

**Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso**

**eSocial deployment in the human resources sector: a case study**

**Despliegue eSocial en el sector de recursos humanos: um estudio de caso**

Recebido: 29/09/2019 | Revisado: 09/10/2019 | Aceito: 17/10/2019 | Publicado: 29/10/2019

**Ana Caroline Tibério Anício**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7339-7713>

Fatec Piracicaba, Brasil

E-mail: [aanicio2014@hotmail.com](mailto:aanicio2014@hotmail.com)

**Vanessa de Cillos Silva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2844-336X>

Fatec Piracicaba, Brasil

E-mail: [va.csilva@hotmail.com](mailto:va.csilva@hotmail.com)

**Resumo**

O eSocial foi criado a fim de garantir que informações dos funcionários de uma empresa sejam apresentadas ao governo com o intuito de controlar as movimentações de uma organização. O objetivo do trabalho é identificar as principais dificuldades encontradas ao longo do processo de implantação do eSocial e quais as vantagens e desvantagens da utilização do sistema. Para isso, foi realizado um estudo de caso por meio de entrevista com o profissional responsável pela área de Recursos Humanos em uma empresa que atua no setor industrial na região de Campinas/SP. Foi constatado que não houveram problemas durante o processo de implantação do sistema. Entre as vantagens, destaca-se o fato de a empresa enviar informações em tempo real, o que acarreta que as tarefas não se acumulem ao longo do tempo. A principal desvantagem mencionada pela empresa em estudo foi relacionada ao envio de informações ao eSocial e demais sistemas exigidos pelo governo, tais como, Sefip e Caged.

**Palavras-chave:** Governo; Controle de Informações; Processos.

**Abstract**

eSocial is designed to ensure that company employee information is passed on the government to control the movements of an organization. The objective of this paper is to identify the main difficulties encountered during the eSocial deployment process and the

advantages and disadvantages of using the system. For this, a case study was conducted through an interview with the professional responsible for Human Resources in a company that operates in the industrial sector in the region of Campinas/SP. There were no problems during the system deployment process. Among the advantages is the fact that the company sends information in real time, which means that tasks do not accumulate over time. The main disadvantage mentioned by the company was related to sending information to eSocial and other government-required systems such as Sefip and Caged.

**Keywords:** Government; Control, Processes.

### **Resumen**

eSocial está diseñado para garantizar que la información de los empleados de la empresa se presente al gobierno para controlar los movimientos de una organización. El objetivo de este documento es identificar las principales dificultades encontradas durante el proceso de implementación de eSocial y las ventajas y desventajas de usar el sistema. Para ello, se realizó un estudio de caso a través de una entrevista con el profesional responsable de Recursos Humanos en una empresa que opera en el sector industrial en la región de Campinas / SP. Se descubrió que no hubo problemas durante el proceso de implementación del sistema. Entre las ventajas está el hecho de que la empresa envía información en tiempo real, lo que significa que las tareas no se acumulan con el tiempo. La principal desventaja mencionada por la compañía en el estudio estaba relacionada con el envío de información a eSocial y otros sistemas requeridos por el gobierno como Sefip y Caged.

**Palabras clave:** Gobierno; Control de la información; Procesos.

### **1. Introdução**

O eSocial é um sistema informatizado criado pela administração pública com o objetivo de controlar o ambiente organizacional, sendo capaz de gerar todo o suporte de comunicação entre o funcionário, a empresa e o governo.

Ele exige que a parte empregadora seja a ponte de informação e a principal responsável por administrar todo o processo de unificação dos dados e de acordo com normas estabelecidas pelo governo. Foi implantado para que houvesse uma melhoria na comunicação e na transmissão real dos dados e oferece sigilo das informações oferecidas.

Esse sistema proporciona algumas melhorias no processo diário do departamento de Recursos Humanos (RH), principalmente nas tomadas de decisões, pois todas as informações

são transmitidas em tempo real. Permite realizar levantamento de dados, armazenamento e análise de informações, o que pode agilizar vários processos relacionados a área de RH, tais como, reduzir o tempo para contratação e aumentar a qualidade do processo seletivo.

Além disso, podem ser verificados outros benefícios do eSocial: processos realizados com maior transparência para ambas as partes; fim da burocracia dos períodos de envio dos dados aos órgãos que fazem parte da fiscalização do governo, formando um único arquivo para todos; cumprimento dos direitos trabalhistas; recuperação das informações; entre outros.

A implantação do eSocial em uma organização pode gerar mudanças na rotina diária, principalmente no setor de Recursos Humanos. Essas mudanças estão relacionadas à troca de sistemas de informação visando adequar o armazenamento de dados do sistema, adaptação e treinamento de funcionários, e pagamento de multas geradas pelo não cumprimento do processo fiscalizatório. Afinal, exige que todas as partes estejam alinhadas para evitar qualquer tipo de divergência de informações que deverão ser apresentadas ao funcionário e ao governo.

O objetivo do trabalho é diagnosticar o impacto do e-Social no setor de Recursos Humanos da empresa estudada, identificando as principais dificuldades encontradas ao longo do processo de implantação, as principais vantagens e desvantagens da utilização do sistema.

## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1 Sistemas Públicos De Escrituração Digital**

O SPED foi instituído pelo decreto 6.022 no ano de 2007 (Brasil, 2019a). Segundo o Portal da Contabilidade (2019), o SPED “é uma solução tecnológica que oficializa os arquivos digitais das escriturações fiscais e contábil dos sistemas empresariais dentro de um formato específico e personalizado”. Ressalta ainda que ele unifica atividades administrativas, tais como recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal, por meio de um sistema computadorizado e de fluxo único.

Segundo Mahle; Santana (2009), a utilização do SPED poderá acarretar a diminuição de concorrências desleais além de apresentar relevância ambiental, pois as informações serão repassadas em meio digital, o que acarreta reduções significativas de papel.

Segundo pesquisas realizadas com profissionais contábeis, o SPED foi considerado um instrumento importante de apoio ao sistema de gestão das empresas, além de reduzir a emissão e o armazenamento de documentos em papel. Outra vantagem relacionada a sua

utilização foi referente a fiscalização, tais como, combate à sonegação e rapidez no acesso às informações (Borges et al., 2013).

Dentre o universo de atuação do SPED, destacam-se: Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Escrituração Fiscal Digital – Contribuições (EFDContribuições), Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), entre outras (Leal et al., 2016; Receita Federal do Brasil, 2019).

Junqueira (2018) ressalta que, por meio deles, é realizada uma integração entre as três esferas governamentais fiscalizatórias (Federal, Estadual e Municipal). Além de possibilitar o envio e o armazenamento das informações, é possível que todos os envolvidos tenham acesso ao conteúdo, ao calendário estabelecido, às perguntas frequentes e vídeos que auxiliam no manuseio do site oficial, tornando mais prático a operação.

## **2.2 Criação do eSocial**

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas surgiu por meio do decreto de número 8.373, aprovado em 11 de Setembro 2014. Foi constituído inicialmente para unificar as informações das empresas de todos os portes e que possuíam funcionários em sua equipe (Brasil, 2019b).

Ele consiste em uma plataforma que foi criada para facilitar e reajustar o processo de envio das informações para os órgãos governamentais, substituindo as principais obrigações acessórias e possibilitando a correta apuração dos tributos contribuições e do FGTS, redução de custos por parte dos empregadores e manter a integridade dos direitos referente aos trabalhadores da empresa (Contadores, 2018).

Segundo Junqueira (2018), o eSocial é um sistema criado pelo governo federal para o recebimento e arquivo de informações fiscais e contábeis da empresa, uma plataforma para o envio de obrigações acessórias. Além de receber as informações, ele possibilita que o funcionário tenha acesso aos seus benefícios e aos seus direitos como empregados, garantindo que tenha ciência de todas as movimentações de folha de pagamento e descontos, férias e outros dados importantes.

De acordo com eSocial (2017), o desenvolvimento constitui em uma ação que envolve alguns órgãos federais, sendo eles: o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Planejamento e Ministério da Previdência (MPS). Ele é um dos ramos do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), sendo o mais complexo.

### **2.3 Órgãos que fazem parte do eSocial**

Há uma diversidade de órgãos governamentais que fazem parte do núcleo do eSocial, sendo eles os mais conhecidos: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); Escrituração Contábil Digital (ECD); Escrituração Fiscal Digital (EFD); Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) e o Sistema de Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP/CAGED).

Segundo o Ministério da Economia (2015), o CAGED é um registro criado para registrar a movimentação dos funcionários, sob o regime das Consolidações do trabalho (CLT). Ele confere os dados referentes aos vínculos trabalhistas, elabora pesquisas, estudos, projetos, e programas ligados ao mercado de trabalho.

A DIRF é a fonte pagadora que informa os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no país; o valor sobre o imposto de renda e contribuições retido na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários; pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior; pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial à Secretaria da Receita Federal do Brasil (Ministério da Economia, 2015).

Segundo o Portal Tributário (2019) a ECD foi instituída para fins fiscais e previdenciários, o qual a parte empregadora transmite em versão digital o Livro Diário, o Livro Razão e os Livros de Balancetes Diários, Balanços e fichas de lançamento, todos encaminhados ao SPED. Ele substitui a escrituração em papel.

A EFD é um arquivo digital, no qual une as escriturações de documentos fiscais das unidades federadas e da Secretaria da Receita Federal do Brasil, como o registro de apuração de impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte (EFD, 2012).

O SEFIP é um sistema de recolhimento da Caixa Econômica Federal, por meio no qual o empregador consolida os dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores, onde repassa as informações ao FGTS e à Previdência Social (Ministério da Economia, 2015).

Fazenda e Planejamento (2019) aponta como a guia de recolhimento de FGTS e de informações de vínculos empregatícios e remunerações, geradas pelo aplicativo GFIP. Dizem ainda que:

A Lei Federal n 9.528, de 10 de dezembro de 1997, ao alterar a Lei n 8.212/91, obrigou as empresas a prestarem ao INSS informações relativas aos fatos geradores de

contribuições previdenciárias e outras que comporão a base de dados para fins de cálculos e concessão de benefícios previdenciários.

A RAIS foi criada por meio do decreto 76.900/75 e diz que os empregadores deverão fazer o envio dos dados de acordo com o cronograma do MTE. Consiste em um formulário com informações referentes a cada um dos seus empregados (Guia Trabalhista, 2019).

Portanto, o eSocial possibilita que o envio das informações seja realizado de forma única, sem que a empresa precise realizar o processo separadamente, enviando os dados por partes e para cada órgão responsável. Além disso, o conteúdo que será transmitido tem base concreta, sem possibilitar qualquer alteração nos dados e evitando fraudes no sistema.

## **2.4 Impactos no Setor de Recursos Humanos Causados pela Implantação do eSocial na Rotina Diária**

Martins (2015) afirma que a área de Recursos Humanos e o Departamento Pessoal são os responsáveis por administrar e aprender com a implantação do eSocial na organização, por serem os principais afetados perante a fiscalização. Isso acontece porque são as únicas áreas envolvidas durante o processo de seleção e retenção, emissão da folha de pagamento mensal e inserção de tudo o que se diz relacionado a cada funcionário pertencente à organização. São teoricamente o coração da empresa e os responsáveis pela cultura organizacional estabelecida.

Martins (2015) ainda diz que o eSocial exige mudanças nas áreas responsáveis e a revisão completa dos processos administrativos. As organizações precisam investir em mão de obra qualificada para atender a cada demanda exigida pelo órgão fiscal. Para o sucesso da transmissão os dados precisam ser verdadeiros sobre todas as tarefas que são realizadas, afinal qualquer divergência e omissão das informações podem acarretar em prejuízos altos para a organização.

Segundo Senior (2018) é necessário que a empresa faça uma revisão minuciosa dos processos administrativos e contábeis, e que sejam auxiliados pela tecnologia de informação que dão suporte aos empregadores a prestarem as informações corretamente, de acordo com a nova realidade presente no eSocial.

Xavier (2016) apresenta um olhar popular dos gestores com relação à implantação do eSocial, os quais enxergam como um monitoramento diário de todas as relações entre o empregado e o empregador. Além disso, na primeira parte do processo de preenchimento com os dados dos funcionários, foi necessário inserir a informação sobre o empregado que possui imóveis próprios e se usa o benefício do FGTS para o pagamento do mesmo. De acordo com

o órgão governamental, esse tipo de questionamento foi usado para mensurar em pesquisas para outros fins.

A implantação do eSocial pode apresentar vantagens e desvantagens para a rotina diária das organizações, conforme demonstrado na Tabela 1 (Jornal Contábil, 2018).

Tabela 1 - Comparação entre as vantagens e desvantagens para a implantação do eSocial

<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Fornecimento de dados em um único sistema	Multas e Penalidades
Abrangência do conhecimento	Atualização de Softwares
Desburocratização	Novas práticas para a equipe
Direitos trabalhistas	Impactos na rotina de trabalho

Fonte: Baseado em Jornal Contábil, 2018

Verifica-se entre as principais vantagens o fornecimento de dados em um único sistema, o que significa que as informações dos trabalhadores poderão ser acessadas em um único ambiente e em tempo real; a abrangência do conhecimento que exigirá mais estudo sobre a fiscalização por parte, principalmente do profissional da área de Recursos Humanos; desburocratização do envio das informações, pois elas serão emitidas em um único arquivo; os direitos trabalhistas ficam vinculados ao CPF do trabalhador, que torna mais fácil a concessão de direitos previdenciários.

Por outro lado, entre as desvantagens destacam-se: ocorrência de multas e penalidades em caso de envio realizado de forma parcial; atualização de softwares para adequação do sistema de folha de pagamento e sua integração ao eSocial; criação de novas práticas para a equipe para o melhor desenvolvimento dos envios, a qual há uma demanda de aprendizagem por parte do empregador, obrigando a aprender todo o processo de forma mais rápida; impactos na rotina de trabalho, onde os processos internos do setor serão modificados, para atender às necessidades da fiscalização.

## **2.5 Penalidades Ligadas ao Descumprimento do Envio das Informações ao eSocial**

As multas relacionadas ao descumprimento do envio das informações variam de acordo com o tamanho da organização e o grau do equívoco ocorrido. Esse fator é o que gera maior receio por parte dos empregadores, afinal, qualquer alteração das informações que não forem enviadas conforme instituído e o não cumprimento do envio nas datas definidas de acordo com o calendário oficial podem acarretar penalidades como o pagamento de multas.

Além das multas em forma de dinheiro, é possível também que ocorra fiscalizações por parte da Receita Federal, a fim de investigar o que houve para que fosse descumprida essa

atividade presente na rotina do profissional e verificarem qual o tamanho desse problema, definindo então o valor necessário a ser pago, conforme o Sped (2019).

Segundo Nogueira (2018), a penalidade financeira é o principal desafio para o empregador que tem dificuldades em conduzir o processo da forma imposta pelo governo para as empresas. A multa é gerada, geralmente, pelo descumprimento do cronograma proposto para o envio das obrigações aos órgãos governamentais. A Tabela 2 apresenta as penalidades referentes a cada tipo de descumprimento.

Tabela 2 - Situações e valores das multas relacionadas ao descumprimento do processo de fiscalização do eSocial.

<b>Descumprimento</b>	<b>Valor (\$)</b>
Folha de Pagamento	À partir de R\$1.812,87
Admissão de colaboradores	R\$3.000,00 à R\$6.000,00
Acidente de trabalho	Varia entre limite mínimo e máximo do salário
Exames médicos	Entre R\$402,35 à R\$4.025,33
FGTS	Entre R\$10, 64 à R\$106,41 por empregado
Alterações de contratos e cadastros de dados	R\$6,00 por colaborador

Fonte: Baseado em Nogueira, 2018

Observa-se que a falta de envio da folha de pagamento e os dados necessários por admissão de colaboradores possui um valor alto como multa, isso porque são atividades que necessitam de controle em questão de finanças e ajuste no quadro de funcionários.

### 3. Metodologia

O presente artigo tem como base uma pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (2008), é desenvolvida com fundamento em um material já elaborado, no qual é constituído principalmente de livros e artigos científicos. Na pesquisa bibliográfica escrita foi abordado o processo de implantação do eSocial, descrevendo seus vantagens e desvantagens e verificando os possíveis impactos causados para uma empresa.

Além disso, foi utilizado o método de pesquisa de campo de uma organização de pequeno porte, a qual foi investigada uma situação real e específica por meio de uma entrevista qualitativa aos informantes (Gil, 2008).

A empresa estudada tem aproximadamente 60 colaboradores e está situada na região de Campinas/SP. Atua no setor industrial, produzindo equipamentos que filtram água de piscina, caixa de água, aquários e lagos com tecnologia desenvolvida por aquecimento solar e Ozônio.

Foi realizada uma pesquisa qualitativa com o profissional responsável pela área de RH no mês de setembro de 2019 com o intuito de verificar os principais impactos gerados na organização com a implantação do eSocial, identificação e análise do processo de envio das

informações necessárias a cada um dos órgãos responsáveis e a posição da empresa perante a falta de dados.

#### **4. Análise e Discussão dos Resultados**

O profissional que participou da entrevista atua na empresa estudada há seis anos, na área de Recursos Humanos.

Quando questionado sobre como funcionava o envio das obrigações para o governo antes do eSocial, respondeu que inicialmente era encerrada a folha de pagamento, com todos os cálculos (hora extra, desconto de INSS, vale transporte, vale alimentação, plano de saúde, etc.). Posteriormente, enviavam as informações referentes ao FGTS e INSS pelo Sefip. O envio de informação de empregados e desempregados era feito pelo Caged até o dia 7 do mês posterior a folha. No início de cada ano eram feitos o envio de dados dos funcionários, tais como, quanto receberam no ano de folha de pagamento, INSS, etc.pelo sistema Rais. Após cumprido essas etapas, era enviado relatório para a Dirf, que mostrava o imposto de renda anual de cada funcionário, o qual o governo descontava ou fazia a restituição para a empresa.

As mudanças na empresa relacionadas ao eSocial foram constatadas a partir de novembro de 2018, quando foram enviadas a tabela de funcionários pelo sistema. O envio da folha de pagamento e as demais obrigações foram realizadas no início de 2019.

Em relação a reação dos funcionários da empresa com a obrigatoriedade da utilização do eSocial, respondeu que inicialmente parecia ser difícil o manuseio do sistema, mas enfatizou que o processo de adaptação foi rápido.

Sobre o processo de transição, ressaltou que o sistema usado pela empresa para folha de pagamento é o Contmatic e este oferece suporte sobre o manuseio do eSocial, como treinamentos dos processos referentes ao envio e montagem de relatórios das informações, o que facilita a rotina dos funcionários da área de Recursos Humanos. Não foram constatados problemas com funcionários e com os cálculos, sendo a maior dificuldade desse período de transição relacionada ao manuseio do portal, por ser um sistema novo.

Destacou como principal “problema” o envio diário de todas as obrigações para o sistema eSocial e para outros sistemas, tais como, Sefip e Caged. Essa é uma desvantagem, pois as mesmas informações são enviadas várias vezes para sistemas distintos.

Como principal vantagem do sistema eSocial enfatizou que as informações são repassadas em tempo real, o que não gera acúmulo e atraso de tarefas.

Quando questionado sobre os custos para implementação e treinamento de funcionários, respondeu que não houveram, pois o sistema de folha de pagamento adotado

pela empresa já trazia todas as informações solicitadas pelo eSocial. Ressaltou ainda que a implementação do sistema eSocial pela empresa não gerou mudança departamental ou estrutural.

#### **4. Considerações Finais**

Diante dos resultados apresentados, é possível observar que o eSocial auxiliou no processo diário de armazenando das informações em tempo real. Além disso, as informações ficam armazenadas no sistema e é possível ter acesso a elas quando necessário. Verifica-se também que não é um sistema difícil de trabalhar e que para adaptação e melhor produtividade podem ser usados sistemas complementares e treinamento de funcionários.

A principal desvantagem relacionada ao eSocial está relacionada ao fato de existirem vários sistemas obrigatórios para envio de informações ao governo, o que traz uma duplicidade de trabalho, pois é necessário exportar informações semelhantes em diversas plataformas. Como exemplo, destaca-se o cálculo do FGTS, que deve ser preenchida no eSocail, Caged e no sistema Sefip.

Contudo, em julho de 2019 foi decretado que essa plataforma irá ser desligada e substituída por duas que farão as mesmas funções, só que de maneira mais prática e que atenda a solicitação dos funcionários que trabalham manuseando esse portal. O governo estuda a possibilidade de tornar o sistema mais prático e que deverá ser implantado a partir de 2020. Afirma que entre as novidades está a substituição da carteira de trabalho em papel por uma digital e um dos portais será relacionado aos dados prestados a Receita Federal e outra para informações relacionadas à previdência e trabalho (Rodrigues, 2019).

Como sugestão de estudo futuro, após a implantação desse novo sistema proposto pelo governo, realizar um estudo comparativo com o eSocail para constatar se as melhorias necessárias serão englobadas nesse novo sistema.

#### **Referências**

Borges, C.F. et al. (2013). Sistema Público De Escrituração Digital - SPED: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. *Revista Científica Linkania*, 7(1), artigo nº 6, Setembro/Dezembro de 2013.

Brasil (2019a). *Decreto nº 6.022*, de 22 de janeiro de 2007. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2007/decreto-6022-22-janeiro-2007-549814-norma-Atualizada-pe.pdf>> Acesso em: 5 de julho de 2019.

Brasil (2019b). Decreto nº 8.373, de 11 de dez de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 2014, s. 1, p. 4. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/12/2014&jornal=1&pagina=4&totalArquivos=332>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

Contadores (2018). *O que é o eSocial? Para quê serve?* Website. Disponível em: <<https://contadores.cnt.br/noticias/artigos/2018/05/16/o-que-e-o-esocial-e-para-que-serve.html>>. Acesso em: 27 de Set. 2019.

eSocial (2017). *Conheça o eSocial*. Website. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 27 de Set. 2019.

Fazenda e Planejamento (2019). *GFIP*. Website. Disponível em: <<https://portal.fazenda.sp.gov.br/servicos/folha/Paginas/GFIP.aspx>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Gil, A.C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

Guia Trabalhista (2019). *RAIS - relação anual de informações sociais*. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/rais.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Jornal Contábil (2018). *Prós e contras: saiba quais são as vantagens e desvantagens do eSocial para as empresas*. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/pros-e-contras-saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-esocial-para-as-empresas/>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Junqueira, G. (2018). *O que é SPED e para que serve essa escrituração?* Disponível em: <<https://www.infovarejo.com.br/o-que-e-sped/>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Leal, J.M.D.R *et al.* (2016). Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. *Revista Gestão e Organizações*, 1(1), Maio/Out. 2016.

Mahle, M.M. & Santana, A.F.B. (2009). Sistema Público de Escrituração Digital-SPED: um estudo nos escritórios de contabilidade no município de Pinhalzinho/SC. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, Florianópolis, 8(23): 73-92, abr./jul. 2009.

Martins, R. (2015). *O E-social e sua empresa*. Website. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-e-social-e-sua-empresa/>. Acesso em: 14 abr. 2019.

Ministério da Economia (2015). *Cadastro geral do empregados e desempregados (CAGED)*. Website. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Nogueira, G. (2018). *Multas eSocial: entenda os prazos e evite penalidades para a empresa*. Website. Disponível em: <https://www.spedbrasil.com.br/multas-esocial/>. Acesso em: 08 abr. 2019.

Portal da Contabilidade (2019). *SPED - Sistema Público de Escrituração Contábil*. Website. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/sped.htm>. Acesso em: 15 abr. 2019.

Portal Tributário (2019). *Escrituração Contábil Digital - ECD*. Website. Disponível em: <http://www.portaltributario.com.br/guia/escrituracaocontabildigital.htm>. Acesso em: 31 mar. 2019.

Receita Federal Do Brasil (2019). *Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)*. Website. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/970> Acesso em: 09 set. 2019.

Rodrigues, L. (2019). *eSocial será extinto e substituído por dois novos sistemas em janeiro de 2020*. Website. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,governo-vai-acabar-o-esocial-e-lancar-um-novo-sistema-em-2020,70002914312>. Acesso em: 19 set. 2019

Senior (2018). *Tudo sobre o eSocial*. Website. Disponível em: <https://www.senior.com.br/solucoes/esocial>. Acesso em: 26 Set. 2019

Sped (2019). *Multas eSocial: Entenda os prazos e multas e evite penalidades para a empresa*. Website. Disponível em: <<https://www.spedbrasil.com.br/multas-esocial/>>. Acesso em 27 de Set. 2019.

**Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Ana Caroline Tibério Anício – 70%

Vanessa de Cillos Silva – 30%