

ESOCIAL O SISTEMA DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

AUTORES

Laura Santos CANOVAS

Discente do Curso de Ciências Contábeis

Ivanir Teixeira da Silva SANTOS

Ermerson Rogério de SOUZA

Docente da União das Faculdades dos Grandes Lagos - UNILAGO

RESUMO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é uma ferramenta de prestação de esclarecimentos ao governo de uma forma automatizada, para tornar a fiscalização mais ágil e rápida por meio da unificação das informações relativo à folha de pagamento. O problema de pesquisa é a respeito de como o eSocial modificou e continua transformando a rotina das obrigações trabalhistas dos escritórios de contabilidade em suas declarações mensais e anuais para o governo. Diante deste contexto busca-se responder a seguinte problemática: quais são os impactos da implementação do eSocial nas organizações e nos escritórios contábeis? Analisar o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, objetivando esclarecer os processos automatizados desenvolvidos pelo governo, o qual afetou e continua modificando o cotidiano dos contadores com a inclusão e implementação do sistema. Em termos metodológicos, a pesquisa é classificada como qualitativa, de natureza aplicada e abordagem descritiva. Como resultado, evidenciou-se que o eSocial tem sido de grande relevância para os escritórios de contabilidade e para as empresas. Desta forma é necessário adequar-se aos ajustes e atualizações do sistema em sua operacionalização com pessoas capacitadas para sua utilização. Com a realização da pesquisa, chegou-se aos resultados que demonstram que as empresas estão ajustando constantemente ao sistema. A pesquisa tem como principal contribuição demonstrar os impactos vivenciados pelos escritórios de contabilidade e as organizações que apesar do eSocial estar ainda em fase de atualizações é possível verificar a importância de seus processos. Conclui-se que o maior desafio é conscientizar os clientes sobre a importância de fornecer as informações obrigatórias do programa.

PALAVRAS-CHAVE

eSocial, contabilidade, obrigações acessórias, contador e sistemas digitais.

1 INTRODUÇÃO

Para Rezende, Silva e Gabriel (2019) o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é uma ferramenta de prestação de esclarecimentos ao governo de uma forma automatizada.

O Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014, declara que esse programa é a unificação das informações referente a escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, com a finalidade de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição.

Conforme Junqueira (2020), o eSocial é um sistema criado pelo governo federal para o recebimento e arquivo de informações de empregados das empresas, uma plataforma para o envio de obrigações acessórias.

Além de receber as informações, o programa possibilita que o funcionário tenha acesso aos seus benefícios e aos seus direitos. No qual garante as movimentações de folha de pagamento e descontos, dentre outros dados importantes (ANÍCIO; SILVA, 2020).

Em síntese o sistema foi elaborado para tornar a fiscalização mais ágil e rápida por meio da unificação das informações relativo à folha de pagamento explicam Ortelan e Pinto (2018). Desde o ano de 2018 a utilização do eSocial é obrigatório para todos os tipos de empresas como afirma Barros (2020).

Com tal característica, Alves (2020) esclarece que todo escritório de contabilidade teve de pesquisar para se inteirar do assunto e assim atribuir em sua rotina de obrigações trabalhistas. No entender de Almeida, Ribeiro e Freire (2020) os contadores devem se adequar ao universo moderno procedendo a construção de novas formas de escriturar o patrimônio do homem.

De fato, os usuários do eSocial durante sua implantação enfrentaram diversos desafios, que na concepção de Matos et al. (2018) teve como principais a padronização e a integração do cadastro das empresas e de seus colaboradores.

O eSocial simplifica e organiza uma série de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Desta forma, as organizações passaram por uma série de transformações. A maioria relacionada a procedimentos que envolvem rotinas de pessoal, como esquemas de vínculos, folha de pagamento, contribuições previdenciárias, informações sobre o FGTS, dentre outras. São mudanças que mudaram radicalmente os processos administrativos dos profissionais envolvidos na área de departamento pessoal (FEITOSA et al., 2019).

Desta maneira, sendo um assunto importante que auxiliará diversos contadores que ainda possuem dúvidas e aos estudantes que não tiveram a oportunidade de conhecer este projeto do governo. Assim, aumentando o conhecimento de forma geral.

O problema de pesquisa que orienta este artigo é a respeito de como o eSocial modificou e continua transformando a rotina das obrigações trabalhistas dos escritórios de contabilidade em suas declarações mensais e anuais para o governo. Analisando o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, objetivando esclarecer os processos automatizados desenvolvidos pelo governo.

Diante deste contexto busca-se responder a seguinte problemática: quais são os impactos da implementação do eSocial nas organizações e nos escritórios contábeis?

2 REVISÃO DA LITERATURA

A origem da formação do profissional contábil no Brasil ocorreu em 1754 por proposta do Estado de Grão do Pará e Maranhão. Que partiu do Brasil, no qual contribuiu para a criação da Aula de Comércio, faculdade da época, aprovada por decreto em 12 de dezembro de 1756 (BUGARIM et al., 2013).

Com a implementação do Novo Código Civil, a obrigatoriedade da escrituração contábil e da elaboração da demonstração do Balanço Geral das empresas comerciais feitos anualmente. Desta forma, nos últimos três séculos, o processo manual foi sendo substituído pelo mecânico e logo em seguida pelo eletrônico (MARTINS et al., 2018).

A contabilidade é uma ciência social que tem o papel fundamental de servir como um instrumento de medição que surgiu da necessidade do ser humano em obter informações sobre o controle das suas riquezas (COLIATH, 2014).

Com a atual e acelerada globalização é possível realizar práticas comerciais entre os países e romper fronteiras com outras nações, elucidam Silva e Assis (2015). A contabilidade é considerada uma ciência antiga que constantemente evolui, nas palavras de Origuela (2017).

Em pouco tempo os contadores tiveram de se adaptar com as mudanças tecnológicas, como sistemas integrados, certificação digital, assinatura eletrônica, dentre outros como afirmam Padilha, Moreira e Rodrigues (2018). Com o avanço da era digital, surgiram sistemas para ajudar o contador na escrituração do patrimônio de seus clientes, sendo um deles o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) que visa modernizar os trabalhos contábeis esclarecem Almeida, Ribeiro e Freire (2020).

No entender de Rodrigues (2019) a contabilidade não acontece sozinha ou simplesmente surge, o seu papel é oferecer dados e resultados que são analisados e interpretados por um contador. É impossível uma empresa sobreviver sem o suporte deste profissional, necessidade essa que tem aumentado constantemente contemplam Padilha, Moreira e Rodrigues (2018).

O contador é considerado um “mal necessário”, por ser o profissional responsável pela adequação do sistema SPED e seus derivados. Com este sistema a gestão empresarial é beneficiada pela agilidade do processo e diminuição dos erros operacionais (SATIN, 2011).

Na concepção de Lima Júnior et al. (2017) as obrigações acessórias são um conjunto de informações que devem ser prestadas pelos contribuintes ao fisco, com o objetivo de os tributos serem arrecadados pelos órgãos competentes. Reis e Silva (2020) esclarecem que a entrega das obrigações acessórias é uma das principais tarefas executadas pelo contador em sua rotina de escritório.

Com a implementação do Sistema Público de Escrituração Digital as informações são geradas de forma online, eliminando documentos em papel e assim reduzindo as obrigações acessórias abordam Ortelan e Pinto (2018). Origuela (2017) afirma que na escrituração digital, criada pelo SPED, tem a facilidade de fiscalizar e unificar as obrigações acessórias. Visto que seu principal objetivo é integrar os fiscos Estaduais e a Receita Federal, ressalta Origuela (2017).

Desta forma, Alvarenga (2020) exemplifica que o SPED possibilitou a digitalização de atividades desde a emissão de notas fiscais até às obrigações trabalhistas, trazendo uma eventual exclusão das tarefas manuais. Na compreensão de Sasso, Rosa e Barbosa (2011), este sistema altera a forma de cumprimento das obrigações acessórias, pois substitui a emissão de livros e documentos contábeis e fiscais em papel por documentos eletrônicos. O envio das informações é feito através da assinatura digital chamada de Certificado Digital que é uma identidade digital e segura como afirmam Almeida, Ribeiro e Freire (2020).

O SPED é um sistema que estabelece aos contadores e empresas uma maior atenção, em razão de reestruturar a forma de escrituração contábil e fiscal esclarece Origuela (2017). De certa forma o SPED proporciona soluções para atender as três esferas do Governo Federal, Estadual e Municipal, Martins et al. (2018) argumentam que possibilita a integração administrativa. Através do cruzamento das informações dos bancos de dados é possível identificar precipitadamente sinais de problemas nos arquivos enviados como esclarecem Padilha, Moreira e Rodrigues (2018).

O SPED surgiu para reduzir fraudes e promover a padronização e compartilhamento das informações, que Lima e Rezende (2020) entendem como uma melhora nos processos e rapidez no acesso de informação. Isto posto, o sistema foi criado para promover a integração de informações unificadas entre fisco e contribuintes, segundo Lima e Rezende (2020). Andrade e Mehlecke (2020) definem sobre a possibilidade de agilizar controle de processos.

O eSocial é um sistema derivado do SPED, ou seja, é uma forma de declarar ao governo o envio de informações dos empregadores, como Rezende, Silva e Gabriel (2019) alegaram. Assim o Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, justifica que o programa é a unificação da escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Houve uma evolução na comunicação dos empregadores com o Governo acerca das informações de trabalhadores como a folha de pagamento e demais atribuições, em conformidade com Ponso (2018). Isto posto, os empregadores devem enviar por cunho eletrônico as informações ao governo, dentre elas estão: as contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, dentre outras, tal qual Fagundes et al. (2019) citaram.

Conhecido também como SPED fiscal de folha de pagamento, o eSocial é um processo para unificar e manter um padrão das informações trabalhistas, que de acordo com Matos et al. (2018) deixam os procedimentos mais transparentes.

O SPED Social representa a escrituração digital da folha de pagamento, sendo exigido para empresas de todos os portes e engloba todos os vínculos empregatícios registrados pela Consolidação das Leis do Trabalho esclarecem Ortelan e Pinto (2018).

O objetivo do Governo Federal é compor um banco de dados únicos com todas as informações coletadas pelas empresas. Consequentemente, a administração dos dados fica centralizada e mais simplificada para o Governo auditar (SILVA; PERINI, 2018).

O Comitê Diretor do eSocial nº 02 de 2016 estabelece o cronograma de implantação do sistema que é dividido em duas etapas. A primeira, que iniciou em 1º de janeiro de 2018, compreendeu os empregadores e contribuintes com faturamento apurado superior a 78 milhões de reais, no ano de 2016. Ao passo que a segunda etapa, a partir de 1º de julho de 2018, estendeu para o restante, independente de rendimento (FEITOSA et al., 2019).

A implementação do eSocial foi feita em quatro grupos cada qual com suas características especificadas. Cada fase de envio das informações é composta por um conjunto de eventos. A primeira fase consiste no cadastro do empregador e tabelas, a segunda é referente aos dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas, a terceira é relacionada a folha de pagamento, a quarta é a substituição da GFIP, no qual a guia do FGTS sendo gerada através da DCTFWeb e a quinta fase pertence aos dados de segurança e saúde do trabalhador (PANTALEÃO, 2021; SOARES, 2019).

Na visão de Matos et al. (2018) o eSocial tem o objetivo de unificar as obrigações acessórias relacionadas à rotina trabalhista. Como resultado, o sistema substituiu quinze destas obrigatoriedades legais em conformidade com Silva e Perini (2018).

Figura 1 - Obrigações substituídas pelo eSocial



Fonte: Adaptada de Izabel (2018).

Houve diversas modificações na rotina das empresas, conforme a figura 1. Antes existiam várias obrigações a serem entregues, porém, com a criação do eSocial elas foram reduzidas em uma única (IZABEL, 2018).

Os arquivos do eSocial são transmitidos pelos contribuintes para os órgãos reguladores, fazendo-se o uso de certificação digital para fins de assinatura de documentos eletrônicos, uma validade jurídica digital. Assim, tornando a fiscalização mais efetiva e transformando conceitos e hábitos convencionais, substituindo os papéis por fluxo de dados. E o envio das informações passou a ser eletronicamente transmitido aos órgãos fiscalizadores (SOUSA et al., 2018; ANDRADE; MEHLECKE, 2020).

Durante o processo da escrituração digital do eSocial houve diversos desafios, sendo os principais a padronização e a integração do cadastro das empresas e dados de seus colaboradores. Com a consequência de uma folha de pagamento padronizada (MATOS et al., 2018).

A dificuldade é integrar essas mudanças nas organizações ressaltam Paiva et al. (2019). Bem como, foi encontrado a necessidade de conciliação entre as tarefas cotidianas nos escritórios de contabilidade e a implantação do eSocial, como afirmam Almeida, Ribeiro e Freire (2020), devido ao fato de o contador ter outras obrigações a cumprir.

As informações de eventos trabalhistas, passadas para o módulo eSocial, são transmitidas no momento apropriado. Isto significa, à medida que ocorrem arquivos individuais para cada evento que representa o histórico do trabalhador (ORTELAN; PINTO, 2018).

O eSocial é considerado pelos especialistas como o mais completo projeto da família SPED porque exige uma coleção considerável de dados. O programa não contempla apenas a escrituração da folha de

pagamento, mas também diversos eventos decorrentes das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (SISPRO, 2014).

Diante da necessidade de transformar as informações e procedimentos da rotina trabalhista mais simplificados, eficientes, padronizadas e unificadas foi elaborado o eSocial, definem Matos et al. (2018). Assim, o projeto muda a forma de prestação das informações trabalhistas devido a sua implementação as empresas devem declarar suas obrigações apenas na interface do programa, como afirmam Ortelan e Pinto (2018).

Para que as empresas estejam em concordância com as normas e suas obrigações devem, consequentemente, gerar resultados em seus processos internos. Assim, estes controles precisam acontecer em harmonia visando melhorar os processos e mitigar os riscos. Um dos setores que a implementação do eSocial interferiu foi a gestão dos processos envolvendo o cumprimento dos recursos humanos (ASSI, 2014).

De acordo com Fillipin et al. (2016), o principal desafio dos escritórios de contabilidade foi a mudança cultural para as empresas, isso devido à dificuldade de sincronizar o departamento pessoal dentro das empresas com o contador. O sistema veio para simplificar as obrigações acessórias e por outro lado, aumentou a burocracia e o custo administrativo das empresas durante o período de adaptação fundamentam Silva, Silva e Costa (2019).

Os maiores beneficiados com a implantação deste sistema são os empregados que têm seus direitos efetivamente cumpridos. Bem como os profissionais que substituíram diversas obrigações acessórias, declarações e arquivos em uma única sistemática (FILLIPIN et al., 2016).

Nessas circunstâncias, as organizações devem compreender a importância de um planejamento estratégico na execução dos sistemas informatizados. Assim, os setores têm que estar sincronizados com a contabilidade no departamento pessoal para que as informações estejam sempre corretas e organizadas (CONTO; CARRARO, 2019).

Com a implantação obrigatória do eSocial em todas as empresas brasileiras, inclusive nos órgãos públicos, o empregador e as instituições contábeis contam com mais agilidade em seus processos. Visto que as informações não têm risco de serem duplicadas. Dessa forma, todas as informações são registradas no momento imediato em que ocorrem (ALMEIDA; RIBEIRO; FREIRE, 2020).

Na compreensão de Conto e Carraro (2019), a implementação do eSocial dependeu de um planejamento estratégico adequado, envolvendo todos os setores das empresas, principalmente com os escritórios de contabilidade. Os profissionais da área contábil devem, constantemente, buscar qualificações às novas realidades, no entender de Ortelan e Pinto (2018).

Um dos principais desafios que os escritórios de contabilidade enfrentaram foi a atualização cadastral de todos os funcionários e sócios cadastrados nas empresas, isso se dá pelo fato de que o sistema não permite o envio de dados incompletos e/ou incorretos. No entanto, essa atualização de dados demanda tempo dos funcionários dos escritórios e das organizações desde o registro de uma contratação até o registro de sua demissão (ALMEIDA; RIBEIRO; FREIRE, 2020).

O programa não é optativo e sim impositivo a todos os empregadores, independente do regime tributário ou do porte da empresa, como afirmam Ortelan e Pinto (2018). Para evitar penalidades, as empresas e os contadores tiveram que trocar informações de forma alinhadas e rápidas para prevenção, fundamentam Matos et al. (2018).

Dessa forma, a execução inicial do projeto trouxe aos escritórios necessidades de investimentos em sistemas e pessoas. O foco na implementação do eSocial levou os escritórios de contabilidade a ter um aumento considerável de retrabalho por causa das mudanças de layout dos programas de entrega da declaração, aumento

de custos relacionados a horas extras, necessidade de contratação de pessoal inclusive dentro das empresas para auxiliar nesse processo (ANJOS; SEGURA; ABREU, 2018).

A análise documental, tributária, previdenciária e trabalhista é essencial para que seja possível prevenir eventuais riscos e penalidades. Percebe-se que a implantação do eSocial trouxe diversas mudanças e impactos na rotina de um escritório contábil e no relacionamento entre empresa, colaborador e contador. Por exigir técnica, capacitação, agilidade e transparência na troca de informações fazendo com que seja mais frequente o uso da gestão contábil (MATOS et al., 2018).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa teve por finalidade definir toda a cronologia que se deu até a criação do eSocial e a sua implementação nas empresas e escritórios contábeis. O sistema substituiu diversas obrigações e seu processo gerou muitas dificuldades para diversas áreas. Mostrando, assim, a forma como o programa foi surgindo da realidade das organizações e dos escritórios de contabilidade.

Quanto a natureza, esta pesquisa classifica-se como aplicada, visto que tem como objetivo gerar conhecimentos para a aplicação prática. Com o intuito de solucionar problemas específicos envolvendo verdades e interesses locais (FAGUNDES et al., 2019).

Em relação a abordagem, esta pesquisa tem caráter qualitativo uma vez que foi a abordagem utilizada para verificar e entender o processo de implementação do eSocial e uma visão ampla de quem utiliza esse sistema. A análise qualitativa é descritiva, por obter dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada. Procurando, desta forma, compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos participantes da situação (FREITAS; JABBOUR, 2011).

O presente trabalho, trata-se, de uma revisão da literatura que Paiva et al. (2019) fundamentam que corresponde a um método de pesquisa baseado em estudos sobre o eSocial e seus projetos.

Quanto ao delineamento, o trabalho caracteriza-se como um estudo de caso em um escritório de contabilidade em São José do Rio Preto – SP, denominado Escritório Contaff. Na concepção de Freitas e Jabbour (2011), um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real.

O estudo de caso, na visão de Silva (2015), como modalidade de pesquisa, pode ser entendido como uma escola de um objeto de estudo, definido pelo interesse, visando a investigação de um caso específico para que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações. Conforme Conto e Carraro (2019), o estudo de temas específicos em determinada área da contabilidade possibilita uma visão mais detalhada que fornece reflexões amplas e sistemáticas.

As fontes consultadas consistiram em artigos disponibilizados no Google Acadêmico, livros didáticos para entender melhor o assunto e diversos sites que mostraram uma compreensão assertiva. Dentre os critérios de inclusão, esperava-se que no conteúdo constassem as seguintes palavras utilizadas na pesquisa: eSocial, contabilidade, obrigações acessórias, contador e sistemas digitais.

Com os aspectos metodológicos da pesquisa expostos, sucessivamente é apresentado o estudo de caso.

4 ESOCIAL O SISTEMA DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Neste capítulo está descrito a análise dos dados coletados e produzidos no estudo, que se refere aos impactos da implementação do eSocial nas organizações e nos escritórios contábeis. Em um estudo de caso em um escritório de contabilidade localizado no município de São José do Rio Preto - SP. Por meio dessa abordagem, são analisados os aspectos referentes a temática do perfil da amostra, processo de implementação do eSocial, demonstração dos processos automatizados, quais as barreiras da plataforma, que tipos de modificações trabalhistas e previdenciárias o sistema forneceu e que tipos de atividades são feitas no programa.

4.1 Perfil da amostra

O escritório Contaff é composto por dois sócios e uma estagiária. A amostra utilizada para o estudo contemplou um sócio que é o responsável do Departamento Pessoal da empresa. Sendo o mesmo do gênero masculino, bacharel em Ciências Contábeis com formação há mais de vinte e cinco anos e fundador do escritório.

Em relação ao entrevistado, este terá nome fictício com intuito de não divulgar seus dados pessoais, sendo chamado de Sócio X. O nome, cargo, área de atuação e tempo de atividade estão listados conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Natureza das atividades do entrevistado

Nome	Cargo	Função	Área de Atuação	Tempo
Sócio X	Contador	Departamento Pessoal	Recursos Humanos	28 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com o Quadro 1, é possível perceber a longa experiência do profissional na área, o que sugere certo grau de conhecimento ao assunto abordado no estudo.

As empresas buscam, gradativamente, adquirir assistência devido à concorrência e a procura para permanecer na área competitiva. E o escritório contábil é essencial para alcançar da melhor forma as informações essenciais e proeminentes de execução das atividades (CRUZ; SANTANA, 2015; SHIPTON et al., 2017).

4.2 O processo de implementação do eSocial

Em síntese, a implementação do eSocial foi dividida em etapas dentro do escritório de estudo. O primeiro passo foi o cadastro das empresas no eSocial que foi feito junto com as alterações no sistema, no qual se adaptou ao novo programa. À vista disso, surgiu as novas rotinas de trabalho para o Sócio X. Constituindo, através de um elaborado mapeamento dos processos, na implementação do eSocial.

Segundo o entrevistado, o processo de implementação foi um desafio, dado que as etapas, na maioria das vezes, são desenvolvidas ao mesmo tempo e demandam mudanças no serviço. Nas palavras de Feitosa et al. (2019), as novas rotinas de trabalho exigem novos posicionamentos dos colaboradores diante de tarefas rotineiras, ao mesmo tempo que são feitas alterações no sistema, consequentemente, ocasionando em atraso nas tarefas.

4.3 Prática do eSocial

Pode-se mensurar, mediante aplicação da pesquisa, a importância da busca por atualização do mundo digital na qual todos vivem em constante evolução. Sendo correto ressaltar que o progresso de modificação deve ser constante.

Assim, compreende-se que o Departamento Pessoal é responsável pela excelência das organizações e pela contribuição de capital intelectual. Na qual, tem como característica simbolizar a importância do fator humano na era da informação (SHIPTON et al., 2017).

À vista disso, o entrevistado ressaltou o fato de ter vivido épocas diferentes. No começo de sua carreira, antes mesmo de começar sua graduação, por volta da década de oitenta, a escrituração de toda contabilidade era feita a mão e em um curto período modificou-se para o uso de computadores.

Nas palavras do Sócio X, a carteira de trabalho em papel está entrando em desuso, pelo fato de que qualquer pessoa com um celular pode baixar o aplicativo e ter a mesma em mãos totalmente digital. Esta evolução foi possível com a criação do SPED e, conseqüentemente, com a criação de seus módulos.

Através deste estudo, é possível investigar como o escritório de contabilidade utiliza o eSocial em suas atividades e quais as mudanças ocorridas mediante sua aplicação. Através disto, foi possível analisar acerca de cada questionamento e sua respectiva resposta, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 - Quais as principais mudanças ocorridas no escritório?

Nome	Resposta
Sócio X	As principais mudanças ocorridas foram em relação a conscientizar os clientes que tudo tem que ser na data atual, com o eSocial nada pode ser retroativo. Além de aprender a enviar o arquivo e verificar as guias de cada empresa, individualmente, no Portal do e-CAC.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Através da análise do Quadro 2, há uma questão da implementação do eSocial que é buscar os dados com os clientes no qual, na maioria das vezes, deixam tudo para o prazo final. E o fato dos responsáveis pelo eSocial dispuseram de aprender a fazer o envio do arquivo para o programa, o sistema do escritório neste caso ajudou. Porém as guias de recolhimento devem ser tiradas no Portal do e-CAC, sendo feito de forma individual e manualmente.

Nesse contexto, percebe-se com o estudo do eSocial é importante para a execução do serviço dentro de um escritório. Visto que além do envio de dados e informações serve para efetuar diversas consultas de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Visando facilitar o desenvolvimento do envio dos dados pelos profissionais do Departamento Pessoal (GENARI; MACKE, 2018).

4.4 Processo automatizados

Na concepção de Rezende, Silva e Gabriel (2019) o eSocial é uma ferramenta de prestação de esclarecimentos ao governo de uma forma automatizada. Em síntese o sistema foi elaborado para tornar a fiscalização mais ágil, fundamentam Ortelan e Pinto (2018).

Isto posto, mediante importância da utilização do eSocial visando melhor operacionalização por parte do escritório devido a fiscalização automatizada, surge a seguinte questão: quais os conhecimentos foram necessários para revisar e alterar as rotinas para a implementação do eSocial?

Sócio X: De primeiro momento foi necessário realizar cursos para entender como iria funcionar o sistema de adaptação. Em seguida, foi feita a adequação do programa para o envio do eSocial e com isso a realização das entregas visando os eventos ocorridos para não perder prazos. A rotina continuou a mesma só que com o acréscimo da implantação do sistema (DADOS DA PESQUISA, 2021).

Por meio da resposta do entrevistado, é correto ressaltar que o eSocial exigiu muito conhecimento e aprimoramento de técnicas. Mesclando com a rotina comum do escritório que não podia parar para aprender algo novo, devido ao fato de que as empresas não podem interromper seus trabalhos e devem fazer os pagamentos de suas guias sempre em dia. Deste modo, a implementação trouxe um grande impacto no gerenciamento de um escritório como afirmam Borges et al. (2019).

4.5 Barreiras da plataforma

Sob o ponto de vista de Matos et al. (2018), os usuários do eSocial enfrentaram e ainda enfrentam diversos desafios, como a padronização e a integração do cadastro das empresas e de seus colaboradores.

Mediante a explicação do entrevistado, existem diversas barreiras do eSocial que são solucionadas uma por vez e assim surge a próxima. A plataforma continua com o processo de implementação então as dificuldades vão surgindo e o contador do Departamento Pessoal deve buscar sua solução.

Além disso, compreende-se que mesmo com todas as adversidades a maior é a contribuição das empresas com as informações, pela razão de muitas vezes mandarem documentos errados ou incompletos. No entendimento de Conto e Carraro (2019), a implementação depende que todos os setores das empresas estejam em harmonia com as informações.

Assim, com a necessidade de adaptação do escritório e das empresas, o eSocial proporciona inúmeros benefícios e facilidades para as empresas e, em contrapartida, deixa mais rápidos os procedimentos aos funcionários com possibilidades de acesso de forma virtual (DELGADO, 2014).

Conforme o Sócio X, não existe apenas barreiras têm também benefícios tais como: antes o empregador deixava para avisar em cima da hora sobre férias dos empregados, causando um serviço a mais para o contador, porém com o eSocial isso não pode acontecer dado que as informações devem ser feitas com antecedência. Em síntese, as informações são registradas no momento imediato em que ocorrerem, contemplam Almeida, Ribeiro e Freire (2020).

Através da percepção dos benefícios e das dificuldades encontradas o entrevistado afirma que apesar das dificuldades mencionadas o sistema as vezes é insuficiente devido as suas configurações. Além disso os layouts sofrem atrasos e podem ser lançados de forma incompleta, que proporciona atraso nas entregas conforme o Sócio X informou.

O Sócio X destaca que as atualizações que estão acontecendo servem para melhorar a rotina, deixando de utilizar documentos como as carteiras impressas e documentos referentes a registro de funcionários. Tudo passou a ser automatizado conforme o estudo demonstrou, passando a ser realizados mediante o eSocial,

conforme a concepção de Sousa et al. (2019). E, desta forma, entrando no mundo digital. Cada escritório de contabilidade e as empresas tiveram que se adaptar a esse novo módulo do governo.

4.6 Modificações trabalhistas e previdenciárias

O eSocial representa a escrituração digital da folha de pagamento que exige das empresas de todos os portes o englobamento de todos os vínculos empregatícios registrados na Consolidação das Leis do Trabalho, esclarecem Ortelan e Pinto (2018).

Sócio X: O efeito do eSocial nas organizações é relativo a necessidades das empresas em seguir as legislações trabalhistas brasileira. Cumprindo os direitos devido aos funcionários beneficia a empresa, por evitar preocupações futuras com multas ou processos jurídicos (DADOS DA PESQUISA, 2021).

Basicamente as normas trabalhistas e previdenciárias exigem que as organizações interrompam alguns procedimentos realizados internamente que fogem ao descrito na legislação, ou seja, os tais “acordos informais”, comuns no pagamento de férias. Deste modo, a organização dos dados cadastrais dos colaboradores não pode ser postergada, tendo em vista que inconsistências são apontadas constantemente (CONTO; CARRARO, 2019).

O Sócio X evidencia que não é possível trabalhar sem o devido conhecimento na área e deve estar sempre atento a legislação trabalhista. Desta maneira, o entrevistado afirma que um dos objetivos do eSocial é prevenir a sonegação de tributos, com o cumprimento das obrigações previdenciária e trabalhistas.

Desta maneira, para que a legislação esteja em dia é importante a atualização dos sistemas. Visando chegar a uma versão mais adequada para atender a demanda das empresas que são clientes do escritório (PADOVEZE, 2017).

4.7 Objetivos do eSocial

Os objetivos principais do sistema são possibilitar um maior cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários a partir de uma absoluta uniformidade e padronização das informações. No qual, têm caráter fiscalizatório acerca dos vínculos empregatícios (PORTAL ESOCIAL, 2017).

O programa trouxe melhorias para a administração do Governo, da mesma forma para os escritórios de contabilidade e conforme Ribeiro (2015) fundamentou que sempre há melhorias nos sistemas das rotinas trabalhistas. Desta forma, destaca-se as principais melhorias ocorridas no eSocial em sua fiscalização:

1. Unificação de todos os dados do trabalhador desde sua contratação até sua rescisão (PORTAL ESOCIAL, 2017).
2. Descomplicar o cumprimento das obrigações acessórias (PORTAL ESOCIAL, 2017).
3. Melhorar a qualidade dos dados das relações de trabalho (PORTAL ESOCIAL, 2017).
4. Tempestividade das informações trabalhistas e previdenciárias, tornando mais ágil o processo de controle (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Em conformidade com a entrevista, houve uma eventual evolução, nas melhorias garantidas pelo governo com a implementação do eSocial. Analisando os dados, o começo foi conturbado em decorrência de todo o trabalho ter aumentado com mais uma obrigação, mas com o passar de sua elaboração decorreu de um sistema

que cumpriu com sua promessa inicial. Todavia o sistema tem muitas informações que precisam melhorar conforme o entrevistado comunicou.

4.8 Atividades do sistema

Com o eSocial é possível compreender que é de grande prestabilidade em vários aspectos, devido ao fato de conseguir fazer com eficiência a substituições de obrigações acessórias contidas no Departamento Pessoal. Em que foram sendo implementadas conforme cada cronograma e atualizadas em decorrência da necessidade do processo (VIEIRA; ANJOS, 2019).

O cronograma do eSocial quando disponibilizado teve a introdução do processo de migração de dados para o programa. No qual foi baseada nos eventos do eSocial, seguindo seu cronograma, junto com as informações disponibilizadas pelas empresas sobre seu quadro de funcionários. Além de todo o estudo feito pelo escritório com o sistema para realizar da melhor forma a implementação do programa (SÓCIO X, 2021).

Toda implementação e utilização de sistemas, nas palavras de Shipton et al. (2017), desencadeia da necessidade de capacitação empresarial visando a prática das informações contidas nos programas

A respeito da operacionalização das atividades do eSocial, o Sócio X garante que houve dificuldade para o aprendizado devido à grande demanda de tempo exigida para aprender o seu funcionamento. Todavia, com a atualização dos softwares foi plausível perceber os benefícios para o escritório, com a facilidade do envio e consultas das informações a respeito das empresas.

Para o sócio X, o eSocial com suas fases já implementadas proporciona vantagens para as empresas. Tais como: cumprir prazos e assim evitar multas e infrações e as empresas também possuem uma melhor adequação e entendimento acerca das leis trabalhistas.

Conforme a resposta do entrevistado no Quadro 3, o eSocial possui vantagens a longo prazo com as fases implementadas. Desta forma, comprimindo prazos de forma eficiente e evitando multas por atrasos. Além disso, o Sócio X comentou que foi uma forma de atualizar seus estudos trabalhistas e previdenciários.

Foi perguntando para o entrevistado a respeito das principais multas do eSocial, ele respondeu que são diversas desde a admissão do trabalhador até a sua demissão. Porém a de maior valor é relacionada a saúde e segurança do trabalho. Por isso o Sócio X ressalta a importância de um serviço adequado para evitar despesas desnecessárias as empresas.

Questionou-se também como evitar multas e penalidades que na visão de Ribeiro (2015), existem desde o momento em que o eSocial foi implantado. Obteve-se como resposta do Sócio X que se deve “O cumprimento das leis e dos prazos é a melhor forma de evitar esses conflitos, além disso a empresa tem que ter consciência que as informações devem ser passadas com antecedência para nós contadores”. Assim, eliminando a possibilidade de gerar penalidades para as empresas. Optando por integrar e totalizar as informações visando sanar a necessidade dos clientes o mais íntegro possível.

O entrevistado finaliza dando a dica de que um contador deve sempre optar por uma totalidade e integridade, analisando a necessidade das empresas, seus clientes, de forma fidedigna.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo são apresentadas as considerações finais da pesquisa que teve como objetivo analisar o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, objetivando esclarecer os processos automatizados desenvolvidos pelo governo. Por meio da realização do estudo, evidenciou-se que a pesquisa atendeu a todos ao objetivo proposto no estudo. Visto que através da metodologia adotada para coleta de dados e informações do escritório de contabilidade utilizado como perfil de amostra da pesquisa.

Constatando-se que o profissional atuante no escritório de contabilidade Contaff demonstra amplo conhecimento acerca do eSocial. À vista disso, ressaltando que a ferramenta facilitou suas atividades diárias após sua implementação, pois o sistema reduziu diversas obrigações acessórias. Do mesmo modo que trouxe como consequência nas organizações a necessidade de seguir a legislação brasileira à risca.

Através da execução do estudo pode-se evidenciar que o eSocial tem sido de grande relevância para os escritórios de contabilidade e para as empresas, já que exige uma melhor adequação e entendimento acerca das leis trabalhistas. Como resultado, é necessário adequar-se aos ajustes e atualizações do sistema em sua operacionalização com pessoas capacitadas para sua utilização.

A pesquisa evidenciou que as consultas de dados e informações dos eventos ocorridos do eSocial foram seguidas pelo escritório. De forma que os arquivos foram enviados dentro dos prazos e sem grandes problemas, devido ao fato do Sócio X dispor de seu tempo livre para estudar através de cursos e especializações. E por ter insistido para as empresas clientes em enviar as informações com antecedência para evitar as penalidades.

Isto posto, com a realização da pesquisa, chegou-se aos resultados que demonstram que as empresas estão ajustando constantemente ao sistema do eSocial. Sendo relatado pelo Sócio X que o novo sistema proporcionou vários benefícios e vantagens para as empresas, pela razão das informações serem digitalizadas e unificadas, facilitando o acesso e evitando perda de dados importantes.

Deste modo, a pesquisa tem como principal contribuição demonstrar os impactos vivenciados pelos escritórios de contabilidade e as organizações que apesar do eSocial estar ainda em fase de atualizações é possível verificar a importância de seus processos. Devido ao fato de melhorar o desenvolvimento do trabalho e garantir ao empregado uma segurança em relação as suas informações trabalhistas.

A relevância dessa pesquisa é acadêmica, especialmente para o curso de ciências contábeis por contribuir aos acadêmicos com o conhecimento de uma nova forma de escrituração do departamento pessoal. Como também ajudará a sociedade aprender e conhecer o programa estudado.

Com tal característica, em função da amostra ser reduzida devido a pesquisa dispor apenas de um escritório, recomenda-se em estudos futuros ampliar a investigação para outros escritórios e outras empresas. Com a finalidade de comparar a prática dos serviços em relação a utilização do SPED Social. Assim, para obtenção de resultados amplos a apresentação deveria ser acessível para que novas pesquisas possam confirmar os resultados encontrados neste estudo.

Logo, conclui-se que o maior desafio é conscientizar os clientes sobre a importância de fornecer as informações obrigatórias para o eSocial. Sendo um sistema que ainda possui atualizações que proporcionam uma melhor operacionalização.

6.REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. P.; RIBEIRO, E. C. S.; FREIRE, D. C. ESOCIAL: impactos de sua implantação para os escritórios de contabilidade. **Revista Farol**, Rolim de Moura – RO, v. 11, n. 11, p. 91-111, nov. de 2020.

ALVARENGA, L. **SPED**: Conheça quais são suas obrigações acessórias. Publicado em: 17 de ago. de 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/sped-conheca-quais-sao-suas-obrigacoes-acessorias/>>. Acesso em: 08 de fev. de 2021.

ALVES, Y. **O que é eSocial?** Veja se você e sua empresa estão preparados. Atualizado em: 12 de nov. de 2020. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-e-esocial/>>. Acesso em: 16 de dez. de 2020.

ANDRADE, C. B. H.; MEHLECKE, Q. T. As inovações tecnológicas e a contabilidade digital: um estudo de caso sobre a aceitação da contabilidade digital no processo de geração de informação contábil em um escritório contábil do vale do Paranhana/RS. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, Paranhana – RS, v. 9, n. 1, p. 93-122, 2020.

ANÍCIO, A. C. T.; SILVA, V. C. Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso. **Research, Society and Development**, v. 9, n.1, p. e120911768, 2020.

ANJOS, E. L.; SEGURA, L. C.; ABREU, R. As alterações ocorridas nos escritórios de contabilidade através da implantação do SPED. **Redeca**, v.5, n.2, jul. / dez. 2018, p. 18-31.

ASSI, M. **Controles internos e culturas organizacionais**: como consolidar a confiança na gestão dos negócios. 2ª ed., São Paulo: Saint Paul Editora, 2014.

BARROS, L. **Obrigatoriedade do eSocial**. Atualizado em: 7 de dez. de 2020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/obrigatoriedade-do-esocial/>>. Acesso em: 26 de dez. 2020.

BORGES, B. D. V.; COSTA, M. E. D.; CARNEIRO, A. F.; SOUZA, J. A.; PONTES, J. A., MASSARO, A. S. Esocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 5, n. 7, p. 9359-9377, jul. de 2019.

BRASIL. **Decreto n.º 6.022**, de 22 de jan. de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm>. Acesso em: 08 de fev. de 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 8.373**, de 11 de dez. 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: 23 de dez. de 2020.

BUGARIM, M. C. C.; PINHO, J. C. C.; RODRIGUES, L. L.; MACHADO, D. Q. Ações do Conselho Federal de Contabilidade no Desenvolvimento da Contabilidade Brasileira. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, ISSN 1984-6266 Universidade Federal do Paraná, Curitiba, v.5, n.2, p.134-151, maio / ago. 2013.

COLIATH, G. C. A contabilidade como ciência social e sua contribuição para o capitalismo. **ENIAC Pesquisa**, Guarulhos (SP), p. 152-161, v. 3, n. 2, jul. / dez. 2014.

CONTENT, R. R. **Entenda o que é a Era da Informação e quais os seus impactos no marketing**. Publicado em: 15 de mar. de 2019. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/era-da-informacao/>>. Acesso em: 23 de dez. de 2020.

CONTO, R. R.; CARRARO, W. B. W. H. Análise do Processo de Implantação do eSocial em uma Fundação de Apoio a Universidades Federais. **IV Congresso de Contabilidade da UFRGS**, Porto Alegre, p. 1- 17, ago. 2019.

CRUZ, T. A.; SANTANA, L. C. Recursos Humanos: Presente nas Organizações, mas Desconhecido. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, Cairu, jan. / 2015, vol. 02, nº 01, p. 33-56, ISSN 2258-1166.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FAGUNDES, E.; SAMPAIO, M. M.; BASTEZINI, R.; RENGEL, R. E-Social os escritórios de contabilidade estão preparados? **Revista de Contabilidade Dom Alberto**, v. 8, n. 16, p. 118-144, 05 dez. 2019.

FEITOSA, C. S. P.; MAIOR, R. A. M. S., MAURÍCIO, H. L. M.; MORAES FILHO, R. A. A implementação do e-Social e os seus desafios: um estudo de caso sob a ótica da mudança organizacional. **Revista Pesquisa em administração**, Caruaru-PE, v. 3, n. 2, p. 2-19, 2019.

FILLIPIN, R.; REICHERT N. S.; BRIZOLLA M. M. B.; VIEIRA E. P. Impactos e benefícios da implantação do EFD social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 17, n. 2, p. 368-383, maio/ago. 2016.

FREITAS, W. R. S.; JABBOUR, C. J. C. Utilizando estudo de caso(s) como estratégia de pesquisa qualitativa: boas práticas e sugestões. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 18, n. 2, p. 07-22, 2011.

GENARI, D.; MACKE, J. Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Inovação de Produto: Proposições de Pesquisa Relacionadas às Práticas de Atração, Retenção e Desenvolvimento. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 12, n. 33, p. 2508 – 2540, set. / dez., 2018, ISSN 1980-5756.

IZABEL, M. **eSocial – Preparando sua empresa**. Publicado no segundo semestre de 2018. Disponível em: <<http://www.pontoempresarial.com.br/artigos/detalhes-do-artigo/8/esocial+++preparando+sua+empresa>>. Acesso em: 22 de fev. de 2021.

JUNQUEIRA, G. **O que é o SPED e para que serve essa escrituração**. Publicado em: 17 de jun. de 2020. Disponível em: <<https://www.infovarejo.com.br/o-que-e-sped/>>. Acesso em: 08 de fev. de 2021.

LIMA, J. P. A. O.; REZENDE, C. A implantação e os benefícios dos documentos eletrônicos pós SPED. **Reiva Revista**, v. 1, n. 4, p. 135-158, jan. / mar. de 2020.

LIMA JÚNIOR, C. R. F.; VENTURA, A. F. A.; PEREIRA, G. S.; VENTURA JÚNIOR, R. Impacto das obrigações acessórias na atualização dos profissionais contadores. **Revista Brasileira de Gestão Ambiental**, Pombal – PB, v.11, n.2, p.42-49, Edição Especial, 2017.

MARTINS, K.; SCHLEMPER, S.; SCHUTZ, T. C.; BRAUN, A. L. Sistema público de escrituração digital (SPED): como as principais universidades da grande Florianópolis estão preparando os acadêmicos para a era digital da contabilidade? **Revista Unemat de Contabilidade**, v. 7, n. 13, p. 22–36, 2018.

MATOS, A. C.; SCHLEMPER, S.; SCHUTZ, T. C.; BRAUN, A. L. **Os impactos da implantação do sistema e-social na rotina dos escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de Barroso – MG**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia XV Seget 2018, Resende – RJ, out. / nov. de 2018. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/13126161.pdf>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

PADOVEZE, C. L. **Manual de contabilidade básica: contabilidade introdutória e intermediária**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PAIVA, T. A.; COSTA, M. B.; LACERDA, L. F.; SILVA, J. M. A. **O impacto da tecnologia na profissão de contador.** In: Conexão Unifametro 2019 - Fortaleza- CE, 2019. Disponível em: <<https://www.doity.com.br/anais/conexaounifametro2019/trabalho/124643>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

PANTALEÃO, S. F. **Cronograma de implementação do eSocial é dividido em grupos de empresas.** Atualizado em: 08 de fev. de 2021. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-esocial-grupo-de-empresas.htm>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

PONSO, L. **O que é o E-Social e como ele é essencial à sua empresa.** Publicado em: 08 de jul. de 2018. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-que-e-o-e-social-e-como-ele-e-essencial-a-sua-empresa/>>. Acesso em: 21 de fev. de 2021.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial.** Publicado em 29 de mar. de 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 13 de maio de 2021.

ORIGUELA, L. A. Os principais impactos do sped na profissão contábil: uma análise dos profissionais de contabilidade. **Caderno Profissional de Administração – UNIMEP**, v.7, n.1, p. 45-62, 2017.

ORTELAN, D. C.; PINTO, E. C. eSocial e mudanças no Sistema de Escrituração Trabalhista e Previdenciária no Brasil. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade.** Iturama-MG, v. 7, n. 8, p. 119-133, jul. / dez. de 2018.

PADILHA, G. L.; MOREIRA, D. C. C.; RODRIGUES, T. A. SPED Fiscal: impactos e reflexos. **Revista Humanidades e Inovação** v.5, n. 2, p. 88-99, mar. de 2018.

REIS, D. V. F.; SILVA, C. R. A demanda de trabalho do profissional contábil, face às obrigações acessórias: um estudo sobre a Burocracia Contábil. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA**, v. 3, n. 01, p. 22, 20 de fev. de 2020.

REIS, T. **SPED: como funciona o Sistema Público de Escrituração Digital?** Publicado em: 10 de mar. de 2019. Disponível em: <<https://www.suno.com.br/artigos/sped/>>. Acesso em: 08 de fev. de 2021.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **eSocial aplicado às rotinas trabalhistas.** Primeira edição. Terceira triagem: 2019. São Paulo – SP. Editora Érica.

RIBEIRO, R. S. **E-social - As inovações nas rotinas do departamento de pessoal nas empresas e os seus impactos.** Publicado em 2015. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/9415>>. Acesso em: 13 de maio de 2021.

RODRIGUES, F. **Relação do contador com a tecnologia: investir em tecnologia contábil atrai rentabilidade?** Orientador: Prof. Esp. Thyago Vinícius Marques Oliveira. 2019. 35 f. Monografia (Graduação). Curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, Ariquemes – RO. Disponível em: <<http://repositorio.faema.edu.br/bitstream/123456789/2613/1/Fernanda.pdf>>. Acesso em 03 de mar. de 2021.

SASSO, A.; ROSA, I. C.; BARBOSA, A. **O sped e seus reflexos na profissão contábil.** VI EPCT - Encontro de Produção Científica e Tecnológica, Campo Mourão – PR, out. de 2011. Disponível em: <http://www.fecilcam.br/nupem/anais_vi_epct/PDF/ciencias_sociais/03_Soc_Aplic_Completo>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

SATIN, R. **O papel do contador na era do SPED**. Publicada em: 11 de jun. de 2011. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/rfpsatin/o-papel-do-contador-na-pera-do-sped>>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

SHIPTON, H.; SPARROW, P.; BUDHWAR, P.; BROWN, A. HRM and innovation: looking across levels. **Human Resource Management Journal**, v. 27, n. 2, p. 246-263, 2017.

SILVA, A. A. E. **Como delinear um estudo de caso?** Publicado em: out. de 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/43999/como-delinear-um-estudo-de-caso>>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.

SILVA, A. M.; SILVA, N. M. P; COSTA, S. S. Impactos do eSocial na cultura e processos internos das pequenas empresas. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, nov. de 2019, p. 12-25, ISSN: 1696-8352.

SILVA, C. L.; PERINI, M. **15 obrigações legais que o eSocial vai substituir**. Publicado em: 07 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/obrigacoes-esocial-substituir/>>. Acesso em: 22 de fev. de 2021.

SILVA, M. S.; ASSIS, F. A. A história da contabilidade no Brasil. **Periódico Científico Negócios em Projeção**, v.6, n.2, p. 35-44, 2015.

SISPRO. **Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial**. Publicado em: 07 de jan. de 2014. Disponível em: <<https://www.sispro.com.br/sispro-erp-cloud2/esocial/>>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

SOARES, F. **Cronograma de implementação do eSocial é dividido em grupos de empresas**. Publicado em: 10 de set. de 2019. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/40455/cronograma-de-implementacao-do-esocial-e-dividido-em-grupos-de-empresas/>>. Acesso em: 19 de mar. de 2021.

SOARES, J. L.; COLLETO, E. R.; RICARDO, A.; CAETANO, A. A. A importância da auditoria de recursos humanos. **Revista Contabilidade & Amazônia**, Sinop, v. 2, n. 1, p. 01-09, 2009.

SOUSA, F. R.; PASSARINHO, J.O.; SILVA, P. H.; RIBEIRO, D. M. R. E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital. **Revista Saber Eletrônico On-line**, v. 2, n. 1, Jussara, ano 9, p. 93-139, jan. / mar. de 2018.

VIEIRA, F. R. P.; ANJOS, M. A. D. **Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do eSocial**. Repositório Institucional – FUCAMP, p. 1-17, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.fucamp.com.br/handle/FUCAMP/480>>. Acesso em: 18 de abr. de 2021.