

**PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO PESSOAL NA
IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NAS EMPRESAS**

**PERCEPTION OF PERSONNEL DEPARTMENT PROFESSIONALS ON THE
IMPLEMENTATION OF SOCIAL IN COMPANIES**

Marcia Cristina de Oliveira Justino

Graduada em Ciências Contábeis

Faculdade Católica do Rio Grande do Norte – FCRN

<https://orcid.org/0000-0002-2105-6324>

E-mail: marciacristina@gmail.com

Maria Zilda Rosado Costa Neta

Graduanda em Ciências Contábeis

Faculdade Católica do Rio Grande do Norte – FCRN

<https://orcid.org/0000-0002-8320-2606>

E-mail: zildarosadocont@gmail.com

Geison Calyo Varela de Melo

Doutorando em Administração e Controladoria

Universidade Federal do Ceará – UFC

<https://orcid.org/0000-0002-8520-4605>

E-mail: geisoncalyo@hotmail.com

Ítalo Carlos Soares do Nascimento

Doutorando em Administração e Controladoria

Universidade Federal do Ceará – UFC

<https://orcid.org/0000-0002-8151-696X>

E-mail: italocarlos25@gmail.com

Jerferson Freitas da Silva

Mestrando em Administração e Controladoria

Universidade Federal do Ceará – UFC

<https://orcid.org/0000-0002-8402-4071>

E-mail: jerfersonfreitas111@gmail.com

RESUMO

O setor de Departamento Pessoal configura-se como primordial em uma empresa e este tem vivenciado os avanços tecnológicos e de informatização que impactaram de forma direta a escrituração contábil e fiscal, especialmente com a implementação do eSocial. Dessa forma, o objetivo do estudo consiste em analisar a percepção dos profissionais do departamento pessoal sobre a implantação do eSocial nas empresas e para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa do tipo descritiva, qualitativa e por meio de um levantamento, com 11 profissionais ligados ao setor do Departamento Pessoal de empresas. Os resultados apontam que os participantes consideram o seu conhecimento sobre o eSocial suficiente e razoável, sinalizaram positivamente sobre

aspectos como a facilitação do trabalho após a implementação do eSocial e demonstraram deterem de um bom entendimento sobre o objetivo de criação desse sistema, bem como percebe-se que houve mudanças nas empresas após o eSocial e a capacitação dos profissionais tanto foi pelas empresas como por conta própria do profissional. Por fim, os respondentes afirmaram positivamente que o eSocial permite a simplificação na entrega das obrigações por parte da empresa e que o sistema ainda carece de melhorias.

Palavras-chave: Departamento pessoal; eSocial; percepção profissional.

ABSTRACT

The Personnel Department sector is essential within a company and it has experienced technological and computerization advances that have directly impacted accounting and tax bookkeeping, especially with the implementation of eSocial. In this way, the objective of the study is to analyze the perception of professionals from the personnel department about the implementation of eSocial in companies and, for that, descriptive, qualitative research was developed, through a survey, with 11 professionals linked to the sector of the Personnel Department of companies. The results indicate that the participants consider their knowledge about Social sufficient and reasonable, they positively signaled about aspects such as the facilitation of work after the implementation of the social and demonstrated that they have a good understanding of the objective of creating this system, as well as it is perceived that there were changes in the companies after the eSocial and the training of professionals was both by the companies and on the professional's accounts. Finally, the respondents positively affirmed that eSocial allows for simplification in the delivery of obligations by the company and that the system still needs improvement.

Keywords: Personnel department; eSocial; professional perception.

1 INTRODUÇÃO

O Departamento de Pessoal é uma área indispensável para uma empresa, tendo em vista que é responsável pelos trâmites legais no que concerne da contratação à demissão, entre outras obrigações legais e trabalhistas. As mudanças ocorridas nos últimos anos, vêm trazendo avanços tecnológicos e a velocidade em que as informações estão sendo geradas, tem feito com que os profissionais que atuam na área busquem constantemente atualizações e se adaptem para poder domina-las. Assim, com o uso das tecnologias da informação, as organizações alteram a forma como realizam seus processos, o que antes eram feitos manualmente, agora passam a ser automatizados, pois passam a ser arquivos digitais (CORAZZIM, 2017).

Nesse contexto e instituído pelo decreto nº 6.022 de 2007, o Sistema Público de Escrituração Fiscal (SPED), é um instrumento criado pelo governo que engloba as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação dos livros e documentos que compõem a escrituração contábil e fiscal dos empresários e empresas, através de um fluxo único de informações digitais. Assim, o SPED tem o objetivo de modernizar o padrão dos cumprimentos das obrigações acessórias, informada pelos contribuintes aos órgãos fiscalizadores e os documentos eletrônicos são enviados através de certificação digital, garantindo assim a veracidade e validade das informações enviadas (FERNANDES; KIRINUS, 2011).

Integrado ao projeto do SPED, por meio do decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), este foi o subprojeto mais complexo do SPED, considerado por alguns especialistas e entendido como o primeiro projeto de abrangência, devido ser tido como um instrumento de unificação, das informações ligadas a escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, sendo um marco no quesito de escrituração dessas informações (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015).

Antes do eSocial, os profissionais do departamento pessoal precisavam informar a cada órgão suas declarações e obrigações, variando as formas de entregas na sua maioria no regime de competência, entregues mensalmente e até mesmo as anuais, necessitando de tempo para realizar as devidas validações das informações que deveriam ser prestadas e mesmo com toda complexidade do e-social e por se tratar de um sistema único que unificou todas essas obrigações, a forma de entrega dessas obrigações se tornaram mais rápidas e simplificadas uma vez que o sistema veio a substituir declarações (CORREIA, 2019).

Dessa forma e mesmo sabendo que é necessário bastante dedicação e determinação por parte dos profissionais para tal adaptação uma vez que foi algo novo, o estudo foi norteado pela seguinte problemática: **Qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal sobre a implantação do eSocial nas empresas?** E dessa forma, o objetivo do estudo consiste em analisar a percepção dos profissionais do departamento pessoal sobre a implantação do eSocial nas empresas.

O estudo justifica-se considerando a relevância do eSocial para o contexto profissional, tendo em vista a necessidade de verificar se os profissionais foram preparados e orientados sobre as novas mudanças que vem surgindo ao longo dessa implementação, pois para atender a qualquer nova situação ou problema, é necessário adequar-se e capacitar-se, e com o eSocial não poderia ser diferente, uma vez que trata de um sistema de alta complexidade e mudou significativamente as rotinas do departamento pessoal. Com a implementação do eSocial foi necessária a mudança de procedimentos internos nas empresas, começando pela implementação de um bom sistema para transmissão dessas informações e a capacitação dos profissionais envolvidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente tópico desse trabalho abordará os aspectos teóricos do tema em estudo, de forma clara e objetiva, evidenciando quanto os aspectos normativos inerentes ao eSocial, abordando os principais pontos e mudanças no contexto das organizações empresariais.

2.1 DEPARTAMENTO DE PESSOAL E A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

De modo geral, o Departamento de Pessoal representa um dos setores de empresa que desempenha funções de responsabilidade, as quais exigem competências e habilidades, tais como: conhecimento da legislação trabalhista; previdenciária; dentre outras, garantindo assim que direitos e deveres dos funcionários estejam em cumprimento com a legislação, e tem em seu histórico, um contexto evolutivo de desenvolvimento das organizações, tendo um relevante suporte para as mesmas (MARTINS, 2014).

Dessarte, cabe aos profissionais do departamento pessoal desempenhar as funções de cálculos e pagamentos das remunerações dos funcionários, controle das férias, processos de

admissão e demissão, 13º salário, auxílio transporte, organização de horários, pagamento de taxas e impostos, ou seja, assuntos que afetam os funcionários (ALVES, 2012). Além do mais, possui as funções destacadas no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Funções do Departamento de Pessoal

| FUNÇÃO | DESCRIÇÃO |
|--------------------------|--|
| Admissão de pessoal | Responsável por todo o processo burocrático de admissão dos colaboradores e ao fim do processo de seleção e recrutamento do candidato a vaga, é encaminhado ao departamento pessoal no qual é entregue a listagem de documentos necessários para formalizar seu vínculo com a empresa. |
| Manutenção de pessoal | Responsável pelos controles de frequências do funcionário admitido que passou pelo processo anterior, bem como a elaboração da folha de pagamento, férias, afastamentos, informações ao governo federal como o CAGED, a SEFIP, controle de benefícios e pagamentos de tributos. Todos os processos devem ser de acordo como os preceitos legais estabelecem. |
| Desligamento de pessoal | Tem por responsabilidade todo processo de desligamento do funcionário que vai desde a solicitação para comunicar, passando pelo cálculo das verbas rescisórias, levando até a representação da empresa junto aos órgãos oficiais. |
| Observância a legislação | Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); Consolidação das Leis Previdenciárias Social (CLPS); Normas Regulamentadoras de Higiene e Segurança no Trabalho (NRs); Convenção Coletiva de Trabalho (CCT); Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) |

Fonte: Adaptado de Marras (2011) e Alves (2012)

Nesse sentido, percebe-se que a eficácia do Departamento de Pessoal não só depende de seus profissionais, é dependente de todo um conjunto de processos bem elaborados e que devidamente executados, unificando bons profissionais e uma boa execução em seus processos, apresentam resultados positivos para as empresas, especialmente quando são combinados com outros setores, dentre eles, o setor de tecnologia da informação (MARRAS, 2011).

Considerando um contexto mais remoto, a contabilidade anteriormente, era praticada de maneira manual, em que os registros levados ao fisco eram feitos de forma arcaica, com base em livros físicos, onde se tinha um elevado custo e se perdia muito tempo. Entretanto, com o advento e surgimento da Tecnologia da Informação (TI), as empresas tiveram de se adaptar a um sistema de contabilidade informatizado, para atender as exigências e fornecer informação cada vez mais tempestiva e relevante para os usuários (CUSTÓDIO, 2017).

Sendo assim, a tecnologia ligada à informação tem sido cada vez mais presente no contexto moderno, sendo relevante nas organizações nas mais diversas áreas de conhecimento, dessa maneira a contabilidade não é diferente, onde uma anda sempre junta da outra, visto que diante das transformações globais, a informação é primordial nas relações entre organização e o fisco, sendo necessário para o profissional contábil aperfeiçoar-se e tornar a tecnologia como ferramenta do cotidiano.

Dessa forma, percebe-se que um sistema de informação moderno e bem alimentado, traz inúmeros benefícios para os diversos setores das organizações, a exemplo do departamento de pessoal, tendo em vista que os dados existentes são considerados os insumos do trabalho e a informação produzida é tida como o produto final, ou seja, alimentando o sistema com dados e

trabalhando os mesmos é possível obter as informações que são pretendidas e cada vez mais necessárias (CUSTÓDIO, 2017).

Com isso, verifica-se que as informações obtidas com base em sistema contábil bem informatizado, é relevante para compreender o contexto fiscal e contábil em que se encontram determinadas organizações empresariais, contribuindo dessa maneira torna o ambiente sem indecisões, atendendo de forma eficaz o fisco em tempo hábil, assim afastando as incertezas que pairam sobre determinado dado analisado.

2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO FISCAL (SPED)

A conjuntura do sistema tributário no Brasil vem sofrendo, ao longo dos anos, diversas alterações e isso pode ser percebido pelas relações econômicas que se apresentam num contexto que podem variar de país para país, como por exemplo, novos tributos surgem, assim como outros podem deixar de existir e por aí vai. Assim, percebe-se que na realidade brasileira, essas relações podem ser diversas, tendo em vista que cada estado tem sua legislação tributária e que precisa ser compreendida para poder definir a questão tributária do país, bem como a forma de mensuração dessas operações (SOUSA, 2018).

Além dos tributos, outras questões acessórias devem ser observadas nas empresas, como as demais obrigações em que as mesmas são inerentes para seu entendimento e assim, não pagar multas por falta de entrega ou atrasos. A atenção deve ser redobrada, tendo em vista que esses aspectos apresentam uma complexidade percebida e estão em constantes mudanças, cabendo aos profissionais da área se atentarem para as novidades que vão surgindo, como exemplo teve-se o Sistema Público de Escrituração Digital, denominado SPED.

O SPED surgiu no Brasil num cenário de mudanças econômicas e financeiras após os anos 2000, mais precisamente em 2007, impulsionado pelas necessidades de melhorias entre as organizações empresariais e o fisco, em que era preciso uma relação mais próxima entre ambas, através da informação e com isso, o SPED foi criado com a finalidade de proporcionar maior segurança, aprimoramento e emissão de informações em tempo hábil e de forma eficaz (BRASIL, 2007).

Nesse contexto, o projeto SPED surge como forma de aumentar as relações entre fisco e contribuintes, em que o fisco passa a ter um maior controle e visibilidade das informações em tempo real, contribuindo assim, para uma maior perfeição e menos incorreções nas informações transmitidas, evitando omissões quanto a questão da sonegação fiscal, mediante o cruzamento de dados que são enviados por sistema contábeis de informação.

Para fins de definição e compreensão do SPED, Alves (2007) aponta que:

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um complexo conjunto de grandes projetos, que abrange o Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e, NFS-e), Conhecimento Eletrônico de Transporte (CTe), Controle Fiscal Contábil de Transição (FCONT), Escrituração Fiscal Digital – ICMS/IPI, Escrituração Fiscal Digital – Contribuições, Escrituração 18 Fiscal Digital – Reinf, a E-Financeira e também o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Assim, evidencia-se que o SPED envolve um conjunto de projetos que abrange as diversas áreas da contabilidade, que vai desde a emissão de Nota Fiscal Eletrônica (NFE), até a escrituração contábil, fiscal e pessoal, em que cada um possui suas peculiaridades, bem como

uns estão já funcionando e outros ainda estão em fase de implantação. Dessa forma e diante do avanço tecnológico e, conseqüentemente, das relações entre empregado e empregador, onde novos fatos surgem e ao mesmo tempo tornam-se necessários registrá-los para que não haja prejuízo entre as partes, existe uma necessidade de entregar as informações de maneira única, facilitando a interpretação delas em tempo hábil, contribuindo para uma melhor relação entre fisco e contribuinte (ALVES, 2007).

2.3 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (ESOCIAL)

Por meio do Decreto nº 8.373 de 2014, foi criado o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), considerado um projeto inovador que estabelece normas e princípios nos quais as empresas deverão segui-las e adotá-las no seu cotidiano, para que elas sejam enviadas e armazenadas em um ambiente virtual, garantindo uma maior segurança no trato com as informações do contribuinte (BRASIL, 2014).

A finalidade do eSocial consiste em unificar as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por parte do governo e com a participação das organizações empresariais, numa visão que contribui para a redução de custos, inadimplência, erros, sonegação fiscal, aumento de receitas aos cofres públicos bem como a garantia de direitos trabalhistas, além de diminuir a redundância das informações e assim, nota-se que a sua finalidade vai além da informação gerada propriamente dita, onde visa mais do que nunca os benefícios para as empresas com redução de custos, erros e mais transparência perante o fisco (SILVA, 2019).

Nesse contexto de relevância da criação do projeto eSocial, destacam-se alguns órgãos da Administração Pública direta que contribuíram para sua criação e contribuem para sua permanência no âmbito do mercado brasileiro, sendo eles: Receita Federal do Brasil (RFB); Ministério do Trabalho (MTE); Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Caixa Econômica Federal (CEF), que se destacaram como propulsores do sucesso do eSocial (ALVES, 2017).

Entretanto, assim como qualquer outro sistema ou projeto digital, o eSocial apresenta aspectos promissores e limitações, principalmente em virtude de ainda está sendo implantado e nota-se que ainda merece um pouco de cautela quanto ao seu uso, pois aos poucos vai sendo aprimorado de acordo com os eventos que surgem. Dessa forma, percebe-se que é um projeto que apresenta vantagens e desvantagens, como destaque no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do eSocial

| | |
|---------------------|---|
| Vantagens | Unificação de várias obrigações acessórias em uma só, como a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações a Previdência Social (GFIP), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Livro de Registro de Empregados (LRE), a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), a Comunicação de Dispensa (CD), a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), a Declaração de Débitos e Créditos Tributários (DCTF), o Quadro de Horário de Trabalho (QHT), o Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD), a Folha de Pagamento, a Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) e a Guia da Previdência Social (GPS). |
| Desvantagens | Pode-se observar as multas e penalidades, que são automáticas, acontecendo em tempo real para quem não cumpre com os prazos estabelecidos. Como os prazos são curtos, do cronograma do e-Social, e a qualificação cadastral é a consistência |

| | |
|--|--|
| | dos dados cadastrais enviados pelo empregador, relativo aos trabalhadores a seu serviço, tais dados são confrontados com a base do e-Social, sendo validados na base do CPF e na base do CNIS e qualquer divergência existente impossibilitará o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, bem como o recolhimento dos valores devidos. |
|--|--|

Fonte: Adaptado de Santos (2019)

Dessa forma, a unificação de várias obrigações acessórias em somente uma, contribui para uma melhor relação de trabalho nas empresas, reduzindo assim tempo e custo, garantindo melhor atendimento na demanda dos arquivos das empresas junto ao fisco, onde o trabalho manual de registro fica de lado e tudo se resume a um arquivo digital único. E por outro lado, as desvantagens compreendem de certeza forma um parâmetro, tendo em visto como o sistema é novo e ainda está em fase de implantação, cada evento novo que aparece serve de objeto de estudo e melhoria, como são várias informações, os órgãos envolvidos no projeto ainda passam por dificuldades, mas o percurso segue e cabe as organizações se prepararem para atenderem melhor o fisco e se auto organizarem (SANTOS, 2019).

Ainda no sistema de informação do eSocial, se presenciam os “eventos” que são informações prestadas ao fisco, conforme o seu manual e esses eventos podem ser os eventos de tabela, eventos periódicos e não periódicos, ou seja, são informações prestadas ao fisco sejam elas de caráter trabalhista, previdenciária ou fiscal, que de fato contribui para a sustentação do sistema propriamente dito. Os eventos do eSocial estão dispostos no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3 – Eventos do eSocial

| | |
|-------------------------------|---|
| Eventos de Tabela | Compreendem o primeiro registro do e-Social, são os dados básicos que compõem a estrutura fiscal e administrativa da empresa, contribuinte e órgão público, funciona a base de todo o cadastro e diante de novas alterações na empresa ele precisa ser atualizado. Dessa forma, o envio do mesmo é mais que obrigatório, servindo de base para também os registros periódicos e não periódicos. |
| Eventos Periódicos | Compreendem os registros de caráter periódico, que são de competência periódica, engloba folha de pagamento e fatores geradores da previdência, devendo ser transmitidos até o dia sete do mês seguinte ao mês de referência. São eventos que tem data prevista para acontecer, tem caráter definido para ocorrer. |
| Eventos Não Periódicos | Conforme a própria nomenclatura, são eventos que não tem data prevista para ocorrer, são informações que depende da informação entre o empregador e empregado para acontecer, geralmente ocorre e influenciam nos deveres e obrigações trabalhistas e previdenciárias, como por exemplo, a admissão de um funcionário sujeito a agente nocivos. |

Fonte: Adaptado do Manual do eSocial (2020)

Destarte, esses eventos auxiliam os profissionais na execução da operacionalização das informações do eSocial e garantem que essas informações sejam reportadas ao fisco com uma maior segurança, transparência e tempestividade. Assim, o suporte oferecido pelo entendimento desses eventos, faz-se necessário para que o eSocial atenda aos seus objetivos, seja nas empresas ou para seus usuários em geral.

3 METODOLOGIA

Buscando atender ao objetivo do estudo, de analisar a percepção dos profissionais do departamento pessoal sobre a implantação do eSocial nas empresas, a pesquisa caracteriza-se como sendo do tipo descritiva, de natureza qualitativa e com procedimentos por meio de um levantamento. Assim, a pesquisa descritiva apresenta como finalidade, a descrição das características de determinada população ou fenômeno e possíveis relações entre variáveis, bem como visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo estudado (GIL, 2009).

Já a pesquisa qualitativa caracteriza-se por ser um estudo realizado a partir de autores que já descreveram sobre o um tema e distingue-se por possuir uma abordagem interpretativa, de concepção de mundo, onde o pesquisador estudará os temas, em sua visão natural, no cenário real, buscando a percepção realista dos fenômenos (DEZIN; LINCOLN, 2006). E por fim, os procedimentos de coleta dos dados deram-se por meio de um levantamento, com o intuito de direcionar o trabalho científico mediante uma dedicação, estudo e análise pelo pesquisador, que executará o trabalho científico após reunir e analisar textos publicados, para apoiar o trabalho científico (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021).

A amostra do estudo corresponde a 11 (onze) profissionais da área de contabilidade ou áreas correlatas, que atuam no setor do Departamento Pessoal e trabalham diretamente com o sistema eSocial, em empresas do município de Mossoró/RN, interior do estado do Rio Grande do Norte. Assim, os respondentes da pesquisa puderam expor sua percepção acerca do eSocial, no que tange aspectos como implementação, objetivo, mudanças, capacitação, entre outros, que se referem a adoção desse sistema.

Para tanto, elaborou-se um questionário estruturado com perguntas abertas e baseado no estudo de Custódio (2017), além do mais, o instrumento de coleta foi dividido em duas seções, sendo a primeira seção, visando identificar o perfil dos participantes da pesquisa, e a segunda seção, com o intuito de analisar a percepção desses participantes sobre a implantação do eSocial nas empresas e ainda, foi enviado aos profissionais do Departamento Pessoal das empresas por meio das mídias digitais *WhatsApp* e *E-mail*.

Por fim, os dados coletados no estudo, foram analisados mediante a técnica de análise de conteúdo, que consiste em uma técnica de análise de dados, com uma característica mais voltada para a pesquisa qualitativa e que é predominante à subjetividade dos dados coletados, assim, a análise de conteúdo tem uma maior profundidade nesse tipo de dados (SOUSA, 2020). Após os dados analisados, os mesmos foram dispostos em quadros, para facilitar a compreensão e confrontados com a literatura anterior tratada nessa pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção, serão apresentados os resultados da pesquisa que vão de encontro direto ao objetivo do trabalho e as respostas dadas pelos profissionais do Departamento de Pessoal.

Quadro 4 – Perfil dos entrevistados

| Participante | Sexo | Formação | Tempo de atuação |
|----------------|----------|--------------------------|-------------------|
| Participante 1 | Feminino | Técnico em Contabilidade | Acima de 10 anos |
| Participante 2 | Feminino | Contabilidade | Entre 5 e 10 anos |
| Participante 3 | Feminino | Contabilidade | Entre 5 e 10 anos |
| Participante 4 | Feminino | Contabilidade | Até 5 anos |

| | | | |
|-----------------|-----------|--------------------------|-------------------|
| Participante 5 | Feminino | Contabilidade | Entre 5 e 10 anos |
| Participante 6 | Feminino | Contabilidade | Acima de 10 anos |
| Participante 7 | Feminino | Técnico em Contabilidade | Até 5 anos |
| Participante 8 | Feminino | Técnico em Contabilidade | Até 5 anos |
| Participante 9 | Feminino | Outra formação | Acima de 10 anos |
| Participante 10 | Masculino | Outra formação | Entre 5 e 10 anos |
| Participante 11 | Masculino | Contabilidade | Até 5 anos |

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme representado no Quadro 4, a maioria dos respondentes da pesquisa é composta pelo sexo feminino (82,0%) e quanto a área de formação dos participantes, 54,5% do total são formados em Contabilidade, 27,3% possuem formação técnica em Contabilidade e os demais são formados em outra área, representados por 18,2%. Esses resultados apontam que as mulheres vêm ocupando o seu lugar no mercado de trabalho cada vez mais, neste caso na área contábil e no setor de Departamento Pessoal.

Já em relação ao tempo de atuação no setor de Departamento Pessoal, os participantes apresentaram períodos de tempo que se pode inferir que os mesmos possuem pouca ou muita experiência neste setor, sendo que 36,4% atuam por um período de até 5 anos e esse mesmo percentual representa os que atuam entre 5 e 10 anos, enquanto que 27,2% apresentam tempo de atuação acima de 10 anos. Assim, esses resultados mostram que os participantes do estudo possuem uma boa experiência do setor de Departamento Pessoal, considerando seu tempo de atuação nesse setor.

A seguir, estão dispostos aspectos da forma de conhecimento e a autoavaliação do nível de conhecimento sobre eSocial dos respondentes da pesquisa.

Quadro 5 – Forma de conhecimento e autoavaliação do nível de conhecimento do eSocial

| Participante | Forma de conhecimento do eSocial | Autoavaliação do nível de conhecimento sobre o eSocial |
|---------------------|---|---|
| Participante 1 | <i>Internet</i> | Razoável |
| Participante 2 | <i>Internet</i> | Suficiente |
| Participante 3 | <i>Internet</i> | Suficiente |
| Participante 4 | Cursos | Suficiente |
| Participante 5 | Cursos | Suficiente |
| Participante 6 | Cursos | Ótimo |
| Participante 7 | <i>Internet</i> | Razoável |
| Participante 8 | <i>Internet</i> | Insuficiente |
| Participante 9 | <i>Internet</i> | Razoável |
| Participante 10 | <i>Internet</i> | Suficiente |
| Participante 11 | <i>Internet</i> | Razoável |

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 5, com relação aos meios utilizados que possibilitaram o conhecimento a respeito do eSocial, os participantes da pesquisa responderam, em maioria, que foi por meio da *internet*, representado por 72,7% do total, enquanto que apenas 27,3%, afirmaram que a forma de conhecimento do eSocial se deu mediante cursos de capacitação. Já no que se refere a autoavaliação do nível de conhecimento sobre eSocial, os participantes afirmaram possuir um nível de conhecimento suficiente, representado pela maioria de 45,5%; seguido por aqueles que afirmaram ter um conhecimento razoável, que compreende 36,4%; e os demais respondentes

destacaram que possuem um nível de conhecimento ótimo e insuficiente, ambos com apenas um respondente cada.

Dessa forma, percebe-se que os meios tecnológicos, como a *internet*, proporcionam aos profissionais de diversas áreas, um suporte relevante no que tange o desenvolvimento de suas atividades e com o eSocial não seria diferente, considerando que os profissionais que atuam no Departamento Pessoal com esse programa, necessitam cada vez mais, de recursos que possam garantir mais capacitações e conhecimento para atuarem no mercado, inclusive os próprios cursos que são ofertados de forma *on-line* e atendem as diversas necessidades existentes desses profissionais, conforme é observado por Custódio (2017).

No Quadro 6 a seguir, os respondentes avaliaram se o eSocial facilitou o trabalho dos profissionais ligados ao Departamento Pessoal.

Quadro 6 – Facilitação do eSocial para o trabalho do Departamento Pessoal

| Participante | Resposta |
|-----------------|--|
| Participante 1 | Em partes, sendo que a princípio aumentaram as obrigações e que após implantado e ajustado, tornou-se mais simples. |
| Participante 2 | Não, pois os sistemas são falhos. |
| Participante 3 | Não, uma vez que o sistema não tem o suporte suficiente no período de repassar informações. |
| Participante 4 | Sim, o eSocial veio para substituir diversas obrigações que o setor demanda durante o ano calendário e para nos trazer mais segurança no nosso trabalho. |
| Participante 5 | Sim, pois tornou o envio das informações atualizadas em tempo real. |
| Participante 6 | Sim, no início foi muito complicado, tudo era muito novo, mas hoje vejo que melhorou, tendo em vista que unificando informações hoje não precisamos mais enviar CAGED, RAIS, GFIP (em alguns casos). |
| Participante 7 | Sim. Antes do eSocial as empresas queriam fazer à sua maneira. |
| Participante 8 | Sim, mas vejo que precisa ser ainda mais simplificado. |
| Participante 9 | Acho que depois da sua implantação total, será possível melhorar o trabalho do Departamento Pessoal. |
| Participante 10 | Não, pois muita coisa ainda é burocrática demais. |
| Participante 11 | Sim, garantiu mais agilidade nos processos do Departamento Pessoal. |

Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem questionados se o trabalho dos profissionais do setor de departamento pessoal foi facilitado após a implantação do eSocial, a maioria sinalizou positivamente para essa questão, a exemplo do participante 6, que destacou “Sim, no início foi muito complicado, tudo era muito novo, mas hoje vejo que melhorou, tendo em vista que unificando informações hoje não precisamos mais enviar CAGED, RAIS, GFIP (em alguns casos)”, bem como a opinião do participante 11, em que destaca “Sim, garantiu mais agilidade nos processos do Departamento Pessoal”. Entretanto, uma parte dos respondentes mostraram um meio termo para essa situação, como o participante 1, que para ele “Em partes, sendo que a princípio aumentaram as obrigações e que após implantado e ajustado, tornou-se mais simples”. Já o participante 3, por exemplo, sinalizou negativamente essa situação, ao afirmar que “Não, uma vez que o sistema não tem o suporte suficiente no período de repassar informações”.

Esses achados vão de encontro ao estudo de Silva (2019), em que aponta essa dualidade de realidades entre os profissionais que utilizam do programa eSocial, tendo em vista que o mesmo apresenta diversas vantagens, que trouxeram benefícios para os empresários, contadores

e o Fisco, principalmente no que tange a unificação de várias obrigações acessórias em uma só, contribuindo para uma relação de trabalho nas empresas, reduzindo assim tempo e custo. Porém, algumas desvantagens também podem ser observadas pelos profissionais, especialmente, quando se trata de falhas no sistema e do suporte que, em muitos casos, não comportam as demandas que surgem, e assim, entre vantagens e desvantagens, entram aqueles profissionais que ficam divididos entre essas situações.

Na sequência, são explanadas as percepções dos profissionais analisados nesta pesquisa acerca do principal objetivo da implantação do eSocial pelo Governo Federal.

Quadro 7 – Principal objetivo da implantação do eSocial pelo Governo Federal

| Participante | Resposta |
|-----------------|--|
| Participante 1 | Unificar informações empresas x empregados. |
| Participante 2 | Fiscalizar de maneira mais eficiente se as obrigações estão sendo cumpridas. |
| Participante 3 | Unificação de informações. |
| Participante 4 | Unificar e centralizar as informações, fazendo também a substituição de algumas obrigações acessórias. |
| Participante 5 | Agilidade no envio das informações nas obrigações fiscais, trabalhista e previdências. |
| Participante 6 | Fazer as empresas respeitarem os prazos, já previstos em leis, e que nunca eram cumpridos. |
| Participante 7 | Simplificar a prestação de informações. |
| Participante 8 | Unificação de informações. |
| Participante 9 | Uniformar, centralizar as obrigações e combate à sonegação. |
| Participante 10 | Melhorar o fluxo das informações. |
| Participante 11 | Melhoria dos processos contábeis. |

Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre o principal objetivo da implantação do eSocial, as respostas ficaram equilibradas e demonstraram que os profissionais do departamento pessoal analisados detêm de um bom entendimento sobre esse aspecto, tendo em vista que, uma boa parte deles acreditam que o intuito de implantação do eSocial tende a facilitar o trabalho e o cumprimento da legislação por parte do empregador, já a outra parte dos respondentes, acreditam que eSocial tende a facilitar a unificação de informações na questão do cumprimento da legislação em vigor. De modo geral, percebe-se que os profissionais estão bem alinhados nesse quesito e acreditam que a implantação do eSocial traz aspectos como facilitação, unificação e melhorias no trabalho desenvolvido pelo departamento pessoal.

É imprescindível que os profissionais atuantes no departamento pessoal e que utilizam do sistema eSocial, entendam o objetivo de sua implementação por parte do Governo Federal, pois é nesse sentido que o sistema passa a ter uma relevância em sua aplicabilidade e que tende a modernização dos sistemas de escrituração digital, com o intuito de unificar e simplificar as informações fornecidas e facilitar e melhorar o trabalho desenvolvido, garantindo a veracidade e validade das informações enviadas como é destacado no estudo de Fernandes e Kirinus (2011) e corrobora os achados deste estudo.

A seguir, apresenta-se a percepção dos profissionais acerca das mudanças que foram proporcionadas pelas empresas que eles atuam para implementação do eSocial.

Quadro 8 – Mudanças a empresa promoveu para implementação do eSocial

| Participante | Resposta |
|-----------------|---|
| Participante 1 | Revisão dos procedimentos administrativos e legais. |
| Participante 2 | Orientação aos clientes sobre o assunto. |
| Participante 3 | Nenhuma. |
| Participante 4 | Revisão dos procedimentos administrativos e legais. |
| Participante 5 | Qualificação/capacitação da mão de obra. |
| Participante 6 | Aquisição de software, suporte e melhores equipamentos. |
| Participante 7 | Nenhuma. |
| Participante 8 | Revisão dos procedimentos administrativos e legais. |
| Participante 9 | Orientação aos clientes sobre o assunto. |
| Participante 10 | Aquisição de software, suporte e melhores equipamentos. |
| Participante 11 | Qualificação/capacitação da mão de obra. |

Fonte: Dados da pesquisa

Observou-se que, quando se fala em mudança ofertadas pelas empresas com relação ao eSocial, se destaca a revisão de procedimentos administrativos e legais, seguido da qualificação e aquisição de software, suporte e melhoria de equipamentos. É importante ressaltar que a estrutura de TI tem relevância nas empresas e tem como objetivo viabilizar a mudança nos padrões de trabalho, tornando-os mais ágeis, com fluxos automatizados e comunicação fluida entre os departamentos e por isso, deve estar totalmente preparada para todas as mudanças, uma vez que o eSocial impacta diretamente nessa área das empresas.

Os resultados constatados neste estudo, corroboram as ideias de Custódio (2017), ao ser destacado pelo mesmo, que as estruturas das empresas necessitam de mudanças relevantes ao se depararem com o advento da tecnologia e modernidade, como é o caso da implementação do eSocial, que garantiu maior agilidade no fornecimento de informações e que em um sistema de informação, que os dados são como o insumo e a informação como produto final, ou seja, alimentando o sistema com dados e trabalhando os mesmos é possível obter as informações que são pretendidas. No Quadro 9 a seguir, os respondentes destacaram se houve algum tipo de treinamento ofertado pela empresa para implementação do eSocial.

Quadro 9 – Treinamento ofertado pela empresa para implantação do eSocial

| Participante | Resposta |
|-----------------|--|
| Participante 1 | Não, busquei conhecimento com recursos próprios. |
| Participante 2 | Não, a capacitação foi por conta própria. |
| Participante 3 | Sim, sistema novo e necessariamente precisa de treinamento. |
| Participante 4 | Não, mas acho importante o primeiro contato ser através de cursos e mentorias. |
| Participante 5 | Sim, fiz vários cursos na área para se atualizar sobre o assunto. |
| Participante 6 | Sim, foi muito importante. |
| Participante 7 | Não, a empresa não ofertou nenhuma capacitação. |
| Participante 8 | Sim, para termos conhecimento e afinidade com sistema. |
| Participante 9 | Sim, para um bom desempenho das tarefas a cumprir. |
| Participante 10 | Não, aprendi por conta própria. |

| | |
|-----------------|---|
| Participante 11 | Sim, ajudou a compreender e trabalhar melhor. |
|-----------------|---|

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com as respostas apresentadas no Quadro 9, percebe-se que as mesmas foram bem equilibradas, tendo em vista que um pouco mais da metade dos participantes afirmaram que a empresa ofertou treinamento para os profissionais que iriam utilizar o sistema do eSocial e consideraram relevantes essas capacitações para um melhor desenvolvimento profissional, a exemplo do participante 3, ao afirmar que “Sim, sistema novo e necessariamente precisa de treinamento”, bem como o participante 9, que declarou “Sim, para um bom desempenho das tarefas a cumprir”.

Já os demais participantes, representados por quase metade do total, afirmaram que a empresa não forneceu nenhum tipo de treinamento para o eSocial e essa capacitação ocorreu, principalmente, por conta própria e muitas vezes utilizando recursos próprios, como é o caso dos participantes 1 e 2, em que os mesmos afirmaram que “Não, busquei conhecimento com recursos próprios” e “Não, a capacitação foi por conta própria”, respectivamente.

Na sequência, o Quadro 10 dispõe sobre a simplificação da entrega das obrigações pelo eSocial nas empresas.

Quadro 10 – Simplificação da entrega das obrigações pelo eSocial

| Participante | Resposta |
|-----------------|--|
| Participante 1 | Sim, a desobrigatoriedade de envios de alguns arquivos, como Cageds, Sefip e outros. |
| Participante 2 | Não, pois ainda há problemas de adequações a serem feitas. |
| Participante 3 | Quando o sistema funciona, sim. |
| Participante 4 | Sim, nos procedimentos administrativos e legais |
| Participante 5 | Sim, melhorias nos processos como um todo. |
| Participante 6 | Sim, existe uma maior facilidade nos processos. |
| Participante 7 | Sim, pois a cada dia deixa de existir alguma declaração. |
| Participante 8 | Sim, diminuíram as obrigações acessórias e colocaram em prática as obrigações muitas vezes não cumpridas. |
| Participante 9 | Com a implantação total, acredito que facilitará bastante para o Departamento Pessoal. |
| Participante 10 | Ainda não, pois alguns serviços não estão integrados, mas creio que no futuro sim, quando todos os módulos estiverem integrados. |
| Participante 11 | Sim, melhorou a produtividade. |

Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem questionados sobre a simplificação da entrega das obrigações pelo eSocial, a maioria dos participantes, sinalizou de maneira positiva para a simplificação na entrega das obrigações por parte da empresa que o eSocial proporciona, como é citado pelo participante 1, que menciona “Sim, a desobrigatoriedade de envios de alguns arquivos, como Cageds, Sefip e outros” e ainda citado pelo participante 8, que “Sim, diminuíram as obrigações acessórias e colocaram em prática as obrigações muitas vezes não cumpridas”.

Entretanto, alguns participantes apresentaram um posicionamento negativo para essa situação, a exemplo do participante 10, que citou “Ainda não, pois alguns serviços não estão integrados, mas creio que no futuro sim, quando todos os módulos estiverem integrados”, bem como o participante 2, informando que “Não, pois ainda há problemas de adequações a serem feitas”. Além do mais, o participante 3 apresentou uma resposta interessante, pois percebe-se

que o mesmo acredita na simplificação pelo eSocial, porém o sistema apresenta falhas, como é citado por ele, sendo que “Quando o sistema funciona, sim”.

Os achados relacionam-se com o estudo de Santos (2019), ao destacar que o sistema do eSocial, como algo vantajoso, proporciona uma maior simplificação na entrega das obrigações por parte da empresa, melhorando o trabalho do setor responsável, porém, cabe ressaltar que o sistema do eSocial também apresenta pontos divergentes, que compreendem aspectos que estão relacionados a falhas no próprio sistema e insatisfação por parte de alguns profissionais que atual no setor de departamento pessoal.

Por fim, os participantes destacaram possíveis necessidades de melhorias para o sistema do eSocial, como é destacado a seguir.

Quadro 11 – Necessidade de melhorias para o eSocial

| Participante | Resposta |
|-----------------|---|
| Participante 1 | No meu ponto de vista, não. |
| Participante 2 | Sim, precisa. |
| Participante 3 | O grave problema do eSocial é a plataforma que não funciona com o número de informações nacionalmente transmitidas. |
| Participante 4 | Acho que ainda está em fase de implantação, mas, ao meu ver, já estamos bem avançados. |
| Participante 5 | Sim, a melhoria sempre será necessária para agilidade dos processos. |
| Participante 6 | Sim, a rapidez no envio, pois têm períodos em que o sistema fica muito lento, atrasando nosso trabalho. |
| Participante 7 | Não, pelo menos não agora. |
| Participante 8 | Sim, na simplificação das funcionalidades. |
| Participante 9 | Sim, na simplificação de informações. |
| Participante 10 | O sistema apresenta constantemente instabilidades e as vezes atrasando nosso trabalho. |
| Participante 11 | Sim, acredito que melhorias no sistema em si. |

Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre as necessidades de melhorias para o eSocial, boa parte dos participantes da pesquisa acreditam que o sistema necessita de melhorias, a exemplo de aspectos como agilidade dos processos, rapidez no envio, melhorias na simplificação e no sistema em si, mencionados pelos participantes 5, 6, 8, 9 e 11, respectivamente. Entretanto, mediante algumas respostas, percebe-se que os participantes 1 e 7, por exemplo, acreditam que o sistema eSocial não precisa de melhorias, como citados “No meu ponto de vista, não” e “Não, pelo menos não agora”, nessa ordem.

Estudos como o de Silva (2019) e Santos (2019) apontam diversas vantagens em relação ao sistema eSocial e como trouxe melhorias para o departamento pessoal e em sua função nas empresas, porém, é imprescindível destacar que as melhorias no sistema se fazem necessárias, principalmente, se essas melhorias possam a vir agregar de forma positiva para os processos operacionais nas empresas e facilitar o trabalho dos profissionais que atuam no setor de departamento pessoal, trabalhando com o eSocial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar a percepção dos profissionais do departamento pessoal sobre a implantação do eSocial nas empresas e mediante uma pesquisa descritiva, qualitativa e

por um levantamento, pode-se concluir que o objetivo do estudo foi atingido, ao se constatar a percepção desses profissionais sobre aspectos do eSocial como objetivo, facilitação do trabalho, simplificação das obrigações, mudanças nas empresas, dentre outros.

De modo geral, constatou-se que os participantes da pesquisa, em maioria, são do sexo feminino, com formação superior em Contabilidade, apresentam tempo de atuação no setor de departamento pessoal em até 10 anos, a principal forma de conhecimento do eSocial foi pela *internet* e consideram o seu conhecimento sobre eSocial suficiente e razoável. Além do mais, sinalizaram positivamente sobre aspectos como a facilitação do trabalho após a implementação do eSocial e demonstraram deterem de um bom entendimento sobre o objetivo de criação desse sistema, traz aspectos como facilitação, unificação e melhorias no trabalho desenvolvido.

Os resultados ainda demonstraram que diversas mudanças foram adotadas nas empresas, principalmente na revisão de procedimentos administrativos e legais, seguido da qualificação e aquisição de software, suporte e melhoria de equipamentos. Já quanto ao treinamento ofertado, houve um equilíbrio entre as respostas, tendo em vista que uma parte dos participantes afirmou que a empresa ofereceu treinamento para os profissionais, enquanto a outra parte, destacou que esse treinamento se deu por conta própria dos profissionais, utilizando-se de recursos próprios. Por fim, os respondentes afirmaram positivamente que o eSocial permite a simplificação na entrega das obrigações por parte da empresa e que o sistema ainda carece de melhorias.

O estudo ainda avança no campo teórico e prático, contribuindo para o incremento nas discussões e debates sobre a temática, bem como constitui-se um instrumento norteador para os profissionais da área e alunos dos cursos de Contabilidade, Administração, entre outros, de quais desafios, vantagens e desvantagens têm-se na utilização do sistema eSocial e as melhorias nas atividades desenvolvidas pelo setor do departamento pessoal.

Entretanto, o estudo limita-se apenas a realidade de um município localizado no interior do estado e a uma abordagem descritiva de dados qualitativos. Dessa forma, sugere-se para pesquisas futuras, o incremento de outras empresas em realidade diferente das analisadas neste estudo, como também uma análise de dados voltada para aspectos mais quantitativos, com a utilização de técnicas mais robustas.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. B. B. **Esocial: Dificuldades para implantação** – estudo realizado pelos prestadores de serviços contábeis. 2017 53f. TCC graduação - Curso de Ciências Contábeis.

Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em:

<http://repositorio.unesc.net/handle/1/5388> Acesso em: 21 set. 2020

ALVES, J. da S. **Departamento Pessoal nas Grandes Organizações**. 2012

Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/departamento-pessoal-nas-grandes-organizacoes>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro 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: 22 jun. 2020

BRASIL, **Manual de orientação do eSocial**, Versão S-1.0, de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>. Acesso em: 15. fev. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

CORAZZIM, Giovanni. A tecnologia da informação na contabilidade. **Revista Gestão em Foco**, n. 9, p. 44-50, 2017. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/008_alinhamento_quadros_otn.pdf Acesso em: 23 jun. 2020

CUSTÓDIO, Karina Silveira. **Esocial: problemas e dificuldades enfrentados pelos escritórios de contabilidade**. Orientador Prof. Me. Leonel Luiz Pereira .2017. 68 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5420?mode=full> Acesso em: 28 mai 2020.

DENZIN, N. K; LINCOLN, I. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

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, dez. 2019. Disponível em: <https://revista.domalberto.edu.br/revistadecontabilidadefda/issue/view/11> Acesso em: 28 jun. 2020.

FERNADES, Alexandre Roberto Villanova. KIRINUS, Josiane Boeira. **Principais dificuldades para a aplicação do SPED contábil e fiscal**. São Borja: URCAMP, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14ª. ed. ver. atual. e amp. São Paulo: Saraiva. p. 184 – 187, 2011.

PACHECO FILHO, José Gomes, KRUGER, Samuel. **Esocial: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

SANTOS, Ana Clara de Sousa. **Percepção dos discentes do curso de ciências contábeis sobre o SPED e o E-Social**. 2019. 18 f. TCC (Graduação) -Curso Ciências Contábeis- Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. <http://orcid.org/0000-0001-9157-8323>

SILVA, Wilma Martins da. **O e-social dificuldades encontradas pelos profissionais da contabilidade**. 2019. 42 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis,

Universidade Federal da Paraíba, Joao Pessoa, 2019. Disponível em:
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16938> Acesso em: 12 jul. 2020.

SOUSA, E. P. **Contabilidade Tributária-** Aspectos Práticos e Conceituais. Grupo GEN - Atlas, 2018.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em:
<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336> Acesso em: 24 jul. 2020.

VASSOLER, H. D. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas - Esocial**. 51 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3637> Acesso em: 11 jul. 2020.