

E-SOCIAL – MUDANÇAS E IMPACTOS TRAZIDOS PARA A ROTINA CONTÁBIL: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE BARÃO DE COCAIS - MG

PAOLLA MARTINS MOREIRA

ALEXIA COTTA DIAS

aluno.paolla.moreira@doctum.edu.br

aluno.alexia.dias@doctum.edu.br

INTRODUÇÃO

O programa é visto por alguns usuários como um sistema complexo. Apesar de não alterar a legislação trabalhista, o mesmo faz com que ela seja cumprida de forma correta. Frente às mudanças, algumas adequações deverão ser realizadas, como: cumprimento dos prazos, requisitos legais e principalmente, a revisão da execução dos procedimentos das rotinas trabalhistas. É também necessário adequar-se as regras do programa, identificar erros nas rotinas internas, além de manter-se atualizado quanto as modificações da legislação vigente. Toda mudança gera impacto no primeiro instante e depois de aperfeiçoados, os procedimentos se tornarão fáceis, e é justamente para facilitar esse trabalho que o eSocial foi desenvolvido.

Diante dessa realidade a questão problemática desse trabalho de pesquisa se voltou para o seguinte questionamento: Como gerenciar a capacitação dos usuários de um programa sendo ele inovador e ao mesmo tempo de acesso inconstante?

Para direcionar a uma resposta, definimos como objetivos o seguinte:

- Objetivos Geral: Apurar o impacto do eSocial e suas adequações na rotina dos escritórios de contabilidade.

- Objetivos Específicos: Identificar as perspectivas dos contabilistas diante da implantação desse sistema; verificar possíveis mudanças que o sistema tem causado nos escritórios de contabilidade; analisar vantagens e desvantagens dessa ferramenta na visão dos contabilistas.

Direcionado por esses objetivos completou à hipótese de que é possível que os gestores proporcionam treinamentos aos profissionais da área, auxílio de cursos, troca de experiências, e até mesmo, a prática de todo o processo em simulação.

A contabilidade surgiu pela necessidade de o homem manter em ordem as informações e controle financeiro em relação ao seu negócio. Contudo, nos últimos anos, a mesma vem passando por diversas modificações. É preciso estar atento

para integrar-se às exigências do fisco e, por conseguinte, contribuir de maneira benéfica para a gestão da empresa.

Devido a esse desenvolvimento, foi criado o eSocial, projeto adicional do Sistema de Escrituração Pública Digital (SPED), com a finalidade de integrar o envio de informações da área trabalhista, permitindo que as entidades forneçam os dados uma única vez. De acordo com Paulino (2017), o programa proporcionou inúmeros avanços na rotina contábil, tanto na operacionalização dos serviços quanto no atendimento aos clientes, obrigando que os profissionais e demais usuários mantenham a prática de capacitação, com planejamento e gestão estratégica.

Como em qualquer mudança de paradigmas, a aplicação desta nova sistemática causou inúmeros impactos para os gestores e usuários do programa de escrituração digital, principalmente alterações na rotina contábil. De acordo com o manual do eSocial (2017), com a diminuição dos erros cometidos pelas empresas ao preencher os formulários e aumento da transparência das informações a serem repassadas à administração federal, será possível um aumento na arrecadação da receita. O envio dessas informações será de forma unificada, conforme a IOB Guia Prático do eSocial 2.1

[...] eSocial irá unificar todos os dados dos trabalhadores, ou seja, tudo o que acontecer na sua vida laboral desde o momento da contratação até a rescisão contratual. Portanto, constituem informações a serem enviadas via eSocial, entre outras: o registro de empregados, concessão de férias, 13º salário, pagamento de remunerações e demais verbas não integrantes desta, estabilidade concedidas, afastamentos do trabalho, acidentes sofridos, recolhimento de contribuições previdenciárias, depósitos fundiários, retenções, exames médicos etc.

As mudanças e impactos trazidos para a rotina contábil como proposta de pesquisa, propôs desenvolver informações de grande relevância tanto para empregadores, quanto para usuários do programa de escrituração digital, tratando-se de um sistema de constante revolução na área trabalhista e previdenciária. Ressalta-se que o eSocial não é optativo e sim impositivo a todos os empregadores, independente do regime tributário ou do porte da empresa (ORTELAN; PINTO, 2018).

Tendo como objetivo geral: Apurar o impacto do eSocial e suas adequações na rotina dos escritórios de contabilidade. Em relação ao meio social, o estudo é direcionado a área organizacional e contábil, nos quais mediante a pesquisa, será

possível apresentar um vasto conhecimento da realidade enfrentada por ambos perante a implantação do eSocial, eliminando desafios a longo prazo e contribuindo para a solução dos problemas de curto prazo.

Para tanto foram convidados a participar da pesquisa contabilistas e colaboradores dos escritórios de contabilidade da região de Barão de Cocais, os quais identificaram as perspectivas diante da implantação desse sistema, as possíveis mudanças que o sistema tem causado em sua rotina de trabalho, além de analisar as vantagens e desvantagens dessa nova ferramenta. Segundo Gil (2012) e Diehl e Tatim (2004), as vantagens da pesquisa e coletas de dados incluem o conhecimento direto da realidade, eficiência e rapidez na coleta de dados, além da capacidade de quantificar.

Em relação ao meio social, o estudo é direcionado a área organizacional e contábil, nos quais mediante a pesquisa, será possível apresentar um vasto conhecimento da realidade enfrentada por ambos perante a implantação do eSocial, eliminando desafios a longo prazo e contribuindo para a solução dos problemas de curto prazo. Dessa forma, a transmissão eletrônica correta e unificada dos dados, simplificará a prestação das informações relacionadas aos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas, de modo a otimizar a rotina contábil, além de permitir ao empregador mais transparência e segurança jurídica.

A partir dos resultados dessa pesquisa, na esfera acadêmica, identifica-se uma necessidade de maior conhecimento sobre o tema, fato que poderá auxiliar os futuros gestores e usuários do setor em questão, tornando a contabilidade mais prática. No entanto, é imprescindível ressaltar as mudanças e os aspectos significativos implantados com o avanço tecnológico. Portanto, os acadêmicos que adquirirem conhecimentos sobre essa ciência, terão inúmeras fontes de pesquisas que facilitarão a utilização desse sistema de unificação.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

A contabilidade surgiu pela necessidade de o homem manter em ordem as informações e controle financeiro em relação ao seu negócio. Contudo, além de produzir e fornecer esse conhecimento, é preciso estar atento, para integrar-se às exigências que se apresentam e, por conseguinte, contribuir de maneira benéfica para a gestão da empresa. Devido ser uma ciência social, a contabilidade acompanha cada vez mais a evolução da tecnologia, sendo modificada e

aperfeiçoada, trazendo aos usuários internos e externos a busca de informações fidedignas das organizações.

Em meio a esse cenário de transformação, a contabilidade é um setor com grande impacto dessas mudanças, como as prestações de informações que deixam de ser armazenadas em folhas de papéis e passam a ser de forma digital, o que facilita o acesso às mesmas, tanto para o fisco como também para o contribuinte.

Assim, visando usufruir desses benefícios implementados pela tecnologia, houve uma significativa modificação na gestão fiscal do país com a associação das inúmeras instâncias do governo, o que resultou no surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), ferramenta que modernizou o cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores.

De acordo com Paulino (2017), o programa proporcionou inúmeros avanços na rotina contábil, tanto na operacionalização dos serviços quanto no atendimento aos clientes, obrigando que os profissionais e demais usuários mantenham a prática de capacitação, com planejamento e gestão estratégica.

E, como instrumento integrante dessa ferramenta de administração e fiscalização tributária, foi criado o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), por meio do Decreto Nº 8.373 de 2014, que exige que todos os empregadores enviem as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias relativa aos empregados, avulsos, contribuintes individuais, etc. O envio dessas informações será de forma unificada, conforme a IOB Guia Prático do eSocial 2.1

[...] eSocial irá unificar todos os dados dos trabalhadores, ou seja, tudo o que acontecer na sua vida laboral desde o momento da contratação até a rescisão contratual. Portanto, constituem informações a serem enviadas via eSocial, entre outras: o registro de empregados, concessão de férias, 13º salário, pagamento de remunerações e demais verbas não integrantes desta, estabilidade concedidas, afastamentos do trabalho, acidentes sofridos, recolhimento de contribuições previdenciárias, depósitos fundiários, retenções, exames médicos etc.

Quanto aos seus objetivos, Ortelan e Pinto (2018) destacam que os objetivos apontados no projeto SPED, são principalmente:

a) promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas às restrições legais.

- b) racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- c) tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso as informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

O artigo 3º do Decreto 8373/14 traz os princípios do eSocial:

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; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Ressalta-se que o eSocial não é optativo e sim impositivo a todos os empregadores, independente do regime tributário ou do porte da empresa (ORTELAN; PINTO, 2018).

Todos os empregadores, sendo eles, pessoas físicas, jurídicas, órgãos públicos da administração direta, autarquias e fundações estão obrigados a prestarem informações ao mesmo. Também devem enviar informações os contribuintes que estiverem na situação “sem movimento”.

A Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n.º 2, de 30 de agosto de 2016, na redação dada pela Resolução CD n.º 5, de 2 de outubro de 2018, determinou a implementação progressiva do eSocial pelo envio de informações em fases sucessivas.

O objetivo do Governo Federal, ao estabelecer a divisão dos grupos e respectivas datas de apresentação das informações, foi viabilizar a recepção dos dados por parte do repositório do eSocial, além de permitir que as organizações com menor infraestrutura pudessem se organizar para as entregas. Todos esses dados fazem parte do manual WEB digital. O manual do Governo Federal deve ser acompanhado periodicamente, já que são constantes as mudanças e alterações causadas pelas oscilações do cenário político econômico do País.

Segundo o manual de orientação do eSocial (2018) os grupos dos obrigados ao envio são:

- a) 1º grupo – formado pelas entidades integrantes do “Grupo 2 - Entidades Empresariais” (naturezas jurídicas 201-1 a 233-0) do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016, com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais);

- b) 2º grupo – que compreende as demais entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais" do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 6 de maio de 2016, exceto os optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) de que trata o art. 12 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que constam nessa situação no CNPJ em 1º de julho de 2018, e as entidades empresariais pertencentes ao 1º grupo, referidos no inciso I;
- c) 3º grupo - que compreende os obrigados ao eSocial não pertencentes ao 1º, 2º e 4º grupos, a que se referem respectivamente os incisos I, II e IV, exceto os empregadores domésticos;
- d) 4º grupo – que compreende os entes públicos, integrantes do "Grupo 1 - Administração Pública" e as organizações internacionais, integrantes do "Grupo 5 - Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais", ambas do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016.

Com o eSocial em vigor, há outras obrigações acessórias, todas para RFB (Receita Federal do Brasil), sendo elas: EFD-REINF, PERD-COMP, SERO, DCTFWEB.

Em concordância com Carvalho (2017):

As mudanças previstas não simplificarão as obrigações no início do eSocial, muito pelo contrário. Como no período de testes será necessário continuar desenvolvendo todas as rotinas e declarações, não haverá redução de trabalho. As declarações – por continuarem a existir para as retificações de períodos anteriores ao eSocial – exigirão o conhecimento sobre todos os procedimentos de retificações e envio de GFIP, RAIS, CAGED, DIRF e MANAD.

De acordo com a Rede Jornal Contábil (2018), a lista de Obrigações Acessórias que serão alteradas pelo eSocial é:

- Livro de Registro de Empregados: O registro de empregados deve ser feito por meio eletrônico, eliminando a necessidade do Livro de Registro de Empregados.
- CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho: O aplicativo hoje utilizado para preenchimento da CAT será substituído pelo evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho, dentro do sistema.
- PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário: Os eventos relacionados à saúde e à segurança dos trabalhadores serão incluídos nas informações do Perfil do Trabalhador, uma das obrigações integradas ao eSocial.
- GFIP – Informações à Previdência Social: As informações que antes eram enviadas através da GFIP/SEFIP serão substituídas pelo relatório mensal, incluindo dados da empresa, dos empregados, dos fatos geradores de contribuições previdenciárias, de remunerações e valores devidos ao INSS e FGTS.
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais: A RAIS não será mais necessária, uma vez que todas as informações sobre o trabalho do empregador serão cadastradas através do eSocial. Na implantação do sistema, o empregador deve enviar o Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo com todos os dados cadastrais atualizados e vínculos ativos. Logo em seguida, cada novo vínculo será informado através do RET – Registro de Eventos Trabalhistas.
- CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: As informações do CAGED não serão mais necessárias, a mesma será

substituída no eSocial pelo Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, e pelo Registro de Eventos Trabalhistas (RET).

- DIRF – Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte: A retenção de Imposto de Renda na Fonte sobre rendimentos dos empregados será informada pelo evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho, que devem ser idênticas à retenção na Folha de pagamento.
- MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais: O MANAD já não estava sendo utilizado pelas empresas obrigadas a entregar o Sped Contábil, o qual também se torna desnecessário, visto que todas as informações referentes à área trabalhista estarão no eSocial.
- FGTS – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: A guia de recolhimento do FGTS será gerada dentro do eSocial, com a atualização do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos.

De acordo com o artigo 57 da Lei nº 12.766, há uma série de obrigações trabalhistas que devem ser cumpridas, e o não cumprimento ou preenchimento fora do prazo no eSocial resultaria em multa (BRASIL, 2012).

METODOLOGIA

Metodologicamente, o presente estudo se dá por procedimentos de coleta e análise de dados que permitem o desenvolvimento e a construção da pesquisa a qual aborda conceitos como: a importância da qualificação, a capacitação e planejamento no ato da implantação de um novo sistema no setor contábil e de recursos humanos, além de perspectivas dos contabilistas diante da implantação desse sistema, importantes à pesquisa porque mostram o quanto o governo busca melhores maneiras de fiscalizar, com cruzamento de dados unificando as informações em um único sistema, o qual obriga tanto os profissionais da área quanto aos clientes e colaboradores a utilizar e adequar-se a essas novas regras.

Qualitativamente, ainda nesse sentido, é de grande valor as buscas feitas pela internet, já que é vasta a oferta de artigos, monografias e teses sobre as mudanças e os aspectos significativos implantados com o avanço tecnológico, o que auxilia os futuros gestores e usuários a como fazer a utilização desse sistema, bem como a ampla pesquisa no manual de orientação do eSocial, o qual aborda totalmente as atualizações que ocorrem no projeto, seguindo as versões de layout atuais.

Necessário e resultante das análises que são aplicadas, em forma de pesquisa quantitativa, a qual utiliza diferentes técnicas para quantificar dados e informações, aos seguintes elementos e/ou contextos identificando os impactos que esse novo sistema desenvolvido pelo governo causa para os usuários, além de mostrar o quanto o treinamento para a utilização do mesmo é importante para

reestruturação organizacional, a fim de executar com excelência o uso do sistema e adequar-se com as obrigatoriedades que o fisco impôs.

Estruturalmente a monografia está organizada em três partes. No primeiro intitulado, foi abordado a seguinte questão de pesquisa: Quando e por qual motivo surgiu o eSocial, o que esse sistema objetiva e suas etapas no processo de implantação; o segundo trata-se sobre os ajustes e modificações nos processos internos, cumprimento dos prazos, requisitos legais e principalmente, a revisão da execução dos procedimentos das rotinas trabalhistas. E, por fim, no terceiro item aborda-se a apresentação de resultados obtidos, aprimoramento de treinamentos, desenvolvimento dos usuários como forma de crescimento das instituições e o retorno que estas obtém com o sistema do eSocial.

RESULTADO

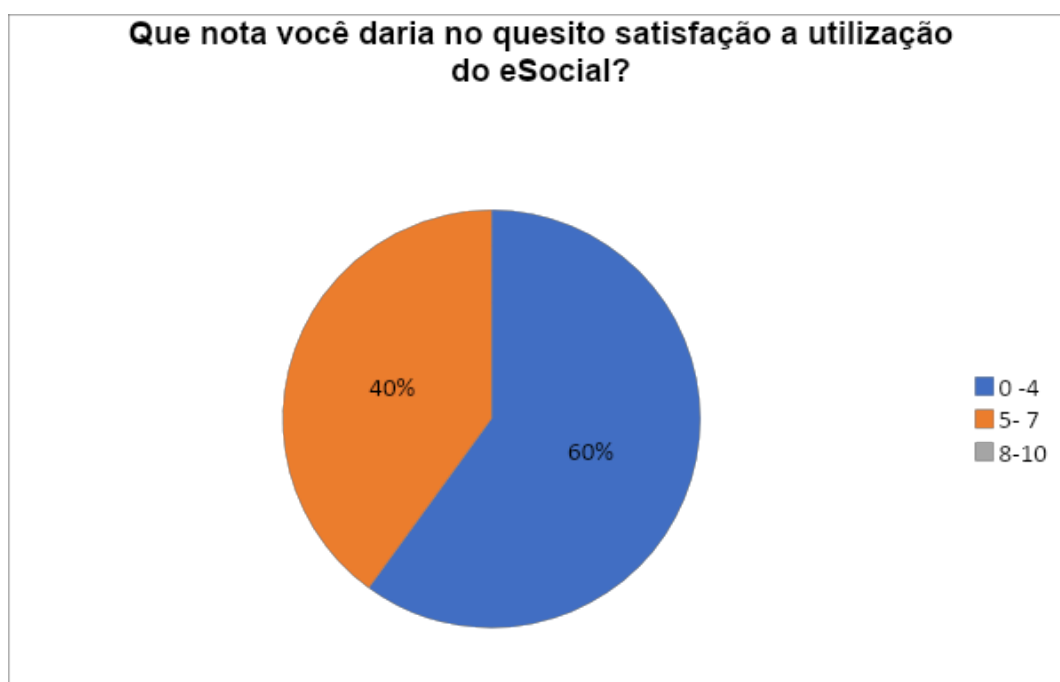


Figura 4

Conforme os dados apresentados na figura 4, é nítido também insatisfação dos usuários com a instabilidade do sistema, muitos relatam que o ambiente do eSocial está instável/lento ou indisponível, e apesar do Portal criar um formulário para que as empresas pudessem relatar e registrar esses episódios, o programa se tratando ao acesso ainda deixa a desejar.

Muitas são as consequências dessa instabilidade no site, como atrasos na entrega das declarações, atraso para admissão e demissão de funcionários entre as demais obrigações acessórias.



Figura 5

Outra questão muito abordada, é a aceitação dos clientes diante as obrigações acessórias e prazos que o novo sistema atribuiu, uma vez que já estavam adaptados a outra cultura diante da nova forma de envio das declarações. Portanto, atualmente os escritórios de contabilidade ainda enfrentam essa dificuldade de troca de informações em tempo real e demora no envio de informações ou documentos perante repasse de dados pelos clientes.

A pesquisa foi de natureza descritiva, com o objetivo geral de avaliar a percepção dos empregadores sobre o eSocial. Segundo os autores Beuren (2006) e Gil (2012), a pesquisa descritiva tem como objetivo interpretar e descrever algo, características de uma população ou fenômeno específico, que também pode incluir estabelecer relações entre variáveis ao definir sua natureza.

Além disso, Diehl e Tatim (2004) e Chemin (2012) ressaltam também uma de suas características mais importantes é o uso de técnicas para a coletas de dados, sendo questionários, entrevistas, observação, entre outras.

Gil (2012) destaca os tipos de estudos que se enquadram nessa categoria, como aqueles que coletam dados sobre opiniões, atitudes e crenças de uma

determinada população. Nesse sentido, o presente estudo visa avaliar as opiniões, atitudes e percepções dos empregadores contábeis e de departamento pessoal em relação a um novo método de envio de informações, bem como descrever suas atuais rotinas de trabalho de acordo com a CLT e sugerir mudanças para melhor se adequar ao programa eSocial.

Segundo Gil (2012) e Diehl e Tatim (2004), as vantagens da pesquisa incluem o conhecimento direto da realidade, eficiência e rapidez na coleta de dados, além da capacidade de quantificar. Por outro lado, os autores explicam que existem algumas limitações, entre elas: foco nas percepções das pessoas, pois nem sempre o que elas respondem é o que realmente acontece; profundidade reduzida no estudo da estrutura e dos processos sociais; e, por fim, uma compreensão limitada do processo de mudança social, abrangendo um possível problema.

O processo de análise consiste em selecionar, organizar, categorizar, ordenar, manipular e tabular os dados; ou seja, é o processo de trabalhar com todos os dados coletados, respostas às perguntas e os documentos obtidos pelos pesquisadores. É necessário converter os dados coletados em informações que tenham uma subsequência e conclusão em relação ao problema apontado nesta fase (BEUREN, 2006; DIEHL; TATIM, 2004; GIL, 2012).

De acordo com o manual do eSocial (2017), com a diminuição dos erros cometidos pelas empresas ao preencher os formulários, e aumento da transparência das informações a serem repassadas à administração federal, será possível um aumento na arrecadação da receita.

Segundo Bezerra, 2014, p.5 a rotina dos escritórios contábeis vive em constante mudanças:

A contabilidade manual feita com equipamentos rudimentares foi perdendo espaço para a informatização, com a utilização de programas ágeis e eficazes que integram as informações geradas pelas entidades para os diversos órgãos fiscalizadores em tempo real. De um modo geral, os escritórios têm a missão de fazer uma contabilidade íntegra e tempestiva, ou seja, apresentar as obrigações dentro dos prazos legais com informações corretas. O cumprimento desta missão é de suma importância para a continuidade da empresa, e nos dias atuais, há uma maior fiscalização dos registros e das demonstrações contábeis das entidades.

Em concordância, Shimomoto revela que tais mudanças acarretaram custos e a reorganização na gestão financeira também é crucial.

A comunicação entre cliente e prestador de serviços precisa ser intensificada cada vez mais, pois anteriormente se um funcionário entrava de férias, por exemplo,

a empresa informava dias depois ao contador. Com o eSocial, o aviso precisa acontecer imediatamente, pois as falhas no repasse dos dados levam a erros e a autuações.

Diante aos problemas de comunicação direta com o cliente, a sugestão para tal questão seria o estreitamento da parceria com a prestadora de serviço de tecnologia e o agendamento de reuniões com todos os clientes, a fim de esclarecer a importância da rápida troca de informações.

A mudança na dinâmica do processo foi bastante significativa no caso de pequenas e médias empresas, pois empresas menores normalmente usam serviços de terceiros para enviar os dados ao fisco. Grandes corporações, por exemplo, que trabalham com infraestrutura tecnológica própria, precisaram considerar melhor adaptação de softwares e capacitação profissional. Da mesma forma, os departamentos administrativo e de recursos humanos devem priorizar a transmissão das informações dos trabalhadores da equipe para que os dados sejam inseridos no sistema eSocial o mais rápido possível.

O Departamento Pessoal é a unidade de execução vinculada ao departamento de recursos humanos incumbida da administração do cadastro e da folha de pagamento do pessoal. É competência do Departamento Pessoal a execução das seguintes atividades: admissão, atualização cadastral, desligamentos, concessão de licenças, de afastamentos, de férias e outros, cuidam exclusivamente de números e de papel. Este departamento é o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista. (AZEVEDO; HABER; MARTINS 2014, p.10).

Para manter a execução proveitosa do sistema, o constante o treinamento e desenvolvimento do departamento pessoal é de extrema importância. Colaboradores quando capacitados e desenvolvidos de forma correta são mais produtivos, engajados e comprometidos, principalmente quando se trata de algo recente e de sucessivas alterações. Portanto, os usuários desse sistema devem estar sempre atualizando suas culturas juntamente com as modificações do fisco, adquirindo primordialmente treinamentos e softwares de qualidade, a fim de manter a melhor execução e otimização no envio de informações, que é um dos principais objetivos dessa plataforma.

Desvantagens do eSocial

- Gastos pelas empresas com a atualização dos seus sistemas de RH, Folha de Pagamento, etc.;
- Gastos com treinamento para os departamentos (pessoal e RH) da empresa;
- Necessidade de revisão de processos internos de todas as empresas;

Vantagens do eSocial

- O governo poderá fornecer diversos órgãos com uma única fonte de informações;
- O governo terá maior centralização na entrega das obrigações;
- O governo terá maior integração dos sistemas informatizados das empresas;
- Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto;

No fundo, toda mudança gera impacto no primeiro instante e depois de implantada e aperfeiçoada os procedimentos se tornam fáceis, e é justamente para facilitar esse trabalho que o eSocial foi desenvolvido. Além da facilidade do trabalho, as informações são enviadas de modo mais rápido e seguro ao Fisco e o próprio governo poderá fiscalizar totalmente as informações enviadas.

Essa nova implementação foi um marco modificativo da rotina contábil, principalmente no setor do departamento pessoal e do empresariado de pequeno, médio e grande porte.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Governo Federal — Decreto n. 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.

BRASIL, Governo Federal — Manual de orientação do eSocial, versão 2.4, de setembro de 2017.

BRASIL, Governo Federal — Leiautes do eSocial. Versão 2.4.1, de dezembro de 2017.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. Legislação de Registro. Disponível em: <<https://cfc.org.br/registro/legislacao/>>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. Governo Federal. eSocial. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em 14 abril. 2022.

CORDEIRO, Adilson; KLANN, Roberto Carlos. Institucionalização de hábitos e rotinas com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo em organizações de serviços contábeis. Revista Gestão Organizacional, Chapecó/SC, v. 7, n. 1, 2015.

CORREA, Jusceliany Rodrigues Leonel; NOSSA, Valcemiro. Fatores que influenciam a utilização de sistemas de monitoramento E-Government no Brasil. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Distrito Federal, v. 13, n. 3, 2022.

DALLABONA, Lara Fabiana; RODAWELLY, Tatiane; FERNANDES, Ana Rita Venzon. Percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas. Revista ambiente contábil, Rio Grande do Norte, v. 11, n. 1, p. 137-155, 2022.

FERREIRA, Marcos Gonçalves. Os desafios das organizações contábeis após o projeto SPED– Sistema Público de Escrituração Digital. 2018. 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Ciências Contábeis. Universidade Federal de Mato Grosso/MT, 2022.

LEITE, Peterson Henrique Trindade; MARIANO, Farana de Oliveira. A implantação do e-social sob a ótica dos profissionais da área contábil quanto a dificuldade e facilidades encontradas do novo projeto de gestão de pessoas. Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso e Monografias, Manhuaçu/MG, 2018.

MATOS, Ana Carolina; AGOSTINI, Ana; VALE, Caio Rodrigues do; SILVA, Fabio Bruno da; ALENCAR, Raianna Suellen da Silva. Os impactos da implantação do sistema eSocial na rotina dos escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de Barroso – MG. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende/RJ, 2016.

QUERINO, Bruno de Souza. O e-social e suas contribuições para reduzir os excessos de obrigações acessórias trabalhistas. 2017. 23f. Trabalho de Conclusão de Curso. Ciências Contábeis. Centro Universitário do Cerrado Patrocínio/MG, 2017.

SAMPAIO, Mayan Macedo; BASTEZINI, Robson Armelindo; FAGUNDES, Ernando. eSocial: os escritórios de contabilidade estão preparados? In: 16o Encontro Catarinense de estudantes de Ciências Contábeis. Santa Catarina, 2018.

Rezende. A evolução da escrituração contábil à era digital, com foco na escrituração contábil digital e escrituração contábil fiscal: desafios dos contadores no cenário atual. Revista Saber Eletrônico, Jussara/GO, v. 1, n. 3, p. 38, 2017.

SILVA, Silvana Maria Ezequiel da. E-social – Implantação e impactos nas relações trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade. 2017. 59f. Trabalho de Conclusão de Curso. Ciências Contábeis. Universidade Estadual da Paraíba, Monteiro/PB, 2017.

SISPRO. Software Empresarial. Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Esocial, 2016. Disponível: < <https://www.sispro.com.br/> >. Acesso em: 20 feve. 2022.

SIT. Sistema de Informações Territoriais. Perfil Territorial. Bico do Papagaio, 2015. Disponível em: < http://sit.mda.gov.br/download/caderno/caderno_territorial_022_Bico%20Do%20Papagaio%20-%20TO.pdf >. Acesso em: 21 mai. 2022.

Carvalho, Z. (2017). eSocial nas Empresas e Escritórios Contábeis - Guia Prático para Implantação. (2a ed.). Santa Catarina: Ed. Lura.

BEZERRA, Fernanda Sobreira Duarte. Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD- Social: Um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande-PB. 2014. 19 folhas.

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, Zenaide. Esocial nas empresas e escritórios de contábeis: Guia prático para implantação. 2. ed. Revista e Ampliada, 2017.

ESOCIAL Manual de orientação do eSocial Versão 2.5, novembro de 2018. Disponível em < <https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5.pdf> >. Acessado em 10 de maio de 2022. GIL, Antônio Carlos.

Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. IOB Guia Prático do eSocial 2.1 Orientações Gerais e Principais Eventos. Disponível em . Acessado em 28 de março de 2022.

JORNAL CONTÁBIL Quais os impactos do eSocial na contabilidade: o que muda? Disponível em <
<https://www.jornalcontabil.com.br/quais-os-impactos-doesocial-na-contabilidade-das-empresas-o-que-muda/>>. Acessado em 15 de abril de 2022

JUSBRASIL Art. 3 do Decreto 8373/14 Disponível em <
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/28335770/artigo-3-do-decreto-n-8373-de-11-de-dezembro-de-2014>> Acessado em 11 de março de 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999.

CAVALCANTI, A.S. O eSOCIAL E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL. Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Cearenses, como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação do Prof. José Maria Alexandre Silva. Disponível em https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O_eSOCIAL

AS MUDANCAS NAS RELACOES TRABALHISTAS NO BRASIL.pdf Acessado em: 28/04/2022

SILVA, Silvana Maria Ezequiel da. E-social – Implantação e impactos nas relações trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade. 2017. 59f. Trabalho de Conclusão de Curso. Ciências Contábeis. Universidade Estadual da Paraíba, Monteiro/PB, 2017.

SISPRO. Software Empresarial. Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Esocial, 2016.

Disponível: < <https://www.sispro.com.br/> >. Acesso em: 20 abril. 2022.