

E-SOCIAL E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE TEÓFILO OTONI

E-SOCIAL AND THE CHALLENGES FACING THE ACCOUNTING OFFICES OF THEOFILO OTONI

Emeli Gonçalves da Silva¹

Ayesha Schwartez Souza²

RESUMO

O Governo Federal está sempre em busca de meios de aperfeiçoar a fiscalização dos contribuintes, um dos mais complexos é o eSocial, que faz parte do projeto SPED e têm como finalidade unificar e otimizar o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. A implantação deste projeto trouxe várias mudanças na cultura das empresas e com isso exige preparação e adequação também por parte dos escritórios de contabilidade. Este estudo tem o objetivo de identificar os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Teófilo Otoni encontraram para adequar seus clientes e escritórios ao eSocial. A metodologia do estudo é qualitativa, descritiva e na coleta dos dados o tipo utilizado foi o levantamento. Para diagnosticar os problemas foi aplicado um questionário com os escritórios de contabilidade. Os contadores têm um papel muito importante neste momento, pois serão também responsáveis pelas informações prestadas.

Palavras- chave: eSocial. Obrigações Acessórias. Mudanças. Problemas.

ABSTRACT

The Federal Government is always looking for ways to improve taxpayer inspection, one of the most complex is eSocial, which is part of the SPED project and aims to unify and optimize the submission of labor, social security and tax information. The implementation of this project has brought about several changes in the culture of companies and, as a result, it requires preparation and adaptation by the accounting offices as well. This study aims to identify the problems that accounting offices in the municipality of Teófilo Otoni encountered in adapting their clients and offices to eSocial. The study methodology is qualitative, descriptive and in data collection the type used was survey. To diagnose the problems, a questionnaire was applied with the accounting offices. Accountants have a very important role at this time, as they will also be responsible for the information provided.

Keywords: eSocial. Accessory obligations. Changes. Problems.

¹ Graduanda do curso de Ciências Contábeis..

² Administradora, Coordenadora e Professora dos cursos gerenciais, UniDoctum Teófilo Otoni.

1 Introdução

O avanço da tecnologia tem facilitado as interações e os métodos em diversos sistemas ao redor no mundo. Alguns métodos que antes eram realizados com muita burocracia, muito papel, muitas etapas, hoje são realizados em poucos minutos e de maneira muito simples. Com isso, as tecnologias têm facilitado todos os dias os processos do nosso dia.

Não seria diferente que o governo iria buscar meios tecnológicos visando facilitar a comunicação entre empresas e governo. No ano de 2007 então foi implementado pelo Governo Federal o sistema SPED, que buscou unificar o envio de informações para cumprir as obrigações contábeis, trabalhistas e fiscais.

O E-Social é uma implantação que está dentro do SPED. Após a implantação do E-Social os encargos que envolviam a folha de pagamento como GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, e outras, eram enviadas por meio de um único sistema à Receita Federal. Antes da chegada do E-Social todas as informações referentes a admissão, rescisão, eram feitas através de vários processos diferentes e separados.

Com a chegada do E-Social várias alterações e adaptações foram necessárias para que escritórios de contabilidade conseguissem acompanhar o novo sistema. Um dos problemas que podemos citar seria a tradição das empresas em manter muitos arquivos guardados, ter o controle sobre os processos, entre outros.

O E-Social, portanto, veio para mudar este paradigma e quebrar a insegurança de determinadas regiões e empresas. Tem sido um processo demorado e que talvez precise de mais informações por parte dos contadores ou até mesmo do próprio governo.

Este estudo teve como problema de pesquisa: Como os escritórios de contabilidade de Teófilo Otoni – MG estão lidando com as mudanças trazidas pelo E-Social e adaptando a cultura organizacional das empresas?

Perante o exposto acima, este artigo teve como objetivo geral identificar qual tem sido a maior dificuldade na efetivação do E-Social por parte das empresas e escritórios contábeis.

Para a elaboração deste estudo e atendimento ao objetivo mencionado, indica-se como objetivos específicos os seguintes: Identificar as principais dificuldades na adaptação para a implantação do E-Social; Verificar através de

pesquisa de campo, qual tem sido a maior dificuldade para os escritórios em conduzir os novos processos dentro das organizações que não tem se adaptado ao E-Social.

A partir de tais objetivos foi possível idealizar como hipótese que o tradicionalismo regional dificultaria a entrada de novos processos dentro das organizações e isso atrasaria a execução do E-Social.

Metodologicamente o estudo é de natureza qualitativa de caráter descritivo e tem como apoio revisões bibliográficas, pesquisas de campo com o propósito de mensurar e avaliar os diferentes comportamentos tanto das empresas ao chegar as mudanças trazidas pelo E-Social, quanto dos escritórios de contabilidade para se adaptar ao mesmo.

Para isto, o presente trabalho foi dividido em quatro partes além desta introdução. Na primeira se apresenta com o título “Cultura Organizacional” onde foram abordados os conceitos que englobam o E-Social, a segunda parte foi intitulada “Sistema Tributário Nacional” onde foi discutido e apresentado o tema, a terceira parte intitula-se “Sistema de Informações Contábeis” e a última parte intitulada como “SPED das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – E-SOCIAL”. O objetivo metodológico deste estudo é apresentar de forma clara e precisa, através de dados coletados em pesquisas, qual o grau de dificuldade encontrado pelos escritórios de contabilidade em Teófilo Otoni em adaptar ao E-Social.

2. Sistema Tributário Nacional

A estruturação brasileira que rege esta matéria é a Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, intitulada de Código Tributário Nacional.

Entende-se como Sistema Tributário Nacional todo o conjunto de tributos vigentes no país, amparados legalmente pela lei maior que é a Constituição Federal do Brasil. Estas estão definidas organizadamente atendendo os princípios que lhe são inerentes, e que servem para atender a necessidade de recursos para manter atividades de interesse público.

Informa-se que “o funcionamento do Sistema Tributário Nacional é pautado no recolhimento de tributos, com o objetivo de financiar as atividades do Estado, como melhorias nos serviços prestados à população, investimentos em infraestruturas e

pagamentos dos salários dos servidores. Esses tributos podem ser cobrados diretamente pelo Estado ou indiretamente, quando o cidadão adquire um produto ou utiliza algum serviço, sejam eles de empresas privadas ou públicas.”

De acordo com o site da Câmara dos Deputados “O termo “sistema” agrega certa ordem interna ao conjunto. E a ordem indica, sobretudo, hierarquia. As disposições não estão todas elas justapostas, lado a lado, no mesmo patamar. Há uma estrutura escalonada. Os decretos devem ser produzidos e aplicados conforme as leis – ordinárias e complementares – e essas, por sua vez, conforme a Constituição.

O Portal Tributário por sua vez definiu tributos como “correspondem a impostos, taxas de serviços públicos específicos e divisíveis e contribuição de melhoria” (decorrente de obras públicas). O vocábulo tributo também é usado, no sentido genérico, para todo e qualquer valor, a qualquer título, pago ao Poder Público sem aquisição/compra/transferência de bens e/ou serviços diretos e específicos ou de concessão. Neste caso, o termo tributo alcança impostos, taxas, contribuições de melhoria, contribuições sociais e econômicas, encargos e tarifas tributários (com características fiscais) e emolumentos que contribuam para a formação da receita orçamentária da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Além de toda a legislação dos tributos no Brasil, as empresas ainda precisam definir a forma de tributação de sua receita com base em três tipos de regimes de tributação destinados a empresas (Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real).

Por fim, o Código Tributário Nacional em seu artigo 3º define que tributo de acordo foi exigido pela Constituição Federal. “Art. 3º - Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda, ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.”

3. Sistemas de Informações Contábeis

3.1 Sistemas de Informação

As organizações estão cada vez mais se concentrando em buscar gerar e usar informações. Ter informação é a forma mais eficaz de compreender o mercado

em que uma empresa atua, pois permite à empresa organizar-se face às dinâmicas existentes e manter-se atualizada e competitiva. (MARIOTTO, 2013)

Nesse sentido, a utilização de mecanismos que auxiliem na geração de informações é a estratégia básica da gestão da empresa. É principalmente devido às novas propostas de mercado e atividades que surgiram nos últimos anos devido ao desenvolvimento da tecnologia. Nessa perspectiva, existem sistemas que podem coletar dados da empresa e convertê-los em informações. Estamos falando de sistemas de informação. (WAKULICZ, 2016)

Um sistema de informação é um mecanismo (como software) projetado para coletar, processar, armazenar e transmitir informações. Wakulicz ainda reforça que os sistemas de informação transformam dados "brutos" em informações úteis e importantes nos processos empresariais.

O sistema de informação tem grande relevância no âmbito das empresas, pois tem o desígnio de reunir informações para alcançar um objetivo específico que a mesma almeja, os sistemas vão desde as entradas até o feedback.

Assim, os sistemas de informação passaram a ocupar espaços importantes na sociedade e nas organizações. Pode ser observado que as empresas que pretendem manter a competitividade empresarial e se alinhar às perspectivas e necessidades do mercado precisam organizar seus próprios projetos de informatização de forma a otimizar seus processos por meio da tecnologia.

A aplicação da tecnologia no processo de organização chama-se de informatização, portanto, os projetos de informatização são organizados por empresas a partir da utilização de meios tecnológicos.

3.2 Sistemas de Informação Contábil

Sistema de informações contábeis é um grupo de recursos financeiros e humanos que existem em uma organização e são responsáveis pela preparação das informações financeiras. O professor Marion (2015) aponta que o sistema de contabilidade envolve todo o conjunto de atividades contábeis, desde o entendimento do que é a atividade empresarial até a elaboração das demonstrações financeiras.

O sistema de informação contábil é tão importante que é possível elaborar relatórios específicos para instituições públicas a partir dos lançamentos contábeis (sistemas de entrada), como as diretrizes fiscais. Além disso, os sistemas de informação podem ser organizados de forma a gerar documentos e relatórios de acordo com as normas e padrões específicos de cada ente federal em um determinado período de tempo. Para tanto, é necessário que as pessoas que sustentam este sistema sejam bem instruídas, pois fornecer dados incorretos pode gerar, também, informações incorretas.

Uma das atividades desempenhadas pela área contábil diz respeito ao SPED e suas obrigações, que será apresentado na próxima seção.

4. SPED das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - E-SOCIAL

O decreto nº 8373 /2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-Social). Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

“A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.” (SPED, 2021)

“A implantação do eSocial viabiliza garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionaliza e simplifica o cumprimento de obrigações, elimina a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimora a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.” (SPED, 2021)

“A obrigatoriedade de utilização desse sistema para os empregadores dependerá de Resolução do Comitê Gestor do eSocial, conforme decreto

8373/2014, que definirá o cronograma de implantação e transmissão das informações por esse canal.

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTb.

Todas as informações sobre o eSocial, como notícias recentes, documentação técnica, legislação, bem como perguntas frequentes, estão consolidadas no Portal eSocial.” (SPED, 2021)

Em resumo o eSocial é a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista, seja ele com ou sem vínculo empregatício. Visando unificar as informações prestadas aos órgãos envolvidos: Ministério do Trabalho e Emprego, Receita Federal, Previdência Social e Caixa Econômica Federal (FGTS). O principal objetivo é o de diminuir o número de divergências entre os dados repassados a estes órgãos.

4.1 OBJETIVOS DO E-SOCIAL

Os objetivos do eSocial são viabilizar e facilitar o envio e transmissão de informações para a Receita Federal, de forma que a fiscalização seja mais eficaz e ágil comparada aos dias atuais.

Segundo Brasil (2014) no Art. 3º do Decreto nº 8.373 de 2014 o eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

- 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

Esse projeto não vem 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.

Substituir gradualmente por uma única declaração, aquelas declarações enviadas individualmente como: GFIP, CAGED, RAIS, DIRF, livro de registro de

funcionários, comunicação de acidente de trabalho entre outras, onde o empregador ou o responsável enviará o arquivo à Receita Federal contendo os eventos periódicos e não periódicos que ficarão armazenados em um banco de dados onde tanto os empregados como os empregadores terão acesso, é considerado como sendo um dos principais objetivos do eSocial (SANTOS; LOCKS; SILVEIRA, 2015).

Essa nova maneira de envio das obrigações acessórias exige dos funcionários de Departamento Pessoal e Recursos Humanos um período de adaptação e mudança de rotinas, só assim será possível atender essa exigência e cumprir os objetivos que o eSocial propõe.

4.2 IMPLANTAÇÃO E OBRIGATORIEDADE NAS EMPRESAS

A implantação do eSocial vem sendo planejada desde 2014, com a publicação do Decreto nº 8.373, tanto é que a primeira resolução que saiu com os prazos para o início dessa obrigação era relacionada ao faturamento das empresas no ano de 2014.

A forma de envio desta obrigatoriedade será por meio de certificado digital ICP – Brasil A1 ou A3, serão utilizadas também as procurações eletrônicas e para os empregadores domésticos, micro e pequenas empresas, produtor rural, segurado especial e MEI, o eSocial poderá ser acessado através do código de acesso (ESOCIAL, 2015).

A implantação dessa parte do SPED vem com o intuito de simplificar processos dentro da organização, se comparado ao que os colaboradores deste departamento vêm fazendo com relação às obrigações acessórias existentes.

Figura 1 – O que é o E-Social



Fonte: SCALABRINI & ASSOCIADOS GESTÃO CONTÁBIL E EMPRESARIAL (2021)

Esta figura 1 representa o que acontece hoje com o portal do E-Social, todas as informações são enviadas utilizando um único portal e direciona cada informação para o seu órgão responsável.

Entretanto vale lembrar que, mesmo após a implementação do E-Social, os diversos programas para envio das obrigações continuam existindo, principalmente para a utilização em situações onde será necessário retificar informações ocorridas antes da implementação do E-Social.

4.3 PRAZOS

As empresas têm que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do E-Social, todos esses dados, obrigatoriamente, são enviados ao Governo Federal, exclusivamente, por meio do E-Social.

Antes da chegada do E-Social estes dados eram registrados geralmente em papéis ou em plataformas online, cada uma específica para cada área.

Estes dados que são enviados são basicamente folhas de pagamento, férias, afastamentos por doença, licença-maternidade, demissão entre outros. Com a implementação do E-Social a comunicação com vários órgãos Federais ficou mais fácil, como por exemplo quando um funcionário precisa dar entrada em um atestado, hoje com a comunicação rápida entre entidades o próprio funcionário consegue adquirir o benefício online de forma prática e muitas vezes sem precisar comparecer a agência física do INSS.

Outra funcionalidade que o E-Social proporcionou foi a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) digital, onde o funcionário consegue acompanhar

todos os lançamentos que são feitos em sua CTPS de forma segura pelo próprio celular, lançamentos com férias, contrato de trabalho, aumento de salário, entre outros, graças a comunicação segura e prática do E-Social. Inclusive algumas cidades brasileiras não emitem mais CTPS física “Conforme medida estabelecida pelo Ministério da Economia a tradicional Carteira de Trabalho física deixou de ser emitida em setembro de 2019. Agora, as anotações de contratação e dispensa de empregados são registradas digitalmente, podendo ser consultadas por aplicativo ou internet.” (JUNIOR, 2021)

Vemos então todo o progresso que proporcionou tanto para empregadores quanto para empregados. O avanço continua e o importante é nos atentar a estas mudanças.

5. Cultura Organizacional

A cultura organizacional é definida por Santos (2000) como sendo os valores e crenças compartilhados pelos membros de uma organização, a qual funciona como um mecanismo de controle organizacional, informalmente aprovando ou proibindo comportamentos e que dá significado, direção e mobilização para os membros da organização.

A cultura organizacional é responsável por agrupar os hábitos, comportamentos, crenças, valores e políticas internas e externas de uma empresa. Em outras palavras, a cultura otimiza as diretrizes para uma organização.

Para Cameron e Quinn (2006, p. 17) [...] cada cultura é, geralmente, refletida pela linguagem única, símbolos, regras e sentimentos etnocêntricos... Uma cultura da organização é refletida pelo que é valorizado, os estilos de liderança dominantes, a linguagem e os símbolos, os procedimentos e rotinas, e as definições de sucesso que fazem uma organização única.

Freitas (2005, p.97) entende a organização primeiro como instrumento de poder; segundo, como conjunto de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros.

Partindo destes pressupostos podemos considerar que a cultura organizacional influencia e determina o comportamento organizacional até certo ponto, considerar também que uma organização pode ser mudada de acordo com esta influência ou de acordo com as tendências da sociedade.

6. METODOLOGIA

Segundo Marcos e Lakatos (2010) a metodologia é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, segura e economicamente, possibilita o alcance dos objetivos por meio de um esboço do caminho a ser seguido, verificando a existência de erros e auxiliando as decisões do especialista.

Partindo deste pressuposto, em relação à abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa. Segundo Oliveira (1999) este tipo de abordagem é utilizado de modo a facilitar que a pessoa que estiver entrevistando possa descrever a complexidade de uma hipótese ou problema, apresentando contribuições no processo de mudança e formação de opiniões. Desta maneira, os dados resultantes da entrevista com os escritórios de contabilidade foram analisados de maneira qualitativa.

No tocante aos objetivos, este estudo se caracteriza como descritiva, que de acordo Andrade (2010) neste tipo de pesquisa os fatos são observados, registrados, analisados e interpretados e caracteriza-se pela técnica de coleta de dados, que é realizada por meio de questionário ou observação sistemática. Deste modo, a pesquisa descreve quais as mudanças que ocorreram nos escritórios de contabilidade, como foi a adaptação e maiores dificuldades que foram enfrentadas.

Quanto aos procedimentos, realizou-se um estudo do tipo entrevista. Para Gil (1996) este tipo de pesquisa tem como característica a interrogação direta das pessoas, é realizada com um grupo de pessoas que estão relacionadas ao problema em estudo para então analisar os dados coletados. Neste sentido, utilizou-se o questionário como instrumento para coleta de dados.

Com o propósito de compreender como os escritórios de contabilidade se adaptaram às mudanças trazidas pelo E-Social, foi aplicado um questionário com 7 questões, sendo todas questões abertas. Segundo Gil (1996) a coleta de dados nos levantamentos pode ser realizada utilizando-se questionário, entrevista e formulário.

No âmbito do questionário compreende-se como um conjunto de perguntas, onde o pesquisado responde por escrito.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para encerrar este tema, realizou-se um questionário que foi aplicado a alguns contadores da região para confrontar a revisão bibliográfica desenvolvida no decorrer deste artigo. Profissionais estes que já estão no mercado há mais de quatro anos e acompanharam de perto as mudanças que foram acarretadas com a chegada do ESocial.

Um destes respondentes que é o mais antigo no mercado em Teófilo Otoni, do escritório, foi questionado com a seguinte questão: Como era feita a transmissão dos dados antes do E-Social? Esta pergunta foi feita com o propósito de entendermos melhor os processos antes do ESocial. Sua resposta foi bastante clara ao declarar que “Várias declarações praticamente com as mesmas informações, ocupando consideravelmente nosso tempo.” Ou seja, muitas vezes o mesmo trabalho era feito várias vezes por não haver um sistema próprio que gravasse estas informações para necessidades futuras.

A segunda pergunta foi: O que mudou em seu escritório com a implementação do E-Social? Onde respondeu que “houve uma readaptação dos processos, o que gerou alguns transtornos já esperados, mas passado essa fase, pode se perceber bastantes melhorias principalmente na realização de serviços que outrora, eram manuais, e passou a ser eletrônicos.” Em seguida foi questionado sobre qual foi a maior dificuldade e mencionou que “Foi abandonar o que já era prático e feito quase que no automático, para se adaptar a algo totalmente novo “. Ou seja, nosso entrevistado sentiu esta mudança e nos diz ainda como foi difícil abandonar o habitual e mudar para algo completamente novo. Por fim foi perguntado qual a maior vantagem do ESocial na opinião dele e o mesmo nos respondeu que “A agilidade e eficiência na recepção das informações transmitidas pela contabilidade, e a diminuição das informações prestadas. “

A segunda respondente trouxe alguns outros pontos distintos do primeiro entrevistado. Como foi feita a transmissão dos dados antes do ESocial, foi a primeira pergunta e a entrevistada nos respondeu que "Antes do eSocial a transmissão das informações segregadas, apresentava brechas, o que facilitava que tivéssemos

condições de enviar informações fora do prazo com efeito retroativo. Empresas não se preocupavam com o cumprimento da legislação, já que "para tudo a Contabilidade dava jeito". Aqui pode-se notar uma falha que havia neste meio de transmissão de informações, isto quer dizer que com a chegada do ESocial as empresas hoje se preocupam muito mais com o cumprimento dos prazos para não acarretar em problemas maiores com o Estado.

A seguinte pergunta "O que mudou em seu escritório com a implementação do E-Social?" foi respondida da seguinte maneira: "Tanto os escritórios quanto clientes tiveram que rever processos obedecendo à legislação. Isso tem nos favorecido de forma a minimizarmos problemas e conseqüentemente, nos antecipamos em relação a um passivo trabalhista." Aqui nosso entrevistado deixa claro que a maneira pela qual os dados são tratados hoje, impede que muitos passivos trabalhistas possam ser evitados antes pois as informações estão mais acessíveis e organizadas.

Partindo então para a seguinte pergunta: "Como foi a adaptação dos clientes?" nosso entrevistado nos respondeu que "Assim como a implantação tem sido feita em fases, trabalhamos na conscientização dos avanços de maneira didática e responsável. Nossos clientes tem se adaptado bem, pois sabem que vivemos em constantes mudanças. Quem não se adequar ficará para trás." Quando foi perguntado sobre qual foi a maior dificuldade enfrentada, foi respondido que "Nossa maior dificuldade ainda está na disponibilização de informações tempestivamente." E por fim perguntamos sobre a maior vantagem do ESocial o entrevistado nos respondeu que em sua opinião foi "a integração de todas as informações num só ambiente facilitará os trabalhos, reduzindo a burocracia na solução de inconsistências que antes era morosa, devido ao fato de termos que seguir/transmitir informações a vários órgãos com peculiaridades individuais."

7. CONCLUSÃO

Finda-se então este artigo considerando que mudanças são necessárias para o desenvolvimento de uma organização, pois quem não se atualiza, quem não se adequa infelizmente é deixado para trás. Sendo assim tem-se a certeza que a chegada do ESocial foi um avanço para toda uma comunidade que antes vivia à mercê de trabalhos repetitivos, cansativos, falhos e arcaicos. Apesar de não ter sido

a intenção desse artigo avaliar a projeção ou eficiência, percebe-se que as intenções de sua aplicação são viáveis e talvez necessite de maior atenção quanto ao cumprimento.

É visível a ideia de que estas mudanças são para o melhor e é perceptível isto no dia a dia. Sendo assim, aqueles que ficam apegados ao tradicionalismo e não veem que a mudança é constante e necessária infelizmente não terão êxito em seus projetos futuros. Salienta-se não só, portanto a importância, mas também a obrigatoriedade no seu cumprimento, no sentido que seja possível favorecer ambas as partes (empregado e empregador).

Tendo isto em mente é possível concluir que este estudo mostrou-se de fundamental importância para o entendimento e aperfeiçoamento de nossas técnicas de trabalho para que possamos crescer e nos manter atualizados frente às muitas mudanças que surgiram e ainda surgirão.

Também por tratar-se de importante tema contábil a ser agregado a comunidade, que apesar das dificuldades de abordagem de um número maior de respondentes, ainda assim foi possível atender ao objetivo. Ou seja, identificar os problemas que os escritórios de contabilidade do município de Teófilo Otoni encontraram para adequar seus clientes e escritórios ao eSocial. E, portanto é um processo constante de adaptação e adequação para o cumprimento de todas as etapas e atingir os objetivos também propostos em sua execução.

REFERÊNCIAS

ANDRADE. Maria Margarida de. *Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. **Decreto Nº 8.373**, 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>
Acesso em 01/11/2021

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. *Diagnosing and changing organizational culture* San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

FREITAS, M. E. *Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?* 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

JUNIOR, Ricardo. *Ainda é possível tirar a Carteira de Trabalho Física?* Disponível em:
<<https://www.jornalcontabil.com.br/ainda-e-possivel-tirar-a-carteira-de-trabalho-fisica/>> Acesso em 02 nov. 2021

LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966. Disponível em.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm> Acesso em 2 out. 2021.

LUKIC, Melina de Sousa Rocha. *Reforma Tributária no Brasil: ideias, interesses e instituições*. Curitiba: Juruá – FGV Direito Rio, 2014.

MACHADO, Hugo de Brito - *Curso de direito tributário* 24 ed. Malheiros; São Paulo, 2004.

MARION, José Carlos. *Contabilidade empresarial*. São Paulo: Atlas, 2015.

MARIOTTO, Fábio L. *O Conceito de Competitividade da empresa: uma análise crítica*. 1ed. SciELO; São Paulo, 2013

NETO, Celso de Barros Correia. Sistema Tributário Nacional – Texto base da Consultoria Legislativa. 2019. Disponível em:
<<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/fiquePorDentro/temas/sistema-tributario-nacional-jun-2019/texto-base-da-consultoria-legislativa>> Acesso em 01 out. 2021.

O QUE SÃO TRIBUTOS. c2021. Disponível em: <
http://www.portaltributario.com.br/tributario/o_que_e_tributos.htm> Acesso em 28 out. 2021

SANTOS, Gisele dos; LOCKS, Lucas; SILVEIRA, Giovane Ademir. ESOCIAL: um projeto do governo federal. Revista Empreendedorismo e Sustentabilidade, Santa Catarina, v.1, n. 1, 2015. Disponível em
<<http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/empreendedorismo/article/view/31/13>>
Acesso em: 01 nov. 2021.

SANTOS, N. M. B. F. *Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação*. Lorena: Stiliano, 2000.

SOARES, Murilo Rodrigues da Cunha. *Anotações sobre Reforma Tributária. Câmara dos Deputados*. Consultoria Legislativa. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. 2011.

SPED – Sistema Público de Escrituração Digital. c2021. Disponível em < <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507>>

WAKULICZ, Gilmar Jorge, *Sistemas de Informações Gerenciais*. Santa Maria, 2016.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

	Rede de Ensino UNIDOCTUM Curso de Graduação em Ciências Contábeis Disciplina – Trabalho em Conclusão de Curso - TCC Orientador – Prof. Ayesha Schwartez Souza Acadêmica – Emeli Gonçalves da Silva
---	--

A pesquisa tem como objetivo o estudo dos problemas e dificuldades encontrados pelos escritórios de contabilidade com a chegada do E-Social, com o intuito de obter resultados a serem utilizados como parte complementar de Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação de Ciências Contábeis da UNIDOCTUM – Teófilo Otoni.

1 – Qual seu nome e nome do seu escritório de Contabilidade?

() Prefiro não me Identificar () Outro _____

2 – Há quanto tempo o seu escritório está atuando no mercado?

() Entre 1 e 4 anos () Entre 5 e 10 anos () Mais de 10 anos

3 – Como era feita a transmissão dos dados antes do E- Social?

4 – O que mudou em seu escritório com a implementação do E-Social?

5 – Como foi a adaptação dos clientes?

6 – Qual foi a maior dificuldade?

7 – Em sua opinião, qual é a maior vantagem do E-Social?
