

PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO REFERENTE À IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL

Ana Luisa Berwanger Mallmann¹
Cristian Samuel Wandscheer²

RESUMO

O governo federal, visando agilizar, desburocratizar e simplificar o envio das informações trabalhistas e previdenciárias, criou o eSocial, um sistema complexo que substituirá 15 obrigações acessórias trabalhistas. Por conta disso, o estudo teve por objetivo identificar qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal nas instituições de ensino pertencentes ao sistema AMPESC referente à implantação do eSocial. A metodologia utilizada caracterizou-se como teórica-empírica, a abordagem do problema foi quantitativa, o objetivo foi considerado descritivo e os procedimentos de pesquisa foram por meio de levantamento de dados. Em relação aos resultados da pesquisa, 76% dos respondentes acreditam que o maior beneficiado com a implantação do programa será o governo, uma vez que terá acesso a todas as informações relativas aos trabalhadores, gerando um **maior controle nas relações trabalhistas e previdências**. Referente à implantação do eSocial na instituição de ensino, 88% dos respondentes acreditam que ocorreu de maneira satisfatória ou boa, o que possui relação direta com a capacitação dos profissionais, pois 84% dos respondentes realizaram ao menos um curso ou mais referente ao tema, portanto, conclui-se que os profissionais buscaram se capacitar, desafiando-se em busca de treinamentos para estarem aptos à implantação do programa, pois a responsabilidade e as punições pela falta destas informações são muito significativas para as organizações.

Palavras-chave: eSocial. Departamento Pessoal. Instituições de Ensino.

1 INTRODUÇÃO

Há menos de duas décadas a sociedade vem passando por várias mudanças em virtude dos avanços tecnológicos e da revolução da informação, gerando significativas transformações para contabilidade e a sociedade como um todo, por conta, principalmente, das tecnologias digitais (ZWIRTES; ALVES, 2015). No contexto do avanço das tecnologias relacionadas à contabilidade, por intermédio de uma iniciativa do Governo Federal, foi criado, no ano de 2007 pelo decreto nº 6.022, o SPED – Sistema Público de Escrituração Digital, que tem por intuito a informatização entre o fisco e os contribuintes por meio da modernização das obrigações acessórias, enviadas pelos contribuintes ao fisco e aos órgãos fiscalizadores (PORTAL SPED, 2019).

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FAI, E-mail: analuisa.mallmann@gmail.com

² Especialização em Controladoria, Finanças e Gestão Tributária pela Faculdade de Itapiranga (FAI). Professor na UCEFF Itapiranga. E-mail: cristian@uceff.edu.br

Buscando unificar e tornar digital as informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, surgiu o eSocial, um subprojeto do SPED, instituído pelo decreto nº 8.373 em dezembro de 2014. Conforme Rodrigues, Marchezin e Henriques (2015), o eSocial é um projeto desenvolvido pelo governo federal que busca coletar informações, armazenando-as no ambiente virtual nacional do eSocial, onde os entes participantes do projeto terão acesso às informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais sobre os vínculos de trabalho e a produção rural.

As Instituições de Ensino Superior são empresas complexas e diferentes de outros tipos de organizações, principalmente em virtude de sua estrutura, da sua organização e também por seus objetivos serem diferenciados (SANTOS; BRONNEMANN, 2012). Além disso, as instituições de ensino precisam se adaptar às novas obrigações, advindas da reforma trabalhista e do eSocial. **Todas as informações referentes aos vínculos empregatícios deverão ser informadas por meio dos eventos trabalhistas da implantação do eSocial** (COHEN, 2017).

A Associação de Mantenedoras Particulares de Educação Superior de Santa Catarina (AMPESC) é uma entidade do sistema privado de ensino superior no estado de Santa Catarina. Atualmente representa 89% das instituições da rede privada do estado no que se refere ao ensino superior. As instituições pertencentes a este sistema oferecem aos catarinenses cursos de graduação, presencial e a distância, pós-graduação e mestrado, em que são oferecidos mais de 670 cursos das mais diversas áreas de conhecimento (AMPESC, 2019).

Diante deste cenário, motiva-se a fazer a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal nas instituições de ensino pertencentes ao sistema AMPESC referente à implantação do eSocial? Para que esta questão possa ser respondida, apresenta-se o seguinte objetivo geral: Identificar qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal nas instituições de ensino pertencentes ao sistema AMPESC referente a implantação do eSocial.

O presente estudo caracteriza-se pela natureza da pesquisa como teórica-empírica, a abordagem do problema é considerada quantitativa, o objetivo é descritivo e os procedimentos de pesquisa será por meio de levantamento de dados. Para responder a pergunta-problema, será realizada uma pesquisa, por meio de um questionário *online*

aplicado para os profissionais do departamento pessoal nas instituições de ensino pertencentes ao sistema AMPESC.

O estudo se justifica pelo fato do eSocial ser um projeto recente e que está em evidência, além de se tratar de uma nova obrigação acessória trabalhista, que está sendo implantada de maneira gradativa. Ademais, justifica-se, pois, busca identificar como ocorreu a implantação do eSocial nas instituições de ensino vinculadas à AMPESC, levando em consideração que este novo sistema já está implantado, além de analisar se áreas envolvidas na implantação do eSocial estão preparadas para as mudanças que a implantação causou.

Em artigo publicado, Costa, Oliveira e Alves (2015), recomendam a realização de uma nova pesquisa, envolvendo um maior número de profissionais do departamento de pessoal, após a implantação do eSocial. Ainda, como justificativa deste estudo, podemos destacar o material elaborado por Müller, Godoy Filho e Martins (2017), pois em sua pesquisa sobre as dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis, recomendam trabalhar com uma amostra de público mais específico do setor de Recursos Humanos e Departamento Pessoal.

O artigo é estruturado em cinco seções: a seção 1 traz uma breve introdução ao tema, na seção 2 é exposto o referencial teórico acerca do SPED, eSocial e Departamento Pessoal, a seção 3 descreve a metodologia utilizada na coleta e análise de dados, a seção 4 destaca apresentação e análise dos resultados e a seção 5 evidencia as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico apresentará um estudo a respeito do SPED - Sistema Público de Escrituração Digital, criado em 2007, o eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, criado em 2014, o Departamento Pessoal e Estudos Correlatos.

2.1 SPED – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

A Contabilidade passou por diversas mudanças desde seu surgimento e fatores importantes como o método das partidas dobradas, criado pelo Frei Luca Pacioli, foi muito marcante (SÁ, 2004). A contabilidade vem passando por um processo de informatização, resultado do SPED, o Sistema Público de Escrituração Digital, criado

pelo governo federal no Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, com o objetivo de informatizar o envio das informações entre o fisco e contribuinte (BRASIL, 2007).

O SPED foi regulado e estabelecido pelo Decreto n. 6.022, de 22 de janeiro de 2007, e alterado pelo Decreto n. 7.979, de 8 de abril de 2013, em conformidade com seu Art. 2º, teve por objetivo unificar as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive as isentas, mediante fluxo único, informatizado, das informações (BRASIL, 2007).

Para os profissionais contábeis e empresas, houve a necessidade de atualizações e formações para o conhecimento das novas regras e procedimentos que foram exigidos a partir da implantação do SPED, além de precisar fazer a adequação de sistemas e equipamentos aos novos padrões estabelecidos (BRITZ; SANTANA; LUNKES, 2010).

Britz, Santana e Lunkes, (2010) acrescentam ainda que, de primeiro momento, o sistema foi obrigatório para algumas empresas e setores estabelecidos conforme na legislação, e gradativamente, será implantado nas demais empresas, até que se atingir a sua totalidade. Na visão dos órgãos envolvidos na implantação, o SPED terá vários benefícios, atingindo o fisco, pois haverá mais arrecadação, fiscalização e o cruzamento de dados, também irá beneficiar as empresas e a sociedade como um todo.

Desde o surgimento do SPED, em 2007, muitas leis, portarias e convênios estão sendo alterados pelo governo federal para que o sistema seja eficiente, suportando todas as modificações que são feitas para o SPED vigorar sem causar transtornos aos contribuintes, pois é um trabalho gradativo que ainda não foi concluído, tendo seu início com o projeto da NF-e. Além da NF-e, outros projetos foram criados, fazendo parte do SPED, outros encontram-se em fase de implantação (SILVA FILHO; LEITE FILHO; PEREIRA, 2015).

Segundo o Portal SPED (2019), o SPED possui parceria com 20 instituições, entre eles órgãos públicos, conselho de classe, associações e entidades civis, na construção conjunta do projeto. Ele busca a modernização do cumprimento das obrigações acessórias por meio da informatização, enviadas pelos contribuintes ao fisco, mediante uso do certificado digital através da assinatura dos documentos eletrônicos, o que garante sua validade jurídica apenas na sua forma digital. Atualmente, o SPED possui 12 módulos que estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1: Módulos do SPED

Módulo	Definição
CT-e	Conhecimento de Transporte eletrônico
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD Contribuições	Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para PIS/PASEP e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS)
EFD ICMS IPI	Escrituração Fiscal Digital do ICMS e IPI
EFD-Reinf	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
e-Financeira	e-Financeira
MDF-e	Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais
NFC-e	Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônica
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

Fonte: PORTAL SPED (2019).

A criação do SPED foi um importante avanço para a contabilidade, por meio deste sistema ocorreu a unificação do envio das informações que, até então, era realizado de maneira mais complexa, o que, conseqüentemente, demandava mais tempo para a realização das informações contábeis.

2.2 eSOCIAL

Um grande passo em relação ao avanço do fornecimento de informações foi a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, um projeto do SPED que foi instituído por meio do [Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014](#), e que surgiu com o intuito de unificar os envios das informações trabalhistas e previdenciárias ([BRASIL, 2014](#)).

O eSocial surgiu da premissa de agilizar e simplificar a busca pelas informações referentes aos trabalhadores. A desburocratização do sistema que faz parte das atividades dos contadores, governo e empresários será uma transformação cultural que precisará ser enfrentada por todos. Com a Consolidação das Leis do Trabalho acabou se tornando mais complexa a apresentação dos dados do empregado, pois conforme o art. 41 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT, é obrigatório o empregador registrar as atividades dos trabalhadores em livros de registro de empregados, fichas ou em sistema eletrônico. A partir de então, informar ao governo esses dados se tornou um processo burocrático, carregado de relatórios e, conseqüentemente, a mão de obra brasileira se tornou onerosa (RIGO *et al.*, 2015).

Segundo Ciotti e Vieira (2015), o eSocial é um projeto do Governo Federal, que possui como principal objetivo a consolidação das obrigações trabalhistas em um único envio. Essas obrigações são enviadas aos órgãos integrantes do comitê gestor do eSocial, que até então era formado pela Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, Caixa Econômica Federal e Instituto Nacional do Seguro Social. No entanto, com a publicação da Portaria nº 300, de 13 de junho de 2019, foi instituído um novo comitê gestor, que é **coordenado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPT. As entidades que compõem o novo comitê** estão vinculadas ao Ministério da Economia, entre elas estão a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital e Instituto Nacional do Seguro Social (BRASIL, 2019).

Carvalho (2015) destaca que todos os empregadores, sendo pessoas físicas ou jurídicas, possuem a obrigatoriedade de prestar as informações ao eSocial. As empresas e demais entidades que possuem CNPJ ativo, mesmo que não possuam empregados, o Microempreendedor Individual – MEI em caso de possuir empregado, equiparados em legislação específica, segurado especial e pequeno produtor rural, além dos empregadores domésticos têm de prestar essas informações ao sistema.

Filipin *et al.* (2016) destaca que o impacto do eSocial foi grande por conta das tecnologias e dos processos, pois envolvem muitos dados, além disso, passou por um processo de transição estrutural de alta complexidade no qual ocorreu a diminuição dos prazos de envio de informações, sendo algumas até em tempo real. A maior dificuldade encontrada na implantação do eSocial é a mudança cultural para as empresas, quanto à comunicação entre escritório empresa e funcionário, pois as informações devem ser conferidas e confirmadas em tempo real. (FILIPIN *et al.*, 2016).

Segundo o Portal eSocial (2017), o eSocial será, por meio de transmissão eletrônica, o que acarretará na simplificação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que, conseqüentemente, irá reduzir a burocracia para as empresas. Por conta do envio das informações ao eSocial ser realizado de maneira digital, irá substituir o preenchimento e a entrega de formulários e declarações

separados para cada órgão regulador, tornando o envio das informações mais fáceis e com maior qualidade.

O eSocial busca reduzir custos e o tempo dedicado na realização das obrigações acessórias. Por conta disso, este sistema enviará de maneira unificada 15 obrigações, fiscais, previdenciárias e trabalhistas, sendo elas evidenciadas no Quadro 2.

Quadro 2: Obrigações acessórias substituídas pelo eSocial

Obrigação	Definição
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
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 Profissiográfico 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	Folha de pagamento
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GPS	Guia da Previdência Social

Fonte: PORTAL eSOCIAL, 2017.

Uma grande mudança advinda do eSocial está relacionada ao processo de envio das informações e, também, com a solicitação de documentos nas empresas para o registro de empregados, que serão informados quase que em tempo real. Em relação à legislação vigente, nada irá alterar.

Zanin *et al.* (2017) destacam que em relação aos prazos do envio e da implantação do eSocial, já foi prorrogado, por algumas vezes, por conta das dificuldades que as empresas encontraram para se adaptar às exigências deste novo sistema. Como é um sistema em que possui uma série de obrigações que devem ser informadas ao governo de maneira fidedigna, a empresa necessita fazer investimentos em *software* preparado para conseguir a ligação entre o sistema do Departamento Pessoal ao eSocial e, também, há a necessidade das empresas capacitarem seus funcionários para terem êxito no envio das informações.

Conforme Portal eSocial (2018), a implantação do eSocial ocorrerá de maneira progressiva e o envio das informações será por fases sucessivas. Os obrigados ao eSocial estão divididos em 4 grupos e cada grupo se tornou responsável para enviar suas

informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias em 6 etapas: a primeira etapa é o envio dos eventos de tabela e o cadastro do empregador, a segunda etapa são enviados os dados dos empregados e seus vínculos com a empresa, os chamados Eventos Não Periódicos, em seguida, é o envio dos eventos periódicos, a quarta fase será a substituição da GFIP para o recolhimento de contribuições previdenciárias, a quinta fase é a substituição da GRF e GRRF para o recolhimento de FGTS e última etapa é o envio dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho - SST. O Quadro 3 apresenta o cronograma da implantação do eSocial:

Quadro 3: Cronograma de implantação do eSocial

Início da obrigatoriedade ao eSocial					
Etapas		1º Grupo	2º Grupo	3º Grupo	4º Grupo
1ª	Cadastro do empregador e tabelas	Janeiro de 2018	16 de Julho de 2018	10 de Janeiro de 2019	Janeiro de 2020
2ª	Eventos não periódicos	Março de 2018	10 de outubro de 2018	10 de abril de 2019	2020 - Resolução específica
3ª	Eventos periódicos	Agosto de 2018	10 de janeiro de 2019	08 de janeiro de 2020	2020 – Resolução específica
4ª	Substituição da GFIP	Agosto de 2019	Abril de 2019/ resolução específica	2019 - Resolução específica	2020 – Instrução normativa específica
5ª	Substituição da GRF e GRRF	2019 - Resolução específica	2019 - Resolução específica	2019 - Resolução específica	Circular Caixa específica
6ª	Eventos Segurança e Saúde do Trabalho	08 de janeiro de 2020	08 de julho de 2020	08 de janeiro de 2021	08 de julho de 2021

Adaptado Portal eSocial, 2019.

O Manual de Orientação do eSocial, (2018) destaca que os quatro grupos obrigados ao eSocial são: o 1º grupo é formado pelas grandes empresas, com faturamento superior a 78 milhões. O 2º Grupo são as demais entidades empresariais, com faturamento inferior a 78 milhões e que não fazem parte do 3º grupo. O 3º grupo são os empregadores optantes do SIMPLES Nacional, produtores rurais pessoa física e entidades sem fins lucrativos. O 4º grupo é formado pelos órgãos públicos e organizações internacionais.

A implantação do eSocial não será fácil para os escritórios contábeis e as empresas, pois são muitas peculiaridades das legislações (trabalhista, previdenciária e tributária) que irão afetar diretamente o envio das informações. Todavia, só o envio

destas informações não basta, elas necessitam ser enviadas com qualidade, respeitando as legislações e os prazos estabelecidos pelo eSocial (CARVALHO, 2019).

Visto as dificuldades das empresas na implantação do eSocial, o governo federal buscou aprimorar o programa, através da Lei de Liberdade Econômica e por meio da Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019, publicada em 08 de agosto de 2019. Nesta nota estabelece que o eSocial passará por uma simplificação, para tornar a sua utilização mais intuitiva e amigável. Para que a simplificação seja possível, está ocorrendo a eliminação e simplificação de diversos campos do leiaute que se referem às informações trabalhistas a fim de tornar menos oneroso o preenchimento pelas empresas (PORTAL eSOCIAL, 2019).

O eSocial surgiu da premissa de garantir aos trabalhadores os seus direitos, ao governo facilitar a fiscalização e, para as empresas e contadores, gerar a simplificação do envio dessas informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, por conta do eSocial unificar várias obrigações acessórias em um único envio. Para que essas informações sejam transmitidas corretamente, é necessário contar com os profissionais do Departamento Pessoal que são os responsáveis pelos envios destas informações, o qual será destacado no próximo tópico do estudo.

2.3 DEPARTAMENTO PESSOAL

Com a implantação do eSocial ocorre uma mudança com as organizações públicas e privadas. Haverá a quebra de novos e velhos paradigmas e terão que buscar novas estratégias de gestão empresarial e, principalmente, no Departamento Pessoal, juntamente dos Recursos Humanos que deverão constantemente se qualificar para a implantação do sistema. (MANN; HOFFMAM, 2015)

O Departamento Pessoal, de acordo com Soares (2015), é um órgão da empresa que possui as atribuições específicas relacionadas à legislação trabalhista, seja na contratação de um funcionário, pagamento de salários, férias, auxílio-doenças, 13º Salário, organização dos horários de trabalho e na rescisão contratual. O Departamento está vinculado aos recursos humanos, o DP como é conhecido, e realiza a administração do cadastro e da folha de pagamento do pessoal. É o setor responsável pela parte burocrática e pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária. (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2015)

Em empresas menores, geralmente, não existe o Departamento Pessoal e essas atividades são realizadas pelo contador terceirizado da empresa. Já nas médias e grandes empresas é muito frequente encontrar este departamento, juntamente dos Recursos Humanos, os quais são muito confundidos, porém, exercem funções distintas. O RH, como é chamado, realiza o recrutamento e seleção de novos empregados, avalia o desempenho dos funcionários, realiza capacitações, treinamento e ajuda no desenvolvimento de pessoas entre outras funções, com o intuito de alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização. (SOARES, 2015)

De acordo com Carvalho (2018), o Departamento Pessoal tem a função de **proteger o empregador** contra autuações do governo, através do envio correto das todas as obrigações acessórias e do recolhimento dos tributos em dia, além de proteger o empregador de possíveis reclamações trabalhistas, orientando o empregador a cumprir as obrigações legais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Para atingir o objetivo, o estudo é classificado como teórico-empírico que de acordo com Rampazzo e Corrêa (2008), a pesquisa teórica é realizada com a intenção de ampliar os conhecimentos teóricos acerca de determinado assunto e é caracterizada empírica, porque a coleta de dados foi por meio de uma pesquisa realizada a campo.

A abordagem do problema de pesquisa é considerada quantitativa, pois Vieira (2012) afirma que as pesquisas quantitativas se propõem a explicar por intermédio de dados quantificáveis as causas, consequências e as inter-relações entre os fenômenos. Esta abordagem se caracteriza por buscar a comprovação ou a negação da hipótese criada no desenvolver do trabalho por meio da coleta e do levantamento de dados que poderão ser utilizados de maneira sistemática com o objetivo de analisar se há padrões ou tendências que possam comprovar ou não a hipótese.

O objetivo da pesquisa é descritivo, pois de acordo com Cervo (2007), ela visa observar, analisar e correlacionar os acontecimentos sem manipulá-los. Descreve as características de uma população ou determinado fenômeno, buscando analisar se possui alguma relação entre as variáveis analisadas (MASCARENHAS, 2012).

Em relação ao procedimento de pesquisa, foi desenvolvido por meio de levantamento de dados. Este método é o resultado de pesquisas feitas por meio de questionários, que possuem o objetivo de estabelecer relações entre os dados e descobrir

padrões de resposta que auxiliarão na solução do problema da pesquisa (LIMA, 2004). As informações obtidas por meio do questionário e submetidas a ferramentas estatísticas, que tiveram como objetivo avaliar o comportamento da população analisada (MASCARENHAS, 2012).

A população da pesquisa para Vieira (2012) é o total do conjunto de dados e informações de interesse do pesquisador, visa investigar as características de uma população por completo. Já a amostra, é uma parcela da população que possui características específicas de retratar com fidedignidade a situação real da população (VIEIRA, 2012).

Para identificar a população da pesquisa verificou-se junto à AMPESC, no dia 30 de maio de 2019, a quantidade de instituições que são suas associadas, sendo que são ao todo 35 instituições, portanto a população são as 35 instituições. Porém, por não ser obrigatória a participação, dez pessoas não se disponibilizaram a responder, e por conta disso, a amostra da pesquisa foi um total de 25 instituições respondentes.

O instrumento de coleta de dados foi realizado por meio de questionário, adaptado do autor Zanin *et al.*, (2017). Antes da aplicação do questionário ao responsável pelo departamento pessoal da instituição, foi realizado o contato com a AMPESC, a qual se disponibilizou a encaminhar o questionário aos responsáveis pelo departamento pessoal das instituições via *email*. Para a aplicação do questionário, foi utilizado a plataforma *Google* Formulários, onde haviam 31 questões, sendo dessas, 15 questões fechadas e 16 questões na escala *Likert*, com opções de 1 a 5, sendo o 1 Discordo totalmente e 5 Concordo Totalmente. Além do encaminhamento do questionário pela AMPESC, também foi realizado um contato via telefone com os responsáveis pelo departamento das instituições.

De forma inicial, foi realizada a análise descritiva do perfil do respondente. A seguir foram analisadas as respostas referentes às variáveis referentes ao conhecimento sobre o eSocial e como ocorreu a implantação dele na instituição de ensino superior. Os resultados foram identificados por meio de cálculos de média, desvio padrão, assim como as frequências e suas devidas porcentagens para cada uma das respostas com o auxílio do *software Excel*.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados que serão apresentados nesta seção foram coletados por meio de um questionário *online* aplicado aos responsáveis pelo Departamento Pessoal de 25 instituições de ensino vinculadas à AMPESC. A análise será apresentada a partir da seguinte ordem: perfil do respondente, conhecimento a respeito do eSocial, dificuldades a respeito da implantação e fatores que influenciaram na implantação.

Na Tabela 1 buscou-se conhecer o perfil dos respondentes, referente à faixa etária e escolaridade dos profissionais.

Tabela 1: Idade e escolaridade

Gênero	Quant.	Frequência	Escolaridade	Quant.	Frequência
Entre 18 e 25 anos	2	8%	Curso Superior incompleto	2	8%
Entre 26 e 34 anos	8	32%	Curso superior completo	3	12%
Entre 35 e 44 anos	12	48%	Especialização	18	72%
Acima de 45 anos	3	12%	Mestrado	2	8%
Total	25	100%	Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na Tabela 1 é possível identificar a predominância entre os profissionais que possuem mais de 35 anos de idade, representando 60% dos respondentes, o que vem ao encontro com outra informação da pesquisa referente ao tempo de atuação dos respondentes, visto que 72% da amostra atuam há mais de 05 anos no Departamento Pessoal. Outro dado apresentado é em relação ao nível de escolaridade, na qual 92% da amostra possui nível superior e destes, 44% são formados em Administração. Em pesquisa realizada por Müller, Godoy Filho e Martins (2017), os dados se assemelham em que 62% dos respondentes possuem mais que 35 anos de idade e em relação à escolaridade, 90% possuem graduação em nível superior.

Os profissionais do Departamento Pessoal estão diretamente envolvidos na implantação do eSocial, desde sua oficialização em 2014 comenta-se a respeito do programa, em relação mudanças que irá ocasionar, sendo uma delas, a necessidade de readapte-se às rotinas trabalhistas e aos seus processos (MUNDO CARREIRA, 2018). Levando em conta isso, na Tabela 2 buscou-se identificar há quanto tempo, de fato, os respondentes possuem conhecimento acerca do eSocial.

Tabela 2. Conhecimento sobre o eSocial

Tempo	Quant.	Frequência
Há menos de 1 ano	3	12%
Entre 1 e 2 anos	8	32%
Entre 2 a 3 anos	2	8%

Entre 3 a 4 anos	2	8%
Entre 4 a 5 anos	5	20%
Há mais de 5 anos	5	20%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na Tabela 2, é evidenciado há quanto tempo o respondente tem ciência sobre o eSocial, e, segundo os dados da pesquisa, 48% da amostra analisada possui conhecimento da existência do eSocial há mais de três anos, o que demonstra que estes profissionais estão bem atualizados e informados sobre as mudanças na área e que tiveram um bom período para se atualizar sobre o assunto. Todavia, o que causa estranheza e, ao mesmo tempo, preocupação, é que o restante da amostra tem ciência do eSocial há menos de três anos e, segundo Carvalho (2019), o eSocial foi instituído pelo decreto nº. 8.373 ainda em 2014, ou seja, há pelo menos 5 anos. O eSocial teve suas primeiras orientações divulgadas através da Resolução 01/2015 do Comitê Gestor do eSocial, publicado em 24/02/2015. Este sistema busca unificar o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias enviadas pelo empregador em relação aos seus empregados e demais obrigações de toda relação onerosa de trabalho.

Convergindo com isso, na Tabela 3 apresenta-se e analisa-se quais as entidades foram as responsáveis pelos cursos de formação a respeito do eSocial, levando em consideração que 84% dos respondentes realizaram ao menos um curso com foco no eSocial e desses profissionais que realizaram capacitação, 57,14% realizaram mais do que três cursos referente ao tema.

Tabela 3. Entidades responsáveis pelos cursos de formação a respeito do eSocial

Entidade	Quant.	Frequência
ABMES	1	2,27%
AMPESC	3	6,82%
Associação comercial	3	6,82%
Contabilidade	1	2,27%
CRC	9	20,46%
Empresa de Software	8	18,18%
Empresa de Treinamentos	8	18,18%
Ministério de Trabalho e Emprego	2	4,55%
Organização de ensino	5	11,36%
Receita federal	2	4,55%
SEBRAE	1	2,27%
SENAC	1	2,27%
Total	44	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Com as informações apresentadas, na Tabela 03, buscou-se identificar e analisar quais foram as entidades responsáveis por oferecer os cursos de formação sobre o eSocial para os respondentes da pesquisa. Ao analisar quais foram as entidades escolhidas pelos respondentes para a realização dos cursos se destacaram o Conselho Regional de Contabilidade, empresas de *software* e empresa de treinamentos, totalizando, juntas, 25 cursos realizados, ou seja, do total dos cursos realizados pelos respondentes 56,82% foram oferecidos por esses órgãos. Comparando-se ao estudo realizado por Zanin *et al.* (2017), as entidades que mais se destacaram foram as organizações de ensino, empresa de *software* e a ACAFE, correspondendo a 70% dos respondentes.

Outro dado analisado na pesquisa que complementa o acesso a informações sobre o tema refere-se as principais fontes de consulta buscadas com a finalidade de se desenvolver e consultar a respeito do eSocial. Entre as fontes mais consultadas, segundo a pesquisa, estão o *site* oficial do eSocial, participação em palestras e eventos relacionados ao tema e consultorias especializadas no assunto, totalizando as três opções, juntas, 74,19%. Na pesquisa realizada por Zanin *et al.* (2017), as principais fontes se repetem, chegando juntas ao percentual de 81%. Levando em consideração tudo isso, buscou-se identificar na Tabela 4 qual é maior beneficiado com a criação do eSocial, segundo os respondentes da pesquisa.

Tabela 4. Maior beneficiado com a implantação do eSocial

Beneficiado	Quant.	Frequência
Empregado	2	8%
Empresa	3	12%
Governo	19	76%
Empresa de software	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 04 buscou apresentar quem os respondentes acreditam que será o maior beneficiado pela implantação do eSocial. Para eles, quem mais se beneficiará com o programa será o governo, com 76% do total de respondentes, pelo fato do sistema gerar um **maior controle nas relações trabalhistas e previdências, auxiliando na fiscalização, havendo maior rigor quanto à sonegação. Corroborando com os dados apresentados na pesquisa de Oliveira, Santana e Martins (2017) em que os**

respondentes acreditam com 66,69% que o governo será o maior beneficiado com a implantação do sistema.

De acordo com Carvalho (2019), segundo as informações repassadas pelo governo, a implantação irá ocasionar a simplificação de processos para as empresas no que se refere às rotinas trabalhistas, o que é algo muito esperado com o início do novo sistema, porém, segundo a autora, essas simplificações não serão imediatas, ocasionando diversas dificuldades com a implantação do sistema. Nesse contexto, a Tabela 05, buscou identificar quais foram as maiores dificuldades encontradas com a implantação do eSocial nas instituições de ensino.

Tabela 5. Maiores dificuldades que foram encontradas na implantação ao eSocial

Maior dificuldade	Quant.	Frequência
Conscientizar os gestores e empregados	11	44%
Cumprimento dos prazos	3	12%
Cumprimento da legislação em vigor	5	20%
Falta de profissionais qualificados	2	8%
Desordenamento do sistema e do governo	1	4%
Sistema do governo instável	1	4%
Mudança da cultura organizacional em relação a alguns processos de gestão	1	4%
Comunicação entre órgãos governamentais	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na Tabela 5 buscou-se identificar a respeito das maiores dificuldades que foram encontradas com a implantação do eSocial, 44% dos respondentes acreditam que conscientizar os gestores e empregados da instituição foram os maiores obstáculos, ocasionando uma maior dificuldade nos processos de implantação. Carvalho (2019) afirma que, por conta da implantação do eSocial ser complexa, em virtude dos sistemas precisarem ser adaptados, rotinas serem refeitas, novas medidas terão que ser implantadas, pois é uma mudança de paradigmas.

Outro ponto importante a respeito do eSocial refere-se as penalidades advindas do uso incorreto do sistema ou pela falta de informações corretas. Segundo Zanin *et al.* (2017) a implantação do eSocial terá melhor rigor a respeito da sonegação, pois será possível identificar práticas ilícitas referente às áreas trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Por conta disso, a Tabela 06, irá evidenciar qual o nível de conhecimento dos gestores e empregados em relação às penalidades do eSocial.

Tabela 6. Nível de conhecimento dos gestores e empregados em relação às penalidades do eSocial

Conhecimento sobre penalidades	Quant.	Frequência
Alto	4	16%
Médio	10	40%
Baixo	9	36%
Excelente	1	4%
Nenhum	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 6, 40% dos respondentes afirmam que o seu conhecimento em relação às penalidades relativas ao não cumprimento das obrigações relacionadas ao eSocial é médio, e 36% tem o conhecimento baixo, o que, de certo modo, é preocupante, principalmente pelo fato de que poderão ser aplicadas multas pela fiscalização por falta ou equívoco das informações prestadas, tendo em vista a obrigatoriedade de registrar as atividades dos trabalhadores desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Segundo o Portal do eSocial (2017) as empresas que não cumprirem o envio de informações por meio do eSocial poderão sofrer com aplicação de multas e penalidades. Corroborando com a pesquisa, em estudo publicado por Müller, Godoy Filho e Martins (2017), 48,70% dos respondentes afirmam que possuem baixo ou médio conhecimento em relação às penalidades advindas do eSocial.

O Comitê Gestor do eSocial elaborou um cronograma de implantação do eSocial e, a partir do momento que o programa estiver totalmente implantado, ele terá informações de mais de 44 milhões de trabalhadores do setor público e privado do país (PORTAL eSOCIAL, 2017). No entanto, todo esse processo de implantação trouxe muitas dúvidas e expectativas às organizações, por conta disso, as entidades viram a necessidade de buscar informações para conseguir implantar essa nova exigência legal (ZANIN *et al.*, 2017), diante disso, a Tabela 07 visa apresentar a forma como ocorreu a implantação do eSocial na instituição de ensino sob a ótica dos respondentes.

Tabela 7. Implantação do eSocial na instituição de ensino

Implantação do eSocial	Quant.	Frequência
Ruim	2	8%
Satisfatória	11	44%
Boa	11	44%
Excelente	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 7 analisou-se como ocorreu à implantação do eSocial na instituição de ensino, 88% dos respondentes acreditam que ocorreu de maneira satisfatória ou boa. Este resultado possui relação com a realização de cursos de formação a respeito do eSocial, pois, dos 22 profissionais que responderam como boa ou satisfatória a implantação, 19 realizaram ao menos um curso ou mais referente ao tema. Apenas um profissional considerou a implantação como excelente.

Com o objetivo de identificar os principais fatores e características que impactaram na implantação do eSocial nas instituições, os respondentes foram questionados sobre como ocorreu o processo de implantação e como está transcorrendo o seu desenvolvimento, os resultados estão descritos na Tabela 08, onde 1 corresponde a Discordo Totalmente e 5 Concordo Totalmente.

Tabela 8. Fatores de influência na implantação

Pergunta	Média	Desvio Padrão
1-As pessoas responsáveis pelos processos do eSocial na organização estão devidamente preparadas para sua operacionalização.	3,84	1,07
2-Os processos foram implantados dentro dos prazos formais estipulados.	4,00	1,12
3-A organização conseguiu realizar com êxito a implantação do eSocial.	4,00	1,00
4-A gestão da instituição tem consciência do eSocial e seus impactos na gestão da Organização.	3,84	1,21
5-As vantagens são maiores que as desvantagens pela implementação do eSocial.	3,32	1,22
6-A implantação do eSocial reduziu a informalidade na prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.	3,80	1,19
7-O eSocial diminuirá o trabalho e/ou atividades dos profissionais do setor pessoal.	2,48	1,48

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em levantamento realizado nas instituições de ensino vinculadas à AMPESC, referente à implantação do eSocial, identificou-se os principais fatores que influenciaram na implantação do programa nas Instituições de Ensino. Ao analisar as informações da Tabela 08, pode-se destacar, dentre os fatores apresentados, que as instituições conseguiram realizar com êxito a implantação do eSocial e os processos foram implantados dentro dos prazos formais estipulados. Estes foram os fatores mais relevantes e considerados muito positivos, pois apresentaram a maior média de concordância entre os respondentes, o que quer dizer que os respondentes concordam parcialmente no que se refere à instituição ter conseguido implantar o sistema dentro do prazo planejado e com êxito. Além disso, o desvio padrão das respostas são de 1,00 e

1,12 respectivamente, que é a medida que representa o grau de dispersão de um conjunto de dados e busca identificar o quanto o conjunto de dados é uniforme (GOUVEIA, 2019).

Os respondentes, em sua maioria, concordam parcialmente no que se refere que as pessoas responsáveis pelos processos do eSocial na organização estão devidamente preparadas para sua operacionalização, o que é consequência dos cursos e treinamentos realizados pelos profissionais. Outro ponto importante a destacar é que os respondentes concordam que a gestão da instituição possui consciência do eSocial e quais são os impactos destes na gestão da organização. Isso se deve ao trabalho em conjunto dos profissionais do Departamento Pessoal com os gestores da empresa. Os respondentes concordam de forma parcial que a implantação do eSocial tem por objetivo a redução da informalidade na prestação das informações trabalhistas e previdenciárias, por conta do eSocial não permitir o envio das informações de forma retroativa. Esses são os três fatores apontados com significativo impacto na implantação, apresentando médias de concordância de 3,80.

Na visão dos responsáveis pelo Departamento Pessoal das instituições de ensino, conforme a média, os respondentes não concordam, nem discordam de que as vantagens são maiores que as desvantagens pela implantação do eSocial. Isso se deve ao fato do eSocial trazer muitos benefícios no sentido da simplificação dos processos, porém, essa simplificação não será imediata, há muitas fases do sistema para serem implantadas e, devido a isso, nas fases iniciais do eSocial a tendência é que os profissionais tenham mais dificuldades (CARVALHO, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo identificar qual a percepção dos profissionais do Departamento Pessoal nas instituições de ensino pertencentes ao sistema AMPESC, referente à implantação do eSocial. A metodologia caracterizou-se pela natureza da pesquisa como teórica-empírica. A abordagem do problema foi quantitativa e o objetivo foi considerado descritivo. Já os procedimentos de pesquisa foram por meio de levantamento de dados. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário *online* aplicado aos profissionais responsáveis pelo Departamento Pessoal em uma amostra de 25 instituições de ensino.

Em relação aos resultados quando questionados a respeito do eSocial, 48% dos profissionais possuem conhecimento a respeito do sistema há mais de 03 anos. Em relação a cursos e capacitações referente ao tema, 84% dos respondentes realizaram ao menos um curso referente ao tema. Entre as entidades que mais se destacaram foram Conselho Regional de Contabilidade, empresas de *software* e empresa de treinamentos, o que mostra que os profissionais buscaram se aperfeiçoar a respeito do eSocial para efetuar a sua implantação.

A respeito do maior beneficiado pela implantação do eSocial, na visão dos respondentes, será o governo, por conta de o sistema gerar um **maior controle e auxiliar na fiscalização. Foi possível verificar que em relação à maior dificuldade encontrada na implantação do sistema foi a** conscientização dos gestores e empregados da instituição, o que dificultou os processos de implantação por não possuírem conhecimento suficiente das mudanças que o sistema causou nas rotinas trabalhistas.

Ao analisar o nível do conhecimento dos gestores e empregados sobre as penalidades do eSocial, 76% afirmaram que o conhecimento em relação às penalidades é médio ou baixo, algo preocupante em virtude das penalidades que a instituição poderá sofrer caso ocorra a falta da prestação de informação ou caso seja informada de maneira incorreta. Referente à implantação do eSocial na instituição de ensino, identificou-se que ela ocorreu de maneira satisfatória ou boa, pelo fato dos profissionais terem se qualificado em cursos, treinamentos e capacitações para que a implantação ocorresse com qualidade.

Diante disso, conclui-se que os profissionais responsáveis pelo Departamento Pessoal das instituições de ensino possuem uma boa experiência profissional relacionada ao setor e à função desenvolvida, para a qual se capacitaram para desempenhar da melhor maneira as suas atribuições. Acerca do desafio da implantação do eSocial, pode-se afirmar que ocorreu de forma satisfatória e boa nas instituições de ensino analisadas, pelo fato dos profissionais acreditarem que a organização conseguiu realizar com êxito a implantação do sistema. Isto muito se deve ao trabalho dos profissionais do Departamento Pessoal, que buscaram se capacitar, desafiando-se em busca de treinamentos para estarem aptos à implantação do programa, pois a

responsabilidade as punições pela falta destas informações são muito significativas para as organizações.

REFERÊNCIAS

- AMPESC. **HISTÓRICO DA AMPESC**. Disponível em: <<http://www.ampesc.org.br/2018/historico/>>. Acesso em: 01 jun. 2019.
- AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal. **Múltiplo Saber**, Londrina, p.1-15, 2015.
- BARP, A. D.; VIEIRA, A. T.; MARTINS, Z. B. Sistema Público de escrituração digital – SPED: adaptações para uso e implementação por profissionais de contabilidade. In: CONTECSI – Congresso Internacional De Gestão Da Tecnologia E Sistemas De Informação, 11, 2014, São Paulo/SP. **Anais**. São Paulo: USP, 2014. **BRASIL. 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: 13 abr. 2019
- BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm> acesso em: 18 abr. 2019
- BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 abr. 2019.
- 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. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-300-de-13-de-junho-de-2019.pdf>> acesso em: 02 nov. 2019.
- BRITZ, Carla Maria; SANTANA, Alex Fabiano Bertolo; LUNKES, César Augusto. Sistema público de Escrituração Digital: Percepção dos Gestores das Cooperativas Agropecuárias Catarinenses sobre os prováveis benefícios produzidos com sua implantação. **Abcustos**. São Leopoldo, v. 3, n. 5, p.01-24, set. 2010. Quadrimestral.
- CARVALHO, Zenaide. **eSocial nas empresas e escritórios contábeis: guia prático para implantação**. Santa Catarina: Nova Letra, 2015. 290 p.
- CARVALHO, Zenaide. **eSocial: RH e DP – Qual a diferença?**. 2018. Disponível em: <<https://zenaide.com.br/esocial-rh-e-dp-qual-diferenca/>>. Acesso em: 27 abr. 2019.
- CARVALHO, Zenaide. **Guia prático para implantação**. eSocial: o que é o eSocial e por onde começar. 1 ed. 2019.
- CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CIOTTI, Anaísa; VIEIRA, Eusélia Pavéglio. **Controles internos para o setor de recursos humanos incluindo o eSocial**. 2015. 26 f. Artigo - Curso de Pós Graduação Lato Sensu em Controladoria e Gestão Empresarial, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015.

- COHEN, Marleine. **Reforma trabalhista divide professores e mantenedores de instituições de ensino**. 2017. Disponível em: <<http://www.revistaensinosuperior.com.br/reforma-trabalhista-ensino-superior/>>. Acesso em: 27 abr. 2019.
- COSTA, Luciana Valus; OLIVEIRA, Claudimar Dias de; ALVES, Raquel Aparecida. eSocial: estudo sobre seus reflexos na rotina de profissionais da contabilidade. In: **20º Congresso Brasileiro de Contabilidade**. Fortaleza, 2016.
- FILIPIN, Roselaine et al. Fórum Temático - Impactos e benefícios da implantação do efd social para os profissionais de escritórios de contabilidade. **Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 2, p.368-383, 19 out. 2016.
- GOUVEIA, Rosimar. **Desvio Padrão**. 2019. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/desvio-padrao/>>. Acesso em: 11 out. 2019.
- KERBER, Édina et al. Adequações organizacionais para a implantação do eSocial: uma análise a partir de escritórios contábeis. In: congresso de controladoria e finanças, 4, 2017, São Leopoldo. **Anais**. São Leopoldo. p. 34 - 51.
- LIMA, Manolita Correia. **Monografia: a engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Saraiva, 2004.
- MAHLE, Marciane Maria; SANTANA, Alex Fabiano Bertollo. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: um estudo nos escritórios de contabilidade no município de Pinhalzinho/SC. **Revista Catarinense da Ciência Contábil: CRC-SC**, Florianópolis, v. 8, n. 23, p.73-92, abr. 2009. Quadrimestral.
- MANN, Hudson de Sant'anna Krepel; HOFFMAM, Rosa Cristina. A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-Pr. In: Congresso Internacional de Administração, 2015, Ponta Grossa. **Anais**. Ponta Grossa, p. 1 - 12.
- MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.
- MÜLLER, Analice Cecília; GODOY, Antônio Roberto de; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **Dificuldades para implantação do eSocial nas organizações contábeis**. 15º ECECON – Encontro Catarinense de Estudantes de Ciências Contábeis: A Contribuição da Contabilidade no Combate à Corrupção. Florianópolis/SC. 2017.
- MUNDO CARREIRA. **eSocial: saiba as principais mudanças e exigências para o RH e Departamento Pessoal**. 2019. Disponível em: <<https://www.mundocarreira.com.br/mercado-de-trabalho/esocial-saiba-principais-mudancas-e-exigencias-para-o-rh-e-departamento-pessoal/>>. Acesso em: 06 nov. 2019.
- OLIVEIRA, Lucimara da Silva de; SANTANA, Tayana Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p.41-53, 10 out. 2017. Quadrimestral.
- PORTAL eSOCIAL. Confira o novo calendário de obrigatoriedade do eSocial. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/confira-o-novo-calendario-de-obrigatoriedade-do-esocial>>. Acesso em: 13 out. 2019.
- PORTAL eSOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 19 abr. 2019.
- PORTAL eSOCIAL. **eSocial será implantado em cinco fases a partir de janeiro de 2018**. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-sera-implantado-em-cinco-fases-a-partir-de-janeiro-de-2018>>. Acesso em 09 out. 2019.

- PORTAL eSOCIAL. **Manual de Orientação do eSOCIAL**. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2019
- PORTAL eSOCIAL. **Nota Conjunta SEPRT/RFB/SED nº 1/2019**. 2019. Disponível em: <https://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/nota-conjunta-seprt_rfb_sed-no-1-de-8-de-agosto-de-2019.pdf> acesso em 02 nov. 2019.
- PORTAL eSOCIAL. **Publicado novo cronograma do eSocial**. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial>>. Acesso em: 18 abr. 2019.
- RAMPAZZO, [Sonia Elisete](#).; CORRÊA, Fernanda Zanin Mota. **Desmitificando a Metodologia Científica**: Guia Prático de Produção de Trabalhos Acadêmicos. – Erechim, RS: Habilis, 2008.
- RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED**: Apresentação. 2019. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 13 abr. 2019.
- RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED**: Histórico. 2019. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/966>>. Acesso em: 21 abr. 2019.
- RIGO, Indiara Guizzo et al. Sistema público de escrituração digital: e-social um estudo nas organizações contábeis no município de Getúlio Vargas-RS. In: **Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, 2015, Bento Gonçalves.
- RODRIGUES, Fábio João; HENRIQUES, Rogério Andrade; MARQUEZIN, Glauco. **ESocial**: aspectos teóricos e práticos. 2. ed. São Paulo: Iob Folhamatic Ebs - Sage, 2015.
- SÁ, Antônio Lopes de. **Luca Pacioli**: um mestre do renascimento. 2. ed. Brasília: Qualidade, 2004. 196 p.
- SANTOS, Leomar dos; BRONNEMANN, Márcia Regina. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**: GUAL, Florianópolis, v. 1, n. 6, p.01-21, jan. 2013.
- SANTOS, Simone Rodrigues et al. Sistema público de escrituração digital: um estudo sobre o cruzamento de dados decorrentes das obrigações acessórias impostas pela receita federal do Brasil. **Gestão Contemporânea**: Revista de Negócios da Cesuca, Cachoeirinha, p.26-45, 2013.
- SILVA FILHO, Gilberto Magalhães da; LEITE FILHO, Paulo Amilton Maia; PEREIRA, Tarso Rocha Lula. Sistema público de escrituração digital: benefícios e dificuldades na visão dos operadores de contabilidade do município de João Pessoa. **Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 16, n. 3, p.50-60, set. 2015. Quadrimestral.
- SOARES, Simone. **Recursos Humanos x Departamento Pessoal**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recursos-humanos-x-departamento-pessoal/>>. Acesso em: 27 abr. 2019.
- SOUZA, Deisiele Santos de; SILVA, Leandro Teixeira e. Responsabilidade do departamento pessoal e sua adequação às obrigatoriedades do programa e-Social: um estudo de campo nos escritórios de contabilidade da cidade de Santo Antônio de Jesus - BA. In: CONVIBRA, Santo Antônio de Jesus. **Anais**. p. 1 - 18.
- VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de Pesquisa Científica na Prática**: Módulo I. Guarapuava: Fael, 2012.
- ZANIN, Antonio et al. Fatores dificultadores na fase pré-implantação do e-social na concepção de instituições comunitárias de ensino superior de Santa Catarina. **Revista**

Gestão Universitária na América Latina: GUAL, Florianópolis, v. 10, n. 2, p.189-209, 26 jun. 2017.

ZWIRTES, Adir; ALVES, Tiago Wickstrom. Os Impactos Causados pela Inovação Tecnológica nos Escritórios de Contabilidade do Rio Grande do Sul: Uma Análise de Cluster. **Revista Contraponto**, Porto Alegre, v. 1, n. 3, p.50-85, out. 2015.