

**FACULDADE UNIDA DE CAMPINAS - FACUNICAMPS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**AQUILA BERNARDES DA SILVA**

**ERICA DOS ANJOS MOREIRA**

**JOELITA NASCIMENTO DE OLIVEIRA**

**ESOCIAL: ADAPTAÇÃO E MUDANÇAS PARA O CONTADOR**

**GOIÂNIA - GOIÁS**

**2019**



**AQUILA BERNARDES DA SILVA**  
**ERICA DOS ANJOS MOREIRA**  
**JOELITA NASCIMENTO DE OLIVEIRA**

**ESOCIAL: ADAPTAÇÃO E MUDANÇAS PARA O CONTADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito para nota da disciplina de TCC, necessária para a graduação do curso de Ciências Contábeis da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps.

**Orientação do Prof.º: Me. Odir Luiz Fank**

**GOIÂNIA - GOIÁS**

**2019**

## ESOCIAL: ADAPTAÇÃO E MUDANÇAS PARA O CONTADOR

### STUDY: ADAPTATION AND CHANGES FOR COUNTER

AQUILA BERNARDES DA SILVA<sup>1</sup>; ERICA DOS ANJOS MOREIRA<sup>2</sup>;  
JOELITA NASCIMENTO DE OLIVEIRA<sup>3</sup>; ODIR LUIZ FANK<sup>4</sup>

#### RESUMO

O eSocial consiste em uma ação conjunta criada por diversos órgãos do governo federal visando unificar a forma como as informações dos empregadores são enviadas ao fisco, utilizando uma plataforma única que pode ser consultada por todos os órgãos governamentais que fazem uso destes dados. Diante do exposto, o estudo teve como objetivo geral analisar as dificuldades da implementação do eSocial para os contadores e clientes. Para atender tal objetivo, o estudo classifica-se como descritivo, qualitativo e de levantamento, contemplando uma amostra de 26 profissionais que atuam no setor contábil e departamento de pessoal da região metropolitana de Goiânia, GO. Os resultados apontaram que o eSocial trouxe grande impacto nos setores contábil e de recursos humanos, os quais enfrentaram muitas dificuldades sua implementação, tais como: aquisição de *softwares*, adequação à legislação, resistência à mudanças, falta de qualificação da mão de obra, o cumprimento de prazos e, principalmente, a falta de preparo dos profissionais. Conclui-se, portanto, que é necessário realizar mais ações para conscientização dos clientes, investimentos em treinamentos, bem como promover uma mudança cultural nas empresas, para assim, superar as dificuldades encontradas.

**Palavras-chave:** eSocial. Obrigações acessórias. Sistema Público de Escrituração Digital.

#### ABSTRACT

ESocial is a joint action created by various federal government agencies to unify the way employers' information is sent to the tax authorities, using a single platform that can be consulted by all government agencies that make use of this data. Given the above, the study aimed to analyze the difficulties of eSocial implementation for accountants and clients. To meet this objective, the study is classified as descriptive, qualitative and survey, including a sample of 26 professionals working in the accounting sector and personnel department of the metropolitan region of Goiânia, GO. The results showed that eSocial had a great impact on the accounting and human resources sectors, which faced many difficulties its implementation, such as: software acquisition, compliance with legislation, resistance to change, lack of qualification of the workforce, compliance deadlines and, especially, the lack of preparation of professionals. It is concluded, therefore, that it is necessary to perform more actions for customer awareness, investments in training, as well as promoting a cultural change in companies, in order to overcome the difficulties encountered.

**Key words:** eSocial. Accessory obligations. Public System of Digital bookkeeping.

---

<sup>1</sup> Alunos de graduação em Ciências Contábeis, da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. e-mail: aquillahb@gmail.com.

<sup>2</sup> Alunos de graduação em Ciências Contábeis, da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. e-mail: srtaangels0511@gmail.com

<sup>3</sup> Alunos de graduação em Ciências Contábeis, da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. e-mail: jogpm1@gmail.com.

<sup>4</sup> Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau. Professor da FacUnicamps. e-mail: odirfank@hotmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

O governo brasileiro vem procurando acompanhar a velocidade das informações no cenário mundial, seguindo os avanços tecnológicos e as mudanças sociais, políticas e econômicas geradas pela globalização, com isso, veio a necessidade de adequar seu sistema fiscal tributário a esta nova realidade. A solução encontrada foi a informatização do sistema tributário, desenvolvendo e implantando um sistema de informação integrado que realiza a escrituração digital (ALVES, 2017).

Esse sistema é dividido em vários projetos, tais como, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, numa ação coletiva entre diversos órgãos do governo federal. O objetivo principal é unificar o modo como as informações dos empregadores são enviadas e centralizá-las em um ambiente que possa ser consultado pelos órgãos governamentais que fazem uso destes dados (BRASIL, 2014).

O eSocial caracteriza-se em um novo formato para enviar informações sociais aos órgãos do governo, isto é, a folha de pagamento completa e detalhada das empresas, incluindo a divulgação de riscos ambientais e ações praticadas para a diminuição dos mesmos, de forma digital e disponível ao governo (VASSOLER, 2015). Nessa perspectiva, este estudo pretende responder a seguinte problemática: qual o impacto da implantação do eSocial para a rotina de trabalho dos profissionais da área contábil.

Diante do exposto, o estudo tem o objetivo geral de analisar as dificuldades da implementação do eSocial para os contadores e clientes. Como objetivos específicos o estudo apresenta: a) Identificar as modificações nos procedimentos das organizações em relação ao departamento de pessoal; b) Verificar quais as dificuldades de acesso às informações desta nova ferramenta; c) Constatar se os empregadores se julgam preparados para esta mudança.

O estudo justifica-se pela necessidade de buscar esclarecimentos enquanto acadêmicos da área contábil acerca do impacto da implementação desse novo meio de enviar as declarações sociais, cuja essência representa uma quebra de paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos. De modo que, os impactos serão vistos principalmente nos processos, no sistema e nas pessoas dentro das organizações.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo são apresentados os temas que subsidiam a pesquisa, destacando o histórico e evolução do eSocial, seus objetivos, vantagens e desvantagens, obrigatoriedade e prazos de entrega, bem como as mudanças e as dificuldades enfrentadas durante sua implantação.

### 2.1 Histórico e evolução do eSocial

Após 1990, o fenômeno da globalização alavancou a concorrência entre as empresas tornando suas atividades mais complexas e, devido às novas exigências dos consumidores, surgiu a necessidade de mudar seus processos e a forma como elas atuam no mercado. Esse fato impactou organizações de todas as áreas, inclusive o segmento da contabilidade, já que os interesses dos usuários pelas informações contábeis também mudaram, acompanhando o desenvolvimento (RUFINO, 2016).

Em 1995, os órgãos governamentais são impactados pelos avanços tecnológicos com a primeira publicação na internet realizada pela Receita Federal. Logo, o uso da tecnologia da informação deixou de ser uma opção do profissional e tornou-se uma necessidade imediata promovendo um crescimento considerável que visava à modernização das informações obrigatórias, pois dali em diante as informações prestadas não seriam mais armazenadas em folhas de papéis, mas sim em um único sistema digital visando facilitar o acesso e a comunicação entre o fisco e o contribuinte (ALVES, 2017).

Em 2007, foi criado pelo Governo Federal o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), por meio do Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que instituiu o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), visando “promover atuação integrada dos fiscos, mediante a padronização e racionalização das informações e o acesso compartilhado à escrituração digital dos contribuintes” (BRASIL, 2007, p.25).

De acordo com Rufino (2016, p.12), o SPED é

Um instrumento que promove a unificação das atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e demais documentos integrantes da escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

O SPED é um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes, cujo objetivo é unificar a transmissão de informações para cumprir as obrigações contábeis, trabalhistas e fiscais. Trata-se de um projeto de fundamental para na modernização tributária governamental. Ele é composto por outros projetos integrantes, que são:

Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), a Escrituração Contábil Digital (ECD), a Escrituração Fiscal Digital (EFD), a Escrituração Fiscal Digital – Contribuições (EFD Contribuições) e, por último, a Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que é o objeto de estudo desta pesquisa (BRASIL, 2014, p.15).

Segundo Jesus (2017, p. 19), “no início dos anos 2000, com a consolidação da internet como meio de transmissão de dados, iniciou-se um amplo processo dentro do Governo Federal, para a recepção das declarações via *web*”.

Até então, o envio das informações referentes à folha de pagamento eram feito de forma separada, o que gerava sobrecarga dos funcionários das áreas de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal, principalmente. Entretanto, com a implantação do eSocial, as principais obrigações serão enviadas à Receita Federal por meio de um único programa, de modo que esses profissionais executem seu trabalho com mais rapidez. De acordo com Custódio (2017, p.18) essas obrigações são:

Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), e outras.

O eSocial foi aprovado no Diário Oficial da União 2014, por meio da Circular nº 657/2014, da Caixa Econômica Federal. No entanto, sua legalidade só foi instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, a partir de um trabalho de parceria entre alguns órgãos do Governo Federal, tais como cita Alves (2017, p.16): “Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho (MTE), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Caixa Econômica Federal (CEF)”.

O Manual de Orientação do eSocial, versão 1.0, de 17 de julho de 2013, o Ato Declaratório Executivo SUFIS nº 05, que aprova e divulga o leiaute do eSocial, trazem o conceito de que ele é:

Um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, 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).

Este projeto pretende facilitar a rotina de quem trabalha em departamento de pessoal e recursos humanos, pois a gama de obrigações acessórias até então transmitidas para os órgãos partícipes do programa deixarão de existir e serão todas enviadas no ambiente do eSocial.

De acordo com Brasil (2014, p. 10) o eSocial 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 um ambiente nacional.

Portanto, pode-se dizer que a partir deste programa, todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais serão transmitidas de forma unificada, onde os dados serão armazenados num ambiente nacional, funcionando de forma semelhante a um grande banco de dados padronizado (BRASIL, 2014).

## **2.2 Objetivos do eSocial**

O eSocial tem objetivos variados, mas um consenso dentre os diversos autores encontrados na literatura pesquisada é que ele visa “simplificar e viabilizar o envio e transmissão das informações para a Receita Federal do Brasil, e com isso aumentar a fiscalização e consequentemente melhorar a arrecadação” (PAULINO, 2017, p. 21).

Segundo Brasil (2014) o eSocial é regido pelos seguintes princípios, dispostos no Art. 3º do Decreto nº 8.373 de 2014:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Norteados por esses princípios, o projeto eSocial não foi criado com o intuito de aumentar a quantidade de informações a serem enviadas, mas sim unificar em um único canal a transmissão de todas as informações já existentes. De acordo com Manual de orientações do eSocial versão 1.0. (2013) seus objetivos são:

- Unificar a captação das informações definidas no conceito do eSocial;
- Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os empregadores, com o estabelecimento de transmissão única para os diferentes órgãos de governo, usuários da informação.

A partir dessa unificação, Jesus (2017) afirma que o objetivo principal do eSocial é reduzir o trabalho, bem como propiciar agilidade e precisão na transmissão das informações a partir de um único ambiente de dados e, com isso, dificultar a ocorrência de fraudes, diminuir a exigência de obrigações acessórias, aprimorando assim a qualidade e fiscalização.

### **2.3 Vantagens e desvantagens do eSocial**

Analisando os trabalhos de Vassoler (2015) e Custódio (2017), pode-se destacar como vantagens a sistemática atual, o atendimento aos diversos órgãos do governo por meio de um único banco de dados, a partir de sistemas informatizados que atuam de forma integrada, assim, padronizando os cadastros tanto de pessoas físicas quanto jurídicas.

Caon e Nascimento (2017, p.12) destacam ainda que

A partir da padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto, o governo poderá fornecer diversos órgãos com uma única fonte de informações: terá maior centralização na entrega das obrigações; terá maior integração dos sistemas informatizados das empresas.

Ainda conforme os autores, outra vantagem do eSocial é que esse formato será o mesmo para os empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas perante os órgãos envolvidos, e unirá em uma única base as informações para atender diversos órgãos do governo, facilitando, assim, o trabalho dos profissionais que atuam nos departamentos de pessoal e a comunicação entre ambas as partes (CAON; NASCIMENTO, 2017).

O eSocial simplificará os procedimentos de controle, assim como as obrigações tributárias e trabalhistas, elevando a qualidade das informações essenciais para as diversas áreas envolvidas do projeto. Alves (2017) cita ainda que, por meio das informações fornecidas



pelos empregadores, os órgãos idealizadores e competentes deste sistema – RFB, MTE, INSS e CEF – terão facilidade em cruzar as informações e conseqüentemente fiscalizar as empresas que irregulares estiverem.

Custódio (2017, p. 27) aborda que

O início do eSocial pode trazer desvantagens para as empresas, no que diz respeito ao investimento em tecnologias, reestruturação organizacional, treinamentos relacionados aos assuntos do eSocial com profissionais capacitados e submissão aos leiautes que o Fisco impôs.

De acordo com Paulino (2017), o projeto pode trazer algumas desvantagens para as empresas, tais como: a necessidade de revisar seus processos internos; gastos com a aquisição e/ou atualização dos sistemas de RH e com treinamento para os profissionais que atuam nos departamentos de pessoal e RH. Além disso, destaca-se ainda o aumento da carga de trabalho dos servidores da empresa e extrema dependência dos mesmos, pois as informações serão transmitidas e manipuladas em tempo real, necessitando de atualização constante.

## **2.4 Obrigatoriedade e prazos de entrega do eSocial**

Desde sua criação, o eSocial e seu cronograma de implantação tem se embasado em leis, resoluções e decretos. Sua obrigatoriedade se estende a todas as empresas, independente do seu porte, faturamento ou opção do Simples Nacional (ALVES, 2017).

A implantação do eSocial vem sendo prorrogada desde o ano de 2014, com a publicação do Decreto 8373, de 11 de dezembro de 2014, que instituiu sua obrigatoriedade para os seguintes empregadores:

- I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;
- II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;
- III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e
- IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário (BRASIL, 2014, art. 2º).

Esses empregadores deveriam seguir o disposto pela Resolução nº 1, de 24 de junho de 2015, publicada pelo Comitê Diretivo do eSocial no Diário Oficial da União, que estabeleceu

o prazo obrigatório para a implantação do sistema seria em setembro de 2016. Porém, em 30 de agosto de 2016, o mesmo Comitê publicou a Resolução nº 2, que revogou esta Resolução estabelecendo novo prazo para a obrigatoriedade do eSocial, como se observa a seguir:

Art. 2º O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á:  
 I - em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e  
 II - em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.  
 Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput  
 Art. 3º Até 1º de julho de 2017, será disponibilizado aos empregadores e contribuintes ambiente de produção restrito com vistas ao aperfeiçoamento do sistema.  
 [...]
   
 Art. 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.

Quanto aos prazos de entrega, Custódio (2017, p. 21-22) menciona que continuarão os mesmos, ou seja, “CAGED e GFIP até o dia 07 do mês subsequente, DIRF até o dia 28 de fevereiro de cada ano, RAIS até o dia 18 de março de cada ano, entre outros, no entanto o que muda é somente o modo que os dados serão enviados e recebidos”. A entrega dos documentos será por meio digital ou por procurações eletrônicas visando simplificar os processos dentro da organização.

## 2.5 Mudanças com o eSocial

Na literatura existente acerca do assunto foram encontrados alguns estudos que abordam essa temática e esclarecem acerca das mudanças ocorridas nas empresas após implantar o eSocial. Um dos estudos que ressaltam bem essa questão é o de Carvalho (2015) apud Paulino (2017, p.28), que cita as principais mudanças com o eSocial:

- Extinção das obrigações acessórias GFIP, RAIS, CAGED, DIRF, MANAD, Ficha de registro, Contrato de Trabalho, Folha de Pagamento, Formulário de Seguro Desemprego, CAT Eletrônica. As datas para extinção serão publicadas pelo Comitê Gestor.
- A Folha de Pagamento, a Ficha de Registro, o Contrato de Trabalho, a CAT Eletrônica passam a ser padronizados com a emissão pelo eSocial após envio dos dados.
- O Formulário do Seguro Desemprego já está sendo gerado eletronicamente desde abril/2015 pela internet (Seguro Desemprego Web) através do Portal Mais Emprego.

- Todas as Declarações continuam para períodos anteriores ao eSocial: Isto significa que se houver necessidade de alterar algum dado de período anterior à implantação, deverão ser utilizados os programas SEFIP, RAIS, CAGED, DIRF.
- Extinção da GPS, a ser substituída pelo DARF. Com a extinção da GPS, acaba o recolhimento por estabelecimento e passa a ser centralizado na MATRIZ, como já ocorre com as empresas enquadradas na “Desoneração da Folha” (Lei 12.546/11).
- Está prevista a criação do DAE (Documento de Arrecadação do Empregador) que poderá ser usado para recolhimento de FGTS, INSS e IRRF no mesmo documento para pequenos empregadores, mas a regra ainda não foi publicada até o fechamento desta obra.
- Extinção do PIS/PASEP, que passa a ser substituído pelo CPF: somente após a Qualificação Cadastral (batimento de CPF X NIS X NOME X DATA DE NASCIMENTO). Os dados deverão estar consistentes com as informações constantes no CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) da Previdência Social e no Cadastro do CPF, na Receita Federal do Brasil. Até o encerramento de nosso livro o aplicativo ainda não estava disponível.
- Extinção da Carteira de Trabalho em papel, que passa a ser um Cartão Eletrônico denominado RIC – Registro de Identificação Civil, com a qual trabalhador poderá acessar todas as duas informações via internet. Embora já haja campo para informação do RIC no Cadastro do Trabalhador ainda não houve a divulgação oficial do novo documento.

Além das mudanças promovidas pelo sistema, Borges, Soares, Martins (2013) apud Del Frari (2015), citam ainda outras mudanças significativas como: capacitar os profissionais; revisar e organizar os processos contábeis administrativos e logísticos; integrar informações fiscais e logísticas de forma eletrônica; e implantar sistemas de apoio à gestão empresarial. Todas essas modificações trazem desafios, principalmente para os profissionais do segmento contábil que estão envolvidos diretamente nessa mudança.

Nesse âmbito, Jesus (2017), menciona que implantar o eSocial implica numa mudança cultura da organização, isso porque, algumas empresas têm dificuldade de se adaptar por seus profissionais estarem acostumados a uma rotina habitual. Por esse motivo, torna-se essencial promover as adequações necessárias o quanto antes para se habituar ao novo sistema que fará parte do trabalho cotidiano.

## **2.6 Dificuldades na implantação do eSocial**

Dentre os estudos anteriores que abordam as dificuldades encontradas durante a implantação do eSocial, destacaram-se Del Frari (2015), Vassoler (2015), Custódio (2017), Alves (2017) e Jesus (2017). Ambos os autores concordam em diversos aspectos e citam os ajustes contábeis e os investimentos em recursos tecnológicos como alguns dos principais entraves para a implantação do eSocial.

Entretanto, alguns autores acreditam que os desafios ultrapassam essas questões e, como cita Del Frari (2015), os principais impedimentos e problemas enfrentados pela maioria das organizações estão relacionados ao planejamento inadequado do processo de implantação, à falta de experiência da equipe em manusear o sistema operacional, à resistência dos funcionários ao sistema e aos impactos que podem ser causados pelas novas adequações tecnológicas e que na maioria das vezes não são previamente avaliados pelas empresas.

Custódio (2017) cita que muitas empresas demonstram resistência para mudar sua cultura, pois seus funcionários já estão habituados com suas regras e têm domínio da sua rotina de trabalho e de tudo o que acontece no ambiente interno. Entretanto, se esquecem de que mudanças fazem parte da evolução. Jesus (2017) ressalta que a falta de comprometimento dos funcionários e de conhecimento sobre a importância do assunto, faz com que eles acabem não cumprindo com os prazos. Portanto, é preciso adaptar-se.

Frente às diversas dificuldades citadas, Vassoler (2015) reforça a relevância de investir em treinamentos dos funcionários do departamento de pessoal e RH, pois, eles serão os responsáveis por transmitir as informações. Alves (2017) também cita que é fundamental os escritórios contábeis conscientizarem seus clientes, uma vez que muitos empregadores demonstram-se resistentes à implantação do sistema devido ao aumento dos gastos com qualificação da sua mão de obra. Dessa forma, pode-se reduzir os impactos negativos bem como possíveis dificuldades no trabalho diário com o sistema.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O estudo quanto aos objetivos classifica-se como descritivo. Segundo Cervo e Bervian (2005), observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Nesse tipo de pesquisa os fatos são analisados e/ou estudados, não podendo ser alterados.

Quanto aos procedimentos classifica-se como de levantamento que, conforme Gil (2012), caracteriza-se pelo questionamento direto a uma amostra de pessoas ou em sua totalidade, como é o caso do censo, cujo comportamento se deseja conhecer e, em seguida, mediante análise quantitativa, chega-se às conclusões correspondentes aos dados coletados.

Em relação à abordagem classifica-se como qualitativo. Para Lakatos (2011), a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento.

A população da pesquisa compreende profissionais da área contábil e departamento de pessoal da região metropolitana de Goiânia, GO. A amostra contemplou 26 profissionais que responderam o questionário.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário que foi elaborado baseado nos estudos de Del Frari (2015), Vassoler (2015), Custódio (2017), Alves (2017) e Jesus (2017).

Os dados foram coletados através do questionário que foi elaborado/enviado via *GoogleForms*. O questionário contemplou questões relacionadas a identificar o perfil do profissional e da organização, seu nível de conhecimento e sua opinião quanto ao tema em questão.

Após coletados, os dados foram tabulados e analisados com o intuito de responder os objetivos da pesquisa.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesse capítulo são apresentados os dados coletados durante esta pesquisa, bem como sua interpretação e análise a fim de atender aos objetivos da pesquisa.

### 4.1 Caracterização dos Respondentes

Nessa seção é apresentado o perfil dos respondentes. O Quadro 1 mostra o gênero dos respondentes.

**Quadro 1 – Gênero**

Feminino	Masculino	Prefiro não mencionar
34.6%	65.4%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os dados do Quadro 1 percebe-se que a maioria dos respondentes é composta por profissionais do gênero masculino, representando 65,4%. O Quadro 2 apresenta a faixa etária dos respondentes.

**Quadro 2 – Faixa etária**

Até 25 anos	De 26 a 35 anos	De 36 a 45 anos	Acima de 46 anos
26.9%	26.9%	26.9%	19.3%

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados do Quadro 2 apontam que a faixa etária dos respondentes é bastante diversificada, a idade da maioria dos respondentes varia entre cerca de 25 a 45 anos, representada por 80,7%. Pode-se dizer, portanto, que há profissionais experientes e outros iniciando sua carreira no setor contábil. No Quadro 3 é apresentado o perfil profissional dos respondentes quanto à sua formação.

**Quadro 3 – Formação Profissional**

Técnico Contábil	Bacharel Ciências Contábeis	Pós Graduado (a) na Área Contábil	Outro
3,8%	23.1%	65.4%	7.7%

Fonte: Dados da pesquisa

Como demonstra o Quadro 3, a maioria dos respondentes representada por 65,4%, possui pós-graduação na área contábil. O Quadro 4 demonstra os dados referentes ao tempo de atuação no ramo da contabilidade.

**Quadro 4 – Tempo de atuação na área contábil**

Até 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 15 anos	Mais de 15 anos
46.2%	15,4%	15,4%	23,1%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados apresentados no Quadro 4 um percentual de 46,2% dos respondentes atua no setor contábil no período de até 5 anos, enquanto que, 23,1% têm mais de 15 anos de atuação. Isso reforça o que fora demonstrado no Quadro 2, e corrobora para a afirmação de que entre os respondentes há profissionais com mais experiência e outros no início de sua carreira profissional.

## 4.2 Processo de Implantação e Mudanças Ocorridas

Nessa seção são apresentados os resultados sobre o processo de implantação e as mudanças que o eSocial proporcionou. O Quadro 5 mostra o meio utilizado para o conhecimento do eSocial.

**Quadro 5 – Meio utilizado para o conhecimento do eSocial**

Internet	Televisão	Jornais e Revistas	Cursos	Outros
42,3%	0%	3,8%	46,2%	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados do Quadro 5 mostram que 88,5% dos respondentes buscaram conhecimentos sobre o eSocial em cursos e *internet*. Jesus (2017) ressaltou em seu estudo que na *internet* encontram-se vários artigos publicados que abordam essa temática. Há também um grande número de cursos oferecidos via *online* ou presenciais, possibilitando a todos entender esse sistema. O Quadro 6 mostra o conhecimento dos respondentes quanto ao eSocial, sendo que 5 representa nível excelente e 1 desconhecimento.

**Quadro 6 – Avaliação do nível de conhecimento quanto ao eSocial**

1	2	3	4	5
3,8%	15,4%	42,3%	30,8%	7,7%

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 6 observa-se que 73,1% dos respondentes consideram ter um bom nível de conhecimento quanto ao eSocial. Alves (2017, p,19) menciona que “o eSocial consiste em um conjunto de informações complexas que exige conhecimento dos responsáveis por sua elaboração”. O Quadro 7 mostra as mudanças na rotina profissional, sendo a escala onde 5 representa concordo totalmente e 1 discordo totalmente.

**Quadro 7 – Mudanças na rotina profissional**

Questões	1	2	3	4	5
Após a implantação total do eSocial, o trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal será facilitado?	11,5%	11,5%	42,3%	26,9%	7,7%
Considera o departamento de pessoal do seu escritório preparado para atender ao eSocial?	11,5%	15,4%	26,9%	19,2%	26,9%
A cultura organizacional da empresa pode dificultar a mudança na rotina do RH com relação ao eSocial.	7,7%	11,5%	30,8%	11,5%	38,5%
O eSocial irá reduzir a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.	23,1%	7,7%	23,1%	23,1%	23,1%
Os empregadores contribuirão para prestação de informações trabalhistas em tempo real (admissão, demissão, férias, atestado).	23,1%	11,5%	19,2%	23,1%	23,1%

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando os resultados do Quadro 7, percebe-se que 42,3% dos respondentes assinalaram a opção 3, demonstrando que não tem opinião formada sobre o trabalho dos contadores e profissionais do setor pessoal ser facilitado após a implantação do eSocial. O estudo realizado por Jesus (2017), também apontou incerteza por parte dos profissionais, quando mais da metade respondeu não saber ao certo de que forma o eSocial facilitará seu trabalho e apenas 14% respondeu sim, que o novo SPED facilitará o seu trabalho. Do mesmo modo ocorre no estudo de Custódio (2017), com as respostas de 37% dos respondentes ao afirmarem que talvez o eSocial facilite o seu trabalho, pois acreditam que no início, como

toda nova obrigação acessória, o sistema exigirá mais desses profissionais, mas após um período passará a mostrar seus benefícios. Quanto ao questionamento se o departamento de pessoal do seu escritório está preparado para atender o eSocial, os resultados mostram que 46,10% assinalaram as opções 4 e 5, demonstrando que concordam totalmente ou concordam com essa questão. Entretanto, mais da metade da amostra discorda ou se mostra neutra quanto à sua preparação para lidar com o programa. Na pesquisa de Custódio (2017), 100% dos respondentes disseram que não estão preparados.

Em relação se o eSocial irá promover a redução a informalidade e a prestação de informações trabalhistas e previdenciárias, 30,8% dos respondentes escolheram as opções 1 e 2, demonstrando que discordam da questão. Ainda nesse aspecto, 23,1% não tem opinião definida, pois escolheram a opção 3, sendo assim que a maioria dos respondentes consideram que o eSocial não irá proporcionar a redução da informalidade. Contrariando esses dados acerca da redução da informalidade, o estudo de Vassoler (2015) apontou que os entrevistados concordam ou concordam totalmente que o eSocial trará tal mudança.

Outro questionamento feito aos participantes do estudo foi se os empregadores contribuirão para a prestação de informações trabalhistas em tempo real, sendo que os resultados mostram 46,2% dos respondentes concordam com a questão. De forma geral, os resultados mostram que nenhuma questão apresentou mais de 50% de respondentes assinalando as opções 4 e 5, demonstrando não concordância quanto aos questionamentos. Diferente desse resultado, o estudo de Paulino (2017) apontou que a maioria dos entrevistados concorda que haverá tal contribuição. Para eles, o eSocial abrange uma vasta rotina diária de informações e “terá impacto positivo na entrega de documentos no momento em que ocorrerem, respeitando o prazo previsto na legislação, facilitando ainda mais a fiscalização e o cruzamento de dados, pois a informações serão prestadas em um único ambiente” (PAULINO (2017, p.18).

O Quadro 8 aponta as mudanças promovidas pelo escritório para a implementação do eSocial, sendo a escala de 1 para muito baixa e 5 para muito alta.

**Quadro 8 – Mudanças promovidas pelo escritório para a implementação do eSocial**

Alternativas	1	2	3	4	5
Qualificação/capacitação da mão de obra	3,8%	3,8%	34,6%	46,2%	11,5%
Aquisição de software, suporte e melhores equipamentos	11,5%	19,2%	38,5%	15,4%	15,4%
Revisão dos procedimentos administrativos e legais	7,7%	7,7%	26,9%	34,6%	23,1%
Orientação aos clientes sobre o assunto	3,8%	3,8%	38,5%	26,9%	26,9%

Fonte: Dados da pesquisa



Analisando os resultados demonstrados no Quadro 8 percebe-se que a principal mudança a ser promovida pelo escritório para a implementação do eSocial é a qualificação e/ou capacitação da mão de obra, onde 80,8% dos respondentes assinalaram as opções 3 e 4. Quanto à aquisição de *software*, suporte e melhores equipamentos, 69,3% responderam alta ou muito alta. A orientação aos clientes sobre o assunto foi classificada pelo percentual de 65,4% como uma mudança de alta necessidade. Complementando com os três aspectos, destaca-se o estudo de Jesus (2017) que apontou a aquisição de *software*, suporte e melhores equipamentos, qualificação/capacitação da mão de obra e a orientação aos clientes sobre o assunto como principais mudanças que estão sendo realizadas. Percebeu-se ainda, a importância de revisar os procedimentos administrativos e legais, apontada por 61,5% dos respondentes. Entretanto, em Jesus (2017) apenas 14% citaram essa questão.

O estudo de Rufino (2016) destaca entre as mudanças ocorridas a necessidade de adequação de sistemas, redes e qualidade da internet, de capacitação, treinamento e estudo do novo sistema por parte da equipe de contabilidade, bem como a mudança de cultura que se configura como elemento primordial para a conscientização e adaptação dos clientes.

### 4.3 Percepção e Conhecimento dos Clientes quanto ao eSocial

Nesta seção são apresentados os resultados referentes à percepção e conhecimento dos clientes quanto ao eSocial. O Quadro 9 aborda o conhecimento das empresas clientes.

**Quadro 9 – Conhecimento dos clientes quanto ao eSocial**

Sim, já têm conhecimento de como funcionará.	Sim, só ouviu falar, mas não entende como funcionará.	Não, nem tem interesse em saber.
20,8%	62,5%	16,7%

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se no Quadro 9 que a maioria dos respondentes representada pelo percentual de 62,5% já ouviram falar do eSocial, mas ainda não entende o seu funcionamento. Isso reforça a necessidade dos escritórios de contabilidade orientar seus clientes a respeito das mudanças ocorridas a partir da implantação do sistema. O Quadro 10 refere-se ao nível de conhecimento dos clientes quanto ao eSocial.

**Quadro 10– Nível de conhecimento dos clientes quanto ao eSocial**

Conhecem bem	Somente o básico	Não conhecem
30,8%	46,2%	23,1%

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 10 pode-se notar que a necessidade de orientar os clientes quanto ao eSocial, visto que a maioria dos respondentes, representada por 69,3% qualificam seu nível de conhecimento como básico ou nenhum. O Quadro 11 aborda o nível de percepção sobre a preparação dos clientes quanto às mudanças de procedimentos internos exigidos pelo eSocial, onde a escala é de 1 para pouco preparados e 5 para totalmente preparados.

**Quadro 11 – Percepção sobre a preparação dos clientes quanto às mudanças de procedimentos internos exigidos pelo eSocial**

1	2	3	4	5
19,2%	23,1%	34,6%	23,1%	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados apontados no Quadro 11 a maioria dos respondentes ainda precisa se preparar mais, pois, com percentual de 57,7% percebe-se despreparados ou pouco preparados para as mudanças de procedimentos internos exigidos pelo eSocial. O estudo realizado por Alves (2017) aponta essa situação como preocupante, pois os clientes precisam conhecer sobre o eSocial para começarem uma adaptação às novas rotinas que se fazem necessárias para o cumprimento das obrigações exigidas pelo programa. O Quadro 12 demonstra o entendimento dos clientes quanto ao eSocial.

**Quadro 12 – Entendimento dos clientes quanto ao eSocial?**

Alternativas	1	2	3	4	5
Como um gasto	7,7%	38,5%	26,9%	19,2%	7,7%
Como um benefício para as empresas	11,5%	38,5%	30,8%	15,4%	3,8%
Como apenas mais uma obrigação a ser apresentada ao Governo	3,8%	3,8%	7,7%	26,9%	57,7%
Como vantagem para a fiscalização do Governo	7,7%	3,8%	30,8%	26,9%	30,8%

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados demonstrados no Quadro 12 apontam que 65,4% dos respondentes discordam ou não concordam que o eSocial é um gasto, pois assinalaram as opções 2 e 3. Entretanto, o percentual de 69,3 marcaram as alternativas 2 e 3, ressaltando que não entendem o sistema como um benefício para as empresas. Reforça-se a necessidade de preparar e orientar melhor os clientes, ao observar que 84,6 dos respondentes consideram o eSocial apenas como mais uma obrigação a ser apresentada ao Governo, já que estes concordam ou concordam totalmente. Na pesquisa realizada por Custódio (2017), os clientes de 57% dos respondentes têm a mesma opinião e percebem o eSocial como um entrave burocrático. Acreditam que se trata apenas de mais um obstáculo para as questões trabalhistas e previdenciárias.

Um percentual de 57,7% assinalou as opções 4 e 5 alegando que o sistema é mais uma vantagem para a fiscalização do Governo. Os resultados do estudo de Alves (2017) apresentam opinião semelhante e acreditam que o eSocial virá para contribuir com a fiscalização do Governo Federal. O Quadro 13 demonstra as ferramentas utilizadas pelo escritório para orientar os clientes quanto à obrigatoriedade do eSocial.

**Quadro 13 – Ferramentas utilizadas pelo escritório para orientar os clientes quanto à obrigatoriedade do eSocial**

Reuniões	Email	Material impresso	Palestras	Outros
61,5%	53,8%	26,9%	23,1%	11,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto às ferramentas utilizadas pelo escritório para orientar os clientes quanto à obrigatoriedade do eSocial, pode-se observar no Quadro 13 o destaque para as reuniões e *e-mail*. O estudo de Paulino (2017) evidenciou que metade dos escritórios tem realizado alguma ação para conscientização e orientação de seus clientes, principalmente em forma de reuniões. Da mesma forma, na pesquisa de Jesus (2017), onde 43% dos respondentes destacaram que as reuniões e *e-mails* como as ferramentas mais utilizada para conscientizar os clientes sobre o eSocial.

#### 4.4 Dificuldades na Implantação do eSocial

O Quadro 14 demonstra os tipos de dificuldades encontradas para a implantação do eSocial junto aos seus clientes, utilizando a escala 1, discordo totalmente, e 5 concordo totalmente.

**Quadro 14 – Tipos de dificuldades encontradas para a implantação do eSocial junto aos seus clientes**

Alternativas	1	2	3	4	5
Aquisição de softwares	15,4%	19,2%	23,1%	30,8%	11,5%
Suporte para a implantação	11,5%	7,7%	42,3%	30,8%	7,7%
Orientação aos clientes	11,5%	0%	57,7%	23,1%	7,7%
Informações insuficientes	11,5%	15,4%	50%	7,7%	15,4%
Adequação à legislação	11,5%	7,7%	30,8%	30,8%	19,2%
Resistência por parte dos clientes em implantar novas rotinas	7,7%	11,5%	26,9%	11,5%	42,3%
Mão de obra qualificada para a implantação	7,7%	23,1%	19,2%	26,9%	23,1%
Cumprimento de prazos	7,7%	7,7%	26,9%	26,9%	30,8%
Não foram encontradas barreiras	42,3%	7,7%	26,9%	11,5%	11,5%

Fonte: Dados da pesquisa

No tocante aos tipos de dificuldades encontradas para a implantação do eSocial junto aos seus clientes, percebe-se no Quadro 14 que 42,3% dos respondentes concordam ou concordam totalmente que a aquisição de *softwares* foi difícil. Quanto ao suporte para a implantação, um percentual de 42,3% mostrou-se indiferente, assim como 57,7% se sentiram em relação à orientação aos clientes. Essa indiferença pode ser resultado de informações insuficientes, como afirmado por 50% dos respondentes. Metade da amostra pesquisada neste estudo ressaltou concordar ou concordar totalmente que teve dificuldade em se adequar à legislação. Uma análise semelhante foi encontrada na pesquisa de Vassoler (2015, p.42), na qual os entrevistados apontaram que os pontos mais difíceis serão: “investimento em treinamento para os setores responsáveis, definições de responsabilidades, melhorias nos sistemas e, até mesmo, a qualidade nas informações necessárias”.

Houve destaque ainda para o percentual de 53,8% que encontrou resistência por parte dos clientes em implantar novas rotinas. Do mesmo modo, ocorreu na pesquisa de Alves (2017), ao observar que os profissionais da área contábil citaram como maior dificuldade, a resistência por parte dos clientes junto a adaptação das rotinas exigidas pelo eSocial. A autora considera essa barreira preocupante, uma vez que as empresas deverão atuar em parceria com esses profissionais nesta fase de implantação do sistema, colaborando com as mudanças que precisam ser feitas nas rotinas trabalhistas dentro das organizações corporativas. Concordando com esse posicionamento Vassoler (2015), destacou em seu estudo que a mudança cultural e/ou a mudança de hábitos é o maior desafio enfrentado pelas empresas.

No que diz respeito à mão de obra qualificada para a implantação 50% dos respondentes teve que lidar com tal dificuldade. Um percentual de 57,7% dos participantes desta pesquisa concordou ou concordou totalmente que o cumprimento de prazos foi o principal tipo de dificuldade encontrada para a implantação do eSocial junto aos seus clientes. Já 76,9% se mostraram indiferentes, discordaram ou discordaram totalmente que não foram encontradas barreiras. O Quadro 15 resalta as formas de resolver as dificuldades encontradas.

**Quadro 15 – Formas de resolver as dificuldades encontradas?**

Contratação de mão de obra qualificada	Compra de software	Adequando os clientes a legislação	Não foram resolvidas as barreiras
53,8%	30,8%	42,3%	15,4%

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os resultados do Quadro 15 as formas de resolver as dificuldades encontradas, foram respectivamente: contratação de mão de obra qualificada, com percentual de 53,8%, compra de *software*, representada por 30,8%, adequação dos clientes à legislação,

apontada por 42,3% dos respondentes. Somente 15,4% dos participantes desta pesquisa afirmaram não ter resolvido as barreiras encontradas durante a implantação do eSocial. Contrário a esses resultados, o estudo realizado por Alves (2017), apontou que a maioria dos estabelecimentos ainda está buscando formas de solucionar as barreiras encontradas nesta implantação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, observou-se que o eSocial configura-se como uma das mais importantes ferramentas do SPED, considerado um dos mais complexos projetos criados pelo governo para substituir os informativos já existentes. A implantação deste projeto envolve profissionais de diversas áreas, como: contábil, recursos humanos e tecnologia da informação, além das empresas. Todos os envolvidos necessitam buscar conhecimentos visando conhecer e compreender as inúmeras informações que serão prestadas diariamente para diferentes órgãos governamentais, como: Receita Federal, Previdência Social, Caixa Econômica Federal e Ministério do Trabalho.

Este estudo teve como objetivo geral analisar as dificuldades da implementação do eSocial para os contadores e clientes. Para atender tal objetivo, o estudo classifica-se como descritivo, qualitativo e de levantamento, contemplando uma amostra de 26 profissionais que atuam no setor contábil e departamento de pessoal da região metropolitana de Goiânia, GO.

Com relação ao primeiro objetivo específico que foi identificar as modificações nos procedimentos das organizações em relação ao departamento de pessoal, observou-se que as principais mudanças a serem realizadas nas organizações são: a qualificação e/ou capacitação da mão de obra; a aquisição de *software*, suporte e melhores equipamentos, bem como a preparação dos profissionais para atender às exigências do sistema.

No segundo objetivo que foi verificar quais as dificuldades de acesso às informações desta nova ferramenta, foram identificadas como dificuldades de acesso às informações do eSocial, sendo que a orientação é feita em sua maioria por reuniões, o que reforça a necessidade de se utilizar melhor a tecnologia como ferramenta de divulgação dos critérios do programa.

Quanto ao terceiro objetivo que foi constatar se os empregadores se julgam preparados para esta mudança, os resultados mostram que os empregados foram apontados como despreparados para esta inovação, por isso, demonstram resistência à mudança.

Os resultados encontrados permitiram ainda responder o objetivo geral apontando que as principais dificuldades da implementação do eSocial para os contadores e clientes foram: aquisição de *softwares*, adequação à legislação, resistência à mudanças, mão de obra qualificada para a implantação e o cumprimento de prazos.

Desse modo, destaca-se que é essencial às empresas mudarem a sua cultura, adaptar-se aos prazos exigidos, realizar o controle dos documentos, investir em treinamentos e perceber o eSocial como um ferramenta capaz de trazer informações gerenciais, reduzir os seus custos, mas, também, será uma fiscalização diária do relacionamento empregador x empregado.

## 6 REFERÊNCIAS

- ALVES, Carolina Bez Birolo. **Esocial** – Dificuldades para implantação: estudo realizado nos prestadores de serviços contábeis. TCC (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúna, 2017.
- BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BRASIL, 2013. **Manual de orientações do eSocial versão 1.0**. Ato Declaratório Executivo SUFIS, nº 05, de 17 de julho de 2013. Disponível em: <[http://www.esocial.gov.br/doc/MOS\\_V\\_1\\_1\\_Publicacao.pdf](http://www.esocial.gov.br/doc/MOS_V_1_1_Publicacao.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2019.
- BRASIL, **Decreto-lei n. 6022, de 22 de janeiro de 2007**. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Brasília, 2007.
- BRASIL. **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/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm)>. Acesso em: 28 set. 2019.
- BRASIL. **Resolução Comitê Diretivo do eSocial nº 2**, de 30 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Disponível em: <[http://www.esocial.gov.br/doc/Resolucao\\_Comite\\_Diretivo\\_do\\_eSocial\\_002\\_2016.pdf](http://www.esocial.gov.br/doc/Resolucao_Comite_Diretivo_do_eSocial_002_2016.pdf)> Acesso em: 29 set. 2019.
- CAON, Alda; NASCIMENTO, Sabrina do. Percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciária (Esocial). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ** (online), Rio de Janeiro, v. 22, n.1, p. 3 - p. 27, jan/abr., 2017.
- CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Pearson, 2005.

CUSTÓDIO, Karina Silveira. **Esocial**: Problemas e dificuldades enfrentados pelos escritórios de contabilidade. 2017. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúna, 2017.

DEL FRARI, Tamires Dressler. **Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto eSocial**: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte. 2015. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). UNIJUÍ. 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.  
JESUS, Melânia Neves Nasário de. **Esocial** – A adaptação do departamento de pessoal das empresas prestadoras de serviços contábeis do município de Gravatal. 2017. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúna, 2017.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio; ROSENDO, Lenka Laranna da Silva; FELIX JÚNIOR, Luiz Antonio; SOARES, Yara Magaly Albano. Implementação do Esocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organizações**, v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016.

PAULINO, Gedayane Schefer. **Esocial** – o impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado-SC. 2017. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúna, 2017.

RUFINO, Ana Paula de Araújo. **Os impactos da implementação do Esocial no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de Caicó/RN**: a perspectiva dos contabilistas. 2016. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Caicó/RN, 2016.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas – Esocial**. 2015. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúna, 2015.