

IMPACTOS GERADOS NO SETOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL COM A NOVA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Luzilania Nascimento Silva

Tays Cardoso Dias

RESUMO

O eSocial foi desenvolvido através do sistema SPED (Sistema Público Escrituração Digital), criado para facilitar o desenvolvimento das atividades dentro do setor de Departamento de Pessoal (DP), como forma de simplificar, desburocratizar e facilitar a fiscalização perante o fisco, na qual vem mudando completamente toda a rotina tanto das empresas como dos escritórios. Tem como propósito a unificação de informações prestadas em um único lugar, sendo distribuindo as informações para os demais órgãos do governo federal. O sistema acabou não atendendo a necessidade dos usuários tornando mais trabalhoso a adequação. Para isso, foi necessária uma reforma em todo o sistema, simplificando ainda mais a prestação de dados e reduzindo o número de obrigações acessórias enviadas atendendo suas premissas de desburocratização. Sendo assim, este trabalho buscou-se analisar os impactos gerados com a nova implantação do eSocial no setor de DP. Foi realizada pesquisa bibliográfica em livros, revistas e internet de cunho exploratória e qualitativa com intuito de melhor adaptar-se ao assunto. Percebe-se que por se tratar de um assunto recente as instituições, já sentem total diferença ao realizar as atividades dentro do setor, contudo é importante que seja elaborada pesquisas futuras, pois a muitas mudanças que ainda estão por vir.

Palavra Chave: Nova implantação. Impactos. Departamento de pessoal.

ABSTRACT

The eSocial developed by the SPED system (Public Digital Bookkeeping System), aims to facilitate the development of activities within Department of Personnel (DP), in addition, simplifying, reducing bureaucracy and facilitating the inspection of the tax authorities, in which the whole routine of both companies and offices has been completely changing. Then, the purpose is to unify information provided in one place, and to distribute information to federal government agencies. The system did not handle the users needing, making adaptation more difficult. Due to, was necessary to reform the entire system, further simplifying the provision of data and reducing the number of ancillary obligations sent in view of its bureaucratic assumptions. Thereby, this paper sought to analyze impacts generated by the new implementation of e-social in the PD sector. It is important to highlight that carried out an exploratory and qualitative bibliographic search on books, magazines and on internet in order to better adapt to the subject. In reason of being a recent issue a recent issue, the institutions already feeling a plenty difference when carrying out activities within the sector, however it is important that future research being prepared, because is coming a load of changes.

Keywords: New implantation. Impact. Personnel Department.

¹ Concludente do curso de ciências contábeis pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: luzilania.luzi@gmail.com

² Orientadora Docente do curso de ciências contábeis da Unileão. Especialista em contabilidade tributaria pela FJN. E-mail: taysdias@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Com o advento das inovações tecnológicas, a contabilidade vem atravessando por várias mudanças ao longo do tempo, as quais visam o avanço das realizações dos procedimentos contábeis. Através das tecnologias o governo federal vem buscando a melhor forma de poder estar presente em todos os procedimentos nas instituições.

Diante disso, pode-se destacar uma grande evolução no setor de departamento de pessoal por meio do Decreto nº 8373/2014, que foi instituído criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias (eSocial), pertencente aos grupos do Sistema de Escrituração Contábil (SPED). O eSocial foi desenvolvido para facilitar o envio de obrigações trazendo melhorias na forma de fiscalizar, deste modo, o cruzamento das informações será de forma eletrônica sem que haja necessidade de ir até a empresa para possível fiscalização.

Apesar das melhorias vindas do sistema, muitas informações dificultaram aos profissionais do setor de departamento de pessoal e nisso acarretou mais tempo e trabalho. O governo federal identificou falhas e entendeu que é essa plataforma deveria ser reformulada, trazendo uma nova estrutura através do decreto 1.419/2019, a criação de um Novo eSocial, um sistema mais simplificado menos desburocratizado.

Diante deste disposto, pretende-se responder a seguinte indagação: Quais os impactos gerados no setor de departamento de pessoal com a nova implantação do eSocial?

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar quais impactos com a nova implantação do E-SOCIAL no setor de departamento de pessoal, e os objetivos específicos são: apresentar fatos históricos sobre a importância do E-SOCIAL, identificar os desafios e os benefícios com a nova implantação no setor departamento de pessoal e apresentar principais características mudanças do novo eSocial.

Com isso, a importância deste tema se dá através das novas atualizações presente com a nova estrutura do novo eSocial, que tem como finalidade aprimorar as atividades desenvolvidas dentro do setor de departamento de pessoal, mudando toda rotina cultural e econômica das instituições.

Para esta finalidade, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, qualitativa de cunho exploratório, com o propósito de fazer um levantamento de informações para a construção de ideias.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sistema de Escrituração Contábil (SPED)

Através do Decreto 6.022/2007, foi instituído o SPED, é um sistema que tem um formato de informatização avançada que visa o aperfeiçoamento da relação entre o fisco e os contribuintes, fazendo com que a transmissão das obrigações acessórias seja mais moderna. Baseada em países como Chile e México, esse sistema busca a simplificação das obrigações, diminuição no tempo gasto para transmiti-las, desburocratização e redução na quantidade de informações e custos (RFB - RECEITA FEDERAL BRASILEIRA, 2019).

Conforme Rezende, Silva e Gabriel (2017), relatam que a partir da criação do SPED proporcionou melhorias através na rapidez eficiência na fiscalização das informações fornecidas pelas empresas, onde passaram a fazer transmissões eletrônicas utilizando certificação digital para ser validadas. Com isso, através da transmissão das diversas obrigações acessórias em um único sistema tornou-se mais rápido a identificação de dados ilícitos.

De acordo com a RFB, 2007 o SPED:

De modo geral, consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital (RFB, 2007).

Segundo o SPED Fazenda (2010), o SPED é composto por cinco projetos: SPED contábil (sistema de escrituração contábil digital), SPED fiscal (sistema de escrituração fiscal digital), nota fiscal eletrônico, CT-e (Conhecimento de Transporte eletrônico), EFD (Escrituração Fiscal Digital), ECD (Escrituração Contábil Digital).

De acordo com o Art. 2 do Decreto 6.022/2007, define o SPED como uma ferramenta que reúne todas as atividades como arquivamento, validação, legitimação dos livros e documentos contábeis e fiscais, será transmitida em um único espaço (BRASIL, 2007).

Deste modo este sistema tem revolucionado os procedimentos dentro dos escritórios contábeis através da substituição do papel por arquivos eletrônicos em uma única plataforma, facilitando a transparência e a veracidade das informações entre o fisco e o contribuinte.

2.2 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O eSocial, é um banco de dados criado pelo governo federal para envio das relações trabalhistas, pertencente ao grupo dos SPED através do Decreto nº 8.373/2014.

Foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). 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 (PORTAL E-SOCIAL, 2017).

Com isso, é feita uma relação entre as instâncias governamentais de fiscalização (Estadual Municipal e Federal). Conforme a imagem 1, os órgãos que pertencem ao eSocial são: Caixa Econômica Federal, Ministério Trabalho, Previdência Social, Receita Federal e Instituto Nacional do Seguro Social, todas as informações serão transmitidas para o eSocial que será distribuída para os demais órgãos do governo.

Imagem 1 - Distribuição de informações para órgãos do governo



Fonte: Nibo, (2018).

De acordo com art.3º do Decreto 8.373 de 2014:

Art. 3º 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;

V- Conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014).

Para Carvalho (2016), eSocial pode ser considerado uma das maiores revoluções de informações que os profissionais de contabilidade já enfrentaram, pois não traz novidades na legislação, as leis continuam as mesmas, e sim, uma veracidade de dados onde através do eSocial será transmitido no momento exato da informação gerada. Essa é uma das principais mudanças desde a admissão a todas as funções desenvolvida no setor de departamento, como folha de pagamento, férias, até um parecer médico da previdência social, dentre outras atividades.

De acordo com Rezende, Silva e Gabriel (2017), objetivo principal é unificar o envio de informações dos empregadores e centraliza-las em um ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais que fazem uso de dados.

Segundo Pacheco e Kruger (2015), as informações prestadas em um único lugar vai facilitar a efetivação das informações prestadas pelo contribuinte, de forma padronizada e um único lugar para um espaço de compartilhamento pela administração pública, eliminando que ela seja transmitida mais de uma vez.

Portanto, a cultura de prestar informações retroativas ou posteriores à data que realmente aconteceu o fato, deve ser deixada de lado, pois poderá acarretar prejuízos a quem transmitiu informações em períodos errados.

Contudo, desde janeiro de 2018, as empresas começaram a implantar o sistema do eSocial de acordo com o leiaute versão 2.5, prevendo a substituição de 15 obrigações:

- GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
 - CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
 - RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.
 - LRE – Livro de Registro de Empregados
 - CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
 - CD – Comunicação de Dispensa
 - CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
 - PPP – Perfil Profissional gráfico Previdenciário
 - DIRF – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
 - DCTF – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
 - QHT – Quadro de Horário de Trabalho
 - MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
 - Folha de pagamento
 - GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
 - GPS – Guia da Previdência Social
- (OLIVEIRA, 2014, p.04).

Pode-se destacar que essa substituição será de forma gradativa, assim como a adesão para implantação nas empresas como no eSocial doméstico, conforme a exigência trazida pelo cronograma.

2.3 Desafios e benefícios com a implantação do eSocial

Desde a obrigatoriedade de implantação as empresas enfrentaram dificuldades para aderir-las. Segundo Beck (2013), o maior impacto é na cultura e nos sistemas das organizações, pois aquela empresa que não cumpria com suas obrigações perante o fisco podendo futuramente sofrer fiscalização.

Cardoso (2014), complementa que a transmissão de informações erradas ou até a sua falta poderá atrair a fiscalização para sua empresa, e quando ela chegar, não precisará mais procurar, ela já sabe onde irá encontrar.

Freitas (2018), aponta que se destacam dificuldades ao reunir informações históricas trabalhistas dos funcionários desde a admissão até demissão, inconsistências e duplicidades de informações, quantidade de enorme de informações exigidas, mudanças constantes e instabilidade no sistema, suporte técnico sem qualidade, dentre outras queixas relatadas pelos os usuários.

O setor de departamento de pessoal vem enfrentando dificuldades para implantar o sistema nas empresas, acarretando insatisfação e o medo de possíveis problemas fiscais futuramente. Dessa maneira é possível citar o desentusiasmo com relação à organização de documentos, falta de estrutura dentro dos escritórios contábeis, disponibilizar tempo para fazer cursos e treinamentos para enriquecer o conhecimento e alertar aos clientes todas as mudanças e cientes do processo de adaptação (GOMES, 2018).

É possível destacar muitas vantagens, além da substituição das 15 obrigações, facilidade de enviar de informações em único espaço, simplificação e desburocratização de dados, preservação dos direitos trabalhistas e facilidade de melhor fiscalização (FREITAS, 2018).

Contudo, as empresas necessitam de um processo de adaptação, onde sempre é mais difícil no começo, pois é necessário conhecer os novos procedimentos e as vantagens serão sentidas ao longo do tempo quando houver todas as simplificações.

2.4 Novo eSocial

Diante das dificuldades mencionadas acima, o governo federal instituiu mudanças no sistema do eSocial, que visam simplificar ainda mais a transmissão de informações. Segundo Santiago (2020), o novo sistema tem como objetivo ser mais simples e eficiente.

Essa mudança foi instituída por meio na Lei 13.874/2019, conhecida com a Lei da liberdade econômica. De acordo com a referida lei em seu art.16 “O sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) será substituído, em nível federal, por sistema simplificado de escrituração digital de obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais” (BRASIL, 2019).

Com o propósito de não desvalorizar todo o esforço das instituições para adequar-se ao e-social o governo decidiu não mudar a estrutura do e-social, como previsto na lei uma migração

para dois sistemas, e sim uma simplificação dentro do mesmo já usado. Assim as empresas irão continuar transmitindo as informações pelo mesmo sistema, precisando apenas se adaptar ao novo leiaute e cronograma atualizado.

2.4.1 Impactos do novo eSocial

Esse novo sistema é idêntico ao que já existe, mas traz um menor nível de informações para serem prestadas. Com isso é possível evidenciar as principais premissas do novo e-social:

Foco na desburocratização: substituição das obrigações acessórias; não solicitação de dados já conhecidos, eliminação de pontos de complexidade, modernização e simplificação do sistema; integridade e continuidade da informação, respeito pelo investimento feito por empresas e profissionais (E-SOCIAL, 2020).

O início da modernização do novo sistema, começou com a publicação da portaria nº 1.419/2019 com nova versão 1.0 beta do leiaute simplificado, que tem como intuito agilizar o processo de adequação das empresas ao novo eSocial, dividindo-se em duas fases: 1º: foi publicada a nota técnica 15/2019 e nota orientativa 19/2019 ainda leiaute revisado 2.5, aplica-se a eliminação campos que eram obrigatórios que passaram a ser facultativa e outros dispensados (PORTAL ESOCIAL, 2019).

2º fase: através da portaria 300/2019, houve a publicação de tabela de rubricas a fim de facilitar o mapeamento de eventos, eliminação dos campos obrigatórios, número do NIS (Número de identificação do trabalhador) e banco de horas ainda simplificação dos eventos SST (Saúde e segurança do trabalho), unificação de prazos e a implantação de um modula web simplificada pra o micro e pequenas empresas (BRASIL, 2019).

Devido ao período de pandemia, a implantação foi suspensa conforme a conjuntiva nº 55/2020 da secretaria especial de previdência e trabalho do ministério da economia, essa flexibilização tem como intuito tentar reerguer economicamente as empresas em tempo de crise, sendo publicado o novo cronograma com antecedência mínima de seis meses (BRASIL, 2020).

Com isso, foi publicado uma portaria conjunta RFB/SEPRT nº76 e 77/2020, que criam o novo leiaute S-10 RC simplificado do eSocial, que vai substituir a versão antiga entrando em vigor no ano de 2021, dando prazo para as empresas adaptarem-se as novas mudanças. Sendo assim, continua seguindo as mesmas premissas foco na simplificação, desburocratização e respeito com os investimentos das empresas e profissionais (ESOCIAL, 2020).

Segundo Pantaleão (2020), foi estabelecido um novo comitê representado por um membro titular suplente dos seguintes órgãos: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho; Secretaria

Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial de Desburocratização; Gestão e Governo Digital e Instituto Nacional do Seguro Social, sendo o novo comitê gestor a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (GUIA TRABALHISTA, 2020).

Através da nova portaria conjunta nº 82/2020 aprova a nova versão S-1. 0 do leiaute e do Manual de Orientação do eSocial, revogando a portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 77/2020 (BRASIL, 2020). É considerável evidenciar que houve uma redução de 30% do campo de leiaute incluindo a simplificação e exclusão de 12 eventos para transmissão (PORTAL ESOCIAL, 2020).

Ainda conforme a nota técnica 19/2020, obteve a possibilidade de exclusão de eventos após a baixa da empresa, apuração de FGTS S-5003 e S-5013, foram ajustados de acordo com a portaria 950/2019 o novo critério de cálculo de FGTS e 13º salário, por fim, para as empresas que tornaram MEI (micro empreendedor individual) foi permitido usar rubricas próprias no seu sistema (PORTAL ESOCIAL, 2020).

Contudo, o sistema traz uma grande redução e simplificação de informações comparadas ao anterior, sendo assim foi publicado o novo cronograma atualizado no novo eSocial conforme a imagem 2, com previsão de retomada de implantação a partir do dia 10 de maio de 2021 (PORTAL ESOCIAL, 2020).

Imagem 2 – Cronograma de Implantação o eSocial



Fonte: Portal eSocial (2020).

É importante destacar algumas das 15 obrigações que já foram ou estão para serem simplificadas:

A substituição da CTPS (Carteira de Trabalho Previdência Social) e do livro de registro dos empregados físico por uma totalmente digital, através da Portaria nº 1.065 de 23 de setembro de 2019, todas as informações serão alimentadas através do eSocial (BRASIL, 2019).

Com isso, o sistema facilita os processos tornando menos burocrático, visto que agora não é mais necessário à anotação nem registro dos empregados. Ainda a emissão da carteira física será somente em casos excepcionais, facilitando aos empregados e ao empregador acompanhar todas as informações trabalhistas no formato digital. É importante mencionar que não é necessário descartar a carteira física, pois elas podem trazer informações relevantes ou solucionar divergência de dados. Além disso, é importante mencionar que as admissões, férias, demissões, por exemplo, não são fornecidas imediatamente no sistema, pois existem prazos para que essas informações sejam recebidas (CRC-CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE, 2020).

Por meio da portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019 define que o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) foi substituído o envio das obrigações a partir da competência janeiro de ano 2020 para empresas que envia folha de pagamento ao e-social (BRASIL, 2019).

Outra mudança que é importante destacar é referente ao empregado doméstico, de acordo com eSocial (2020), foi desenvolvido um aplicativo que pode ser baixado no celular, tornando mais prático todas as movimentações mensais. Por estar em fase de adaptação, está apenas disponível folha de pagamento, informe de rendimento e reajuste salarial.

Ainda o Sistema SST (Sistema e Segurança do Trabalho), tem como objetivo tornar ambiente mais seguro para os empregados, garantido que seja cumprido todos os seus direitos. Ainda não foi implantada, mas será realizada uma revisão nas NRS (Revisão das Notas Regulamentadoras), ainda haverá a exclusão e simplificação de eventos tornando concisa e fácil de executá-las, redução de tabelas e diminuição dos leiautes (CONTI CONSULTORIA, 2020).

Contudo é perceptível que todas essas mudanças ao longo do tempo irão trazer benefícios a todos os usuários, principalmente ao setor de departamento de pessoal, que é responsável pelo desenvolvimento de todos os procedimentos. Portanto, todos os processos de simplificação são realizados de forma gradativa, com isso é importante manter-se todas as atualizações em dias para evitar futuramente possíveis multas.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de um estudo com abordagem qualitativa na qual foram utilizadas referências bibliográficas de cunho exploratório, baseado em leis, sites e artigos confiáveis.

A pesquisa tem caráter qualitativo, que para Apolinário (2016, p. 22), “afirma que é a coleta dos dados a partir de interações sociais do pesquisador com o fenômeno pesquisado”.

Para Lakatos e Marconi (2017, p.12), a pesquisa bibliográfica “é apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”, podendo utilizar meios de pesquisa como livros, jornais, internet dentre outros.

Segundo Gil (2019), a pesquisa exploratória proporciona tornar fácil entendimento de um assunto já existente com propósito de construir um novo conhecimento.

Com isso o pesquisador vai se familiarizar sobre um assunto que não tem conhecimento para dar suporte ao criar novas ideias sobre o tema estudado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, a demanda de prestações de obrigações acessórias dentro do setor departamento de pessoal tem consumido muito tempo. O eSocial veio para modernizar, simplificar todos os processos, onde os dados são enviados para um único sistema que distribuirá para os órgãos do governo. Com isso, na adequação, os usuários enfrentaram desafios como falhas técnicas ao utiliza-lo, na qual houve a necessidade de uma reforma na estrutura de todo o sistema.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou analisar os impactos gerados com a nova implantação do eSocial no setor de departamento de pessoal, visto que este já estava em processo de implantação. Com isso, este novo sistema vem trazendo melhorias e mudando totalmente a cultura dentro dos escritórios e facilitando controle de informações perante do fisco, além disso, houve a redução e eliminação de envio de prestação de informações além da substituição de obrigações acessória.

A partir dos estudos realizados, concluiu-se que foram atendidos todos os objetivos gerais e específicos de forma detalhada no desenvolvimento do trabalho, neste sentido é perceptível os impactos deste novo sistema que ainda está em fase de aperfeiçoamento, mas que promete diversos benefícios dentro da estrutura do setor de departamento de pessoal. Ainda é

recomendado à realização de estudos futuros para ser explorada, como forma de dar prosseguimento a pesquisa exercida em questão.

REFERÊNCIAS

APOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia científica**. São Paulo, Cengage learning, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122424/cfi/1!/4/4@0.00:61.1>
Acesso em: 15 Nov.2020.

BECK. César Paulo. **O impacto do eSocial nos processos e na cultura das empresas**. Ação sistemas, 2013. Disponível em: <http://www.acaosistemas.com/blog/2013/11/07/o-impacto-do-esocial-nos-processos-e-na-cultura-das-empresas/> Acesso em: 12 Nov.2020.

BRASIL. Decreto 6.022 de 22 janeiro de 2007. Institui o sistema público de escrituração digital - SPED. **Planalto. Gov. Brasília, Distrito federal-DF**, 22 nov.2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 18 Set.2020.

BRASIL. Decreto 8.373 de 11 dezembro de 2014. Institui o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas - ESOCIAL e dá outras providências. **Planalto. Gov. Brasília, DF**, 11 dez. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm Acesso em: 19 Set.2020.

BRASIL. Lei 13.874 de 20 setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado. **Planalto. Gov. Brasília, DF**, 20 ago.2019 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm
Acesso em: 26 Set.2020.

BRASIL, Portaria nº 1.065, de 23 de setembro de 2019. Disciplina a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico - Carteira de Trabalho Digital. **Diário oficial. Brasília, DF**, 23 jun.2019. Disponível: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.065-de-23-de-setembro-de-2019-217773828> Acesso: 01 Out.2020.

BRASIL. Portaria conjuntiva SEPRT/RFB nº 55. Suspende o cronograma de novas implantações do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial previsto na Portaria SEPRT nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019. **Diário oficial**,

Brasília. DF. 04 set.2020. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-conjunta-seprt-rfb-55-2020.htm> Acesso: 01 Nov.2020.

BRASIL. Portaria conjuntiva SEPRT/RFB nº 82 de 10 de novembro de 2020. Aprova a versão S-1.0 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). (Processo nº 19964.112971/2020-93). **Diário oficial, Brasília. DF.** 10 nov.2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-82-de-10-de-novembro-de-2020-287504158> Acesso em: 12 Nov.2020.

BRASIL, Portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019. Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social. **Diário oficial, Brasília. DF.** 14 out.2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.127-de-14-de-outubro-de-2019-221811213> Acesso em: 01 Out.2020.

BRASIL, Portaria nº 300, de 13 de junho de 2019. Institui as instâncias de governança do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, e dá outras providências. **Diário oficial, Brasília. DF.** 13 jun.2019 Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-300-de-13-de-junho-de-2019-163603656> Acesso em: 10 nov.2020.

CARDOSO, Mirela. **eSocial: o fim do jeitinho e do atraso. Jornal do comercio**, 07 jan.2014. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/site/noticia.php?codn=150827> Acesso em: 23 Set.2020.

CARVALHO, Zenaide. **ESocial nas empresas e escritórios contábeis guia prático para implantação.** Cap.07. Disponível em: <https://zenaide.com.br/wpcontent/uploads/2017/06/cms2Ffiles2F108752F1468346566CAP%C3%8DTULO7DOLIVROESOCIALNASEMPRESASEESCRIT%C3%93RIOSCONT%C3%81BEIS.pdf> Acesso: 23 Set.2020.

CRC-RJ CTPS Digital passa a valer já neste mês. 11 Fev.2020. Disponível em: crc.org.br/noticias/NoticiaIndividual/5e61fd7a-7d7f-4322-a216-c83a1e2d6522 Acesso: 20 Out. 2020.

E-SOCIAL 2020: **Confira as principais mudanças no cronograma.** Contábeis, 2020. Disponível: <https://www.contabeis.com.br/noticias/44690/esocial-2020-confira-as-principais-mudancas-no-cronograma/> Acesso: 07 Out.2020.

E-SOCIAL. **O governo anuncia o novo e-social simplificado.** 23 out.2020. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/governo-anuncia-novo-esocial-simplificado> Acesso em: 25 Out.2020.

FREITAS, Ricardo. **Problemas dificuldades e despreparo na implantação do esocial pelas empresas.** Jornal do comercio, 13 ago.2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/problemas-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial-pela-empresas-confira/> Acesso em: 23 Set.2020.

FREITAS, Ricardo. **Prós e contras: Saiba quais são as vantagens e desvantagens do eSocial para as empresas.** Jornal do comercio, 07 nov.2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pros-e-contras-saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-esocial-para-as-empresas/> Acesso em: 23 Set.2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. Ed. São Paulo, Atlas, 2019. Disponível: <https://www.passeidireto.com/arquivo/55442314/como-elaborar-projetos-de-pesquisa-6-ed/50> Acesso: 15 Out.2020.

GOMES, Gabriel. **Conheça os fatores que dificultam a implantação do e-Social nas empresas.** Seja kino.2018. Disponível em: <https://blog.sejakino.com.br/entenda-os-fatores-que-dificultam-implantacao-do-e-social-nas-empresas/> Acesso em: 12 Nov.2020.

MARCONI, Andrade mariana. LAKATOS, Maria Eva. **Técnicas de pesquisa**, 8ª edição. São Paulo. Atlas, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013535/cfi/6/10!/4/14/2@0:100> Acesso em: 13 Nov.2020.

MOREIRA, Heide. **Quatro coisas que você precisa saber sobre os eventos de SST(secretaria de segurança trabalho) para o esocial .** Conti consultoria. 22 jan. 2020. Disponível em: <https://conticonsultoria.com.br/4-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-os-eventos-de-sst-seguranca-e-saude-no-trabalho-para-o-esocial/> Acesso em: 01 Nov.2020.

NIBO. **O que é esocial**. 2018. Disponível em: <https://www.nibo.com.br/blog/o-que-e-esocial/>
Acesso em: 20 Set. 2020.

OLIVEIRA, Aristeu de. **esocial: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas**. São Paulo. Atlas S.A, 2014. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492978/cfi/3!/4/4@0.00:70.2> Acesso em: 11 Nov. 2020.

PACHECO, Filho. KRUGRE, Samuel. **Esocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**, Atlas, 2015. Acesso em: 21 Ago.2020.

PANTALEAO, Ferreira Sergio. **Cronograma de implantação do esocial é dividido em grupo empresas**. Guia trabalhista [2020]. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-esocial-grupo-de-empresas.htm> Acesso em: 01 Nov.2020.

PORTAL DO E-SOCIAL. **Governo anuncia novo esocial simplificado.**, 23 out, 2020.
Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/governo-anuncia-novo-esocial-simplificado> Acesso em: 01 Nov. 2020.

PORTAL E-SOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2017 att. 2019. Disponível: www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/conheca-o-esocial. Acesso 20 Set. 2020.

PORTAL DO E-SOCIAL. [2020]. **Novo APP e-social doméstico**. Disponível em:
<https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/app-esocial-domestico> Acesso em: 07 Out.2020.

PORTAL DO E-SOCIAL, 2019. **Nota Técnica 15/2019 marca o início da primeira fase da modernização do eSocial**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/nota-tecnica-15-2019-marca-o-inicio-da-primeira-fase-da-modernizacao-do-esocial> Acesso em: 10 Nov.2020.

PORTAL DO E-SOCIAL. **Publicada Nota Técnica nº 19/2020 com ajustes diversos nos leiautes do eSocial.**, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/publicada-nota-tecnica-no-19-2020-com-ajustes-diversos-nos-leiautes-do-esocial> Acesso em: 16 Nov.2020.

RFB (RECEITA FEDERAL BRASILEIRA), 19 jun.2019. **Conheça o SPED.** Disponível em: <https://receita.economia.gov.br/sobre/acoes-e-programas/simplificacao-tributaria/programacao/sped-1> Acesso: 20 Set.2020.

PORTAL ESOCIAL,2020. **Publicada versão final do leiaute do eSocial Simplificado (S-1.0).** Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/publicada-versao-final-do-leiaute-do-esocial-simplificado-s-1-0> Acesso em: 12 Nov.2020.

REZENDE, Teixeira eugenia Mardele, SILVA, Marilene Luzia. GABRIEL, Ricardo Alexander. **Esocial prático para gestores.** 2.ºed. São Paulo. Saraiva, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529950/cfi/1!/4/4@0.00:0.00> Acesso em: 19 Ago.2020.

SANTIAGO, Cristopher. **Extinção do esocial: o que mudará a partir de 2020?** Soluti responde 14 jan.2020. Disponível em: <https://solutiresponde.com.br/extincao-do-esocial/> Acesso em: 26 Ago.2020.

SPED. RFB, [2007?]. **Sistema de escrituração digital.** Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acesso em: 16 Ago.2020.

SPED/PARANÁ- PR fazenda, 2010. **Sped-sistema público de escrituração digital.** Disponível em: <http://www.sped.fazenda.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=4> Acesso em: 19 Ago.2020.