,11	1,12
Os processos serão implementados dentro dos prazos formais estipulados	3,42	1,08
A organização está preparada para implementação do EFD-Social	3,39	1,20
A gestão da organização tem consciência da EFD-Social e seus impactos na gestão da Organização	3,58	1,11
As áreas envolvidas na implementação da EFD-Social estão preparadas para as mudanças nos seus processos	3,03	1
A gestão da organização tem consciência da EFD-Social e seus impactos na gestão da Organização	3,54	1,22
Necessário um Grupo de trabalho formado por pessoas de vários setores, inclusive sindicato da classe	3,72	1,09
Dificuldades no cumprimento de horário, escalas de trabalho	3,57	1,01
Cumprimento de prazos na entrega de atestados e exames admissionais e periódicos	3,39	1,2
Empresas de maior porte conseguem se adequar mais facilmente	3,33	1,31
Empresas de pequeno porte possuem maior dificuldade para adaptar-se ao EFD-Social	3,33	1,41

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 1 - Fatores para implementação de ações do E-social

O levantamento realizado pela presente pesquisa, em relação à capacidade de implementação das ações decorrentes do E-Social em seus clientes, demonstra no Quadro 1 que: Há necessidade de reunir grupos de trabalho, formados por especialistas em diversas áreas do conhecimento dentro do escritório de contabilidade e envolvendo agentes externos diretamente ligados ao tema, tais como sindicato da categoria e gestores das empresas, pois apresenta-se como um dos fatores mais relevantes, considerando a maior média de concordância dos respondentes. Todos os demais fatores se mostraram concordantes ou de fator significativo pois apresentaram média de concordância acima de 3.

A menor média obtida nesta pesquisa está relacionada à preparação para as mudanças nos processos nas áreas envolvidas na implementação da E-Social, o que se mostra preocupante, pois a amostra revela a incerteza quanto à preparação para a transmissão das informações trabalhistas pertinentes ao E-Social. Outro fator de relevância para o processo de

Pré implantação do E-Social nos escritórios de contabilidade pertencentes à região do Oeste Catarinense é que a gestão da organização tem consciência de seus impactos na gestão da organização no que se refere à mudanças a cerca do E-Social. Isso significa que, apesar dos desafios e dificuldades, as organizações estão empenhadas na adequação organizacional, visando atender a nova modalidade de controle fiscal. Outro fator de influência significativa está relacionado à dificuldade no cumprimento de horários e escala de trabalho, sendo que se este ponto não for ajustado será embutido multa administrativa para o empresário que se recusar a manter na perfeita ordem os horários e escalas de trabalho de seus empregados. Um fator importante refere-se às ações decorrentes ao E-Social que estão sendo planejadas, pois de acordo com o resultado da pesquisa está sendo planejado de forma lenta, o que dificulta o entrosamento entre as partes envolvidas e deveria ter maior preocupação e envolvimento para planejar e por em prática as ações desenvolvidas.

Ao analisar, portanto, as médias de concordância obtidas pelos respondentes dos escritórios de contabilidade da região do Oeste Catarinense, percebe-se que se manteve no geral uma avaliação positiva em todas as questões, porém algumas respostas obtiveram seus coeficientes mais elevados e outros mais baixos a exemplo: se as pessoas responsáveis pelo processo do E-Social na organização estão devidamente preparadas para sua operacionalização, os processos serão implementados dentro dos prazos formais estipulados, e a organização está preparada para a implementação, cumprindo os prazos na entrega de atestados e exames admissionais e periódicos e por fim percentuais idênticos no que se refere à adequação e adaptação em empresas de maior porte em relação às empresas de menor porte, o que evidencia o mesmo grau de dificuldade em ambas as questões, sendo o fator dificultador a implantação do E-Social e não o porte da empresa.

O Quadro 2 apresenta os dados referentes aos impactos decorrentes a partir da implantação do E-Social.

Respondentes	Média	Desvio Padrão
A implementação da EFD-Social tornará a gestão mais eficiente	3,69	1,04
A EFD-Social tornará a gestão mais clara	3,58	1,08
A implementação da EFD-Social será um divisor de águas na gestão da organização	3,58	1,05
Os processos vinculados ao RH serão aprimorados a partir da EFD-Social	3,92	0,73
As vantagens são maiores que as desvantagens pela implementação da EFD-Social.	3,81	0,89
O EFD-Social aos seus clientes facilitará o trabalho do escritório	3,43	1,14

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 2 -Impactos decorrentes da implementação da EFD-Social

Verifica-se que todos os respondentes entendem que a implementação do E-Social terá impactos positivos para a organização, sendo que a média da escala de concordância ficou em torno de 3,6, o que significa que há ciência das vantagens e desvantagem futuras relativas à implementação do novo sistema de controle fiscal dentro das organizações.

Em análise aos resultados, concorda-se que os impactos serão positivos de modo a tornar a gestão mais eficiente, mais clara, tornando-se um “divisor de águas” para as organizações, além de aprimorar os processos vinculados ao RH, facilitando o trabalho dos escritórios de contabilidade e tornando os impactos referentes ao E-Social mais vantajosos.

Os resultados da pesquisa são considerados positivos, pois a mostra trata o E-Social como um processo que impactará em mudanças na gestão das empresas e dos escritórios de contabilidade o que pode ser visto com certa resistência em um primeiro momento. Segundo o Decreto de nº 8373 (BRASIL, 2014), O E-Social é o 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 ambiente nacional. Entretanto, o presente estudo mostra que ainda há certa resistência dos profissionais em implantar e por em prática o que diz o manual.

5. Considerações Finais

O E-Social é um projeto instituído pelo Governo Federal, a fim de complementar e unificar outros programas já existentes, cruzando as informações de forma rápida e pretende implementar controles para a redução da sonegação fiscal existente no Brasil e otimizar a transparência e aparelhamento das informações aos órgãos fiscalizadores. As informações pertinentes ao E-Social referem-se a informações trabalhistas e de terceirização de mão de obra, proporcionando maior controle por parte da fiscalização do Ministério do Trabalho com as empresas em relação aos seus empregados.

Desta forma, o objetivo do presente estudo foi levantar informações e dados de como está sendo a preparação dos profissionais de escritórios de contabilidade responsáveis pela fase de pré implantação do E-social. Os resultados demonstram que a amostra pesquisada evidencia a preocupação dos gestores dos escritórios de contabilidade e responsáveis pelas empresas quanto à chegada do prazo de implantação do E-Social e, entendem ser necessário maiores treinamentos práticos para qualificar seu pessoal sobre o tema de estudo. Corroborando com este entendimento os 60% dos respondentes que afirmam ter ciência do assunto a mais de 2 anos, e 94% dos respondentes afirmam já ter participado de algum curso ou treinamento de formação, sendo que 60% participaram de mais de 3 cursos, ministrados na maioria de forma presencial ou parcialmente presencial e parcialmente a distância.

Pode-se concluir que os principais fatores percebidos como influenciadores para a fase de pré implantação do E-Social nos escritórios de contabilidade pertencentes à região do Oeste Catarinense são decorrentes à adequação à legislação trabalhista, da falta de organização e ação dos escritórios de contabilidade em atualizar os cadastros de seus clientes conforme prevê a legislação trabalhista, a fim de começar a implantar o programa. Segundo os respondentes, há resistência de gestores de empresas de menor porte em se ajustarem internamente no sentido de cumprir fielmente a CLT, pois o novo processo de fiscalização trabalhista e previdenciário será mais ágil e eficiente por parte dos órgãos fiscalizadores.

Por fim, os resultados alcançados com a presente pesquisa, apesar da resistência de pequenos empresários em se adaptarem à Legislação, com a implantação do E-Social, os escritórios de contabilidade poderão ter maior segurança ao exercerem seu trabalho, pois receberão documentação mais organizadas, evitando possíveis multas.

Portanto, percebe-se que na fase pré implantação do E-Social, os responsáveis por implantar, planejar e colocar em ação o programa estão bem instruídos na parte teórica, mas inseguros quanto à implantação e transmissão para o órgão fiscalizador (prática), o que evidencia uma maior disposição para cumprir a legislação trabalhista e necessidade de aprimorar os grupos responsáveis dentro dos escritórios em função das multas previstas no manual do E-Social.

Referências

BRASIL. Decreto de n. 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>>. Acesso em: 13 jan. 2016.

_____. Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014. Institui O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - Esocial e Dá Outras Providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 04 dez. 2015.

_____. Decreto de n. 7.979, de 08 de Abril de 2013. Altera o Decreto no 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/decretos/2013/dec7979.htm>>. Acesso em: 13 jan., 2016.

_____. Ministério da Fazenda. Apresentação do Sistema Público de Escrituração Digital. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

_____. Ministério da Fazenda. Portal Nacional da Nota Fiscal Eletrônica. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

_____. Caixa Econômica Federal. Circular 642 de 04 de Julho de 2014. Aprovar e divulgar o leiaute do sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

CARVALHO, Z.; Decreto n. 8.373/2014 – E-Social: saiba o que é e como implantar a nova obrigação previdenciária e trabalhista. Disponível em: <<http://zenaidecarvalho.blogspot.com.br/2015/01/nome-do-curso-e-social-o-que-e-como.html>>. Acesso em 16 abr. 2016.

DE OLIVEIRA, A.; eSocial: Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: Manual prático. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DUARTE, R. D. O e-Social e o prenúncio do fim da CLT. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/o-esocial-e-o-prenuncio-do-fim-da-clt>>. Acesso em: 15 out. 2015.

GIL, A. C.; Como elaborar Projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARAES, M. W.; O E-Social e a igualdade de direitos trabalhistas. Disponível em: <<http://www.abrh-pr.org.br/artigo-sobre-o-esocial/>>. Acesso em: 05 nov. 2015.

LIMA, F. N. D.; Vantagens e desafios do eSocial. 2014. Disponível em: <<http://www.jornalcruzeiro.com.br/materia/522712/vantagens-e-desafios-do-esocial>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

MANTAVELLI, R. Qual a vantagem do e-Social para o empresário, trabalhador e governo.. Disponível em: <<http://computerworld.com.br/blog/opinia/2014/09/25/qual-a-vantagem-do-esocial-para-o-empresario-trabalhador-e-governo>>. Acesso em: 27 nov. 2015.

MARTINS, P. L. Sped: Sistema Público de Escrituração Digital na Visão do Profissional Contábil. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 9, 2012, Rezende. Anais... Rezende, 2012.

FILHO, D.; **SANTOS, J. A.;** Metodologia Científica. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

PIMENTEL, C. B. Direito comercial: teoria e questões. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL- RFB. Sistema Público de Escrituração Digital, 2014. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Sped>>. Acesso em: 02 jan. 2016.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa Social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

TEÓFILO, H. Empresas encontram dificuldades para implantar o e-Social. Disponível: <<http://www.noticenter.com.br/?modulo=noticias&caderno=gestao¬icia=05873-empresas-encontram-dificuldades-para-implantar-esocial#.Vizsk9KrTIU>>. Acesso em: 27 nov. 2015.

TUPINAMBÁ, I. Benefício do e-Social desburocratização e diferencial competitivo. Disponível em: <<http://cio.com.br/opinia/2014/04/10/beneficios-do-esocial-desburocratizacao-e-diferencial-competitivo/>>. Acesso em: 02 jan. 2016.

ZANIN, A.; **POLI, O. L. ;** **SILVEIRA, L. S. F. ;** **BARICHELLO, R ;** **REIS, J. A. F.** Fatores dificultadores na fase pré-implantação do e-social na concepção de instituições comunitárias de ensino superior de Santa Catarina. Revista Gestão Universitária da América Latina, v. 10, p. 189-209, 2017.