

A Contribuição dos Sistemas de Informação Gerencial após a Obrigatoriedade do eSocial

The Contribution of Management Information Systems after the ESocial Obligation

Eliei Henrique Gonzaga da Silva¹
Igor Matheus Rocha Domingues²
Thales Cardozo Araújo³
Francisco Antônio de Souza⁴
Cleide Henrique Avelino⁵
Fabiane Cristina Spironelli⁶

RESUMO

As relações trabalhistas evoluíram ao longo do tempo. As mudanças tecnológicas tornaram-se aliada para as organizações, proporcionando agilidade e eficácia nos processos do dia a dia como um todo. Estes avanços também atingiram ao Governo Federal. O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial foi lançado com o objetivo principal de unificar o envio das informações dos empregados e centralizá-las em um único ambiente. Contudo, este artigo busca responder se através do eSocial, o Governo Federal findou seu objetivo trazendo mais presteza e diminuição de burocracia ocasionando efeitos positivos para as empresas. A partir desta pesquisa, foi possível identificar que, apesar da mudança na rotina, cultural e adaptações, o eSocial foi salutar para as empresas.

Palavras chave: eSocial, Impactos, Mudanças na rotina, Sistema de informação Gerencial.

ABSTRACT

The labor relations have evolved over the time. The changes on technology have become a great ally for organizations, providing agility and efficiency in everyday processes. These advances also reached the Federal Government. The Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations - eSocial was developed to unifying the sending of employee information and centralizing it in a single ambience. However, this article seeks to answer if, through eSocial, the Federal Government ended its objective by bringing more readiness and reducing bureaucracy causing positive effects for companies. From this research, it was possible to identify that, despite the change in routine, cultural and adaptations, eSocial was beneficial to companies.

Keywords: eSocial, Impacts, Changes in routine, Management Information System.

¹ Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Analista de Sistemas; Especialização em Gerencia de Sistemas, MBA em Gestão de Projetos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁵ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁶ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

Introdução

O envio das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas no Brasil, nos últimos tempos, vem ocorrendo constantes mudanças, visando unificar o envio dos dados sobre trabalhadores em um site e permitir que as empresas prestem as informações uma única vez.

O presente artigo relatou mudanças nos processos, os desafios e as vantagens da implementação da prestação digital de contas criada pelo Governo Federal com o objetivo de modernizar e facilitar as empresas no cumprimento as exigências governamentais.

A metodologia utilizada para o estudo foi a pesquisa bibliográfica, com objetivo de apresentar os impactos e as mudanças ocorridas nos processos contábeis após o advento e obrigatoriedade do sistema de escrituração digital-eSocial. A pesquisa abordará também a respeito dos benefícios, dificuldades e a contribuição do Sistema de Informação Gerencial nas mudanças ocorridas após a exigência entrar em vigor.

Portanto, através dos resultados obtidos nesta pesquisa, além de entender, conhecer as mudanças e impactos ocorridos nas empresas, demonstra-se a confirmação do pressuposto teórico de que o Governo Federal findou seu objetivo, trazendo mais presteza e diminuição de burocracia ocasionando efeitos positivos as empresas.

Sistema de Informação Gerencial

Sistema de informação pode ser definido tecnicamente como um conjunto de componentes inter-relacionados que coletam ou recuperam, processam, armazenam e distribuem informações destinadas a apoiar a tomada de decisões, a coordenação e o controle de uma organização. Além de dar apoio à tomada de decisões, à coordenação e ao controle, esses sistemas também auxiliam os gerentes e trabalhadores a analisar problemas, visualizar assuntos complexos e criar novos produtos. (LAUDON; LAUDON, 2004).

Dimensões do Sistema de Informação Gerencial na Organização, Pessoas e Tecnologia

Os sistemas de informação são parte integrante das organizações e, embora a tendência seja pensar que a tecnologia da informação está alterando as organizações e empresas, trata-se, na verdade, de uma via de mão dupla: a história e a cultura das empresas também determinam como a tecnologia é e deveria ser usada.

As organizações têm uma estrutura composta por diferentes níveis e especializações, essa estrutura revela uma clara divisão de trabalho. A autoridade e a responsabilidade em uma empresa são organizadas de forma de uma hierarquia, ou uma estrutura piramidal, de responsabilidade e autoridade crescentes. Os níveis superiores da hierarquia são compostos de pessoal administrativo, profissional e técnico, ao passo que os níveis inferiores são ocupados pelo pessoal operacional. Os especialistas são empregados e treinados para diferentes funções organizacionais, tais como vendas e marketing, manufatura e produção, finanças, contabilidade e recursos humanos. (LAUDON; LAUDON, 2011).

Os diferentes níveis e especialidades de uma empresa criam interesses e pontos de vista diversos, muitas vezes conflitantes, o conflito é a base das políticas organizacionais. Os sistemas de informação saem desse caldeirão de perspectivas, conflitos, compromissos e acordos que são inerentes a todas as organizações. (LAUDON; LAUDON, 2011, p. 15).

Uma empresa é tão boa quanto as pessoas que a formam, o mesmo se aplica aos sistemas de informação, eles são inúteis sem pessoas preparadas para desenvolvê-los e mantê-los e sem quem saiba usar as informações de um sistema para atingir os objetivos organizacionais.

Para tocar uma empresa é necessários diferentes tipos de conhecimentos e pessoas, o que engloba desde administradores até empregados da linha de frente para tomar decisões e formular planos de ação para resolução de problemas organizacionais.

Segundo Xavier (2011), os administradores percebem os desafios presentes no ambiente, estabelecem a estratégia organizacional para responder a eles e alocam os recursos humanos e financeiros para coordenar o trabalho e cumprir a estratégia.

[...] As empresas utilizam diferentes sistemas de informação, para resolver seus problemas e enfrentar as mudanças. Para isso, elas desenvolvem sistemas de

informações de nível estratégico, tático, de conhecimento e operacional. [...]. (WAKULICZ, 2016, p. 47).

Surgimento do Sistema de Informação Gerencial

As primeiras organizações a desenvolverem sistemas de contabilidade gerencial foram as tecelagens de algodão nos Estados Unidos, aproximadamente em 1812. (PAMPLONA, 1998).

Com o passar do tempo a evolução, não só dos processos de gestão da informação, mas também das tecnologias, em especial da eletrônica, permitiu ao ser humano armazenar cada vez mais informação e de forma cada vez mais simplificada. (PLANEZ, 2015).

Com a popularização dos sistemas de gestão, várias empresas de diversos segmentos e de diversos tamanhos passaram a ter acesso a uma ferramenta computacional que permitisse estruturar e integrar os dados relativos às suas operações, entregando de forma rápida e objetiva informações cruciais para a tomada de decisão. (PLANEZ, 2015).

Integração, Adaptação e Contribuição dos Sistema de Informação Gerencial ao eSocial

É muito difícil encontrar um Sistema de Informação Gerencial que seja totalmente direcionado às práticas de uma empresa, mas é possível buscar um que se aproxime o máximo possível e possa ser integrado às demais ferramentas utilizadas.

Com a proximidade do envio das informações para o eSocial, com novas adequações, é imprescindível para as empresas adotarem ferramentas e softwares especialistas para agilizar seus processos internos na busca das informações necessárias e requeridas. Serão muitos dados a serem compilados e, hoje, grande parte dos *softwares* de gestão já estão adaptados ao sistema do governo federal, proporcionando um ambiente no qual é possível fazer uma gestão eficiente permite evitar erros e multas decorrentes do processo.

Os sistemas de Informação Gerencial mudam constantemente para atender o dinamismo dos negócios, o que vai de encontro à necessidade de qualquer organização para sobreviver no mercado.

O setor de Recursos Humanos foi o mais atingido pela automação promovida pelo governo, e é ele quem tem buscado o uso de ferramentas tecnológicas que facilitam as operações e a busca de dados. (LOPES, 2018).

Todos os meios de inserção de dados e de envio das informações pelo eSocial acontecem de forma digital. Mesmo para empresas que já possuem Sistemas próprios para gestão de RH, cadastrar informações para envio pode ser trabalhoso. Por isso, o ideal é procurar um Software que automatizam ao máximo os processos utilizando soluções integradas. Dessa forma, os dados internos alimentarão automaticamente o sistema do eSocial. (ÁGERE TI, 2018).

Sistema de Informação Gerencial vem contribuindo com as empresas proporcionando ao gestor detalhadamente sobre as atividades diárias de maneira que estas venham a colocar toda uma ordem na organização afim, de se obter sucesso em seu projeto de execução juntamente com seus colaboradores.

Os Sistemas de Informação Gerencial são parte integrante dos mecanismos empresariais, pois a comunicação e a informação são de grande valor nas organizações. A qualidade da decisão tomada pelo gerente vai depender da qualidade e relevância das informações disponíveis.

o propósito básico de um SIG é ajudar a empresa a alcançar suas metas, fornecendo a seus gerentes detalhes sobre as operações regulares da organização, de forma que possam controlar, organizar e planejar com mais efetividade e com maior eficiência. (STAIR, 1998, p. 278).

Portanto, é importante investir em um SIG, pois vem coadjuvando trazendo informações rápidas, precisas e principalmente úteis, que irão garantir uma estruturação de gestão diferenciada, pois o eSocial tem prazo de envio das informações relativas aos trabalhadores e encargos trabalhistas, que ocorrem de forma mais dinâmica no novo sistema e o não cumprimento de prazos pode gerar penalidades.

Mudanças nas rotinas após o eSocial

A chegada do eSocial não trouxe apenas mudanças nos sistemas, mas mudou os processos das empresas, embora não tenha ocorrido mudanças na legislação trabalhista e previdenciária, o sistema centraliza uma série de informações, mudando muito a forma como as empresas se relacionam com o governo.

Torna-se evidente que o eSocial necessita que as empresas trabalhem de forma organizada e alinhada diante do volume de informações e procedimentos envolvidos. Processos que antes ficavam pulverizados entre setores distintos precisam ser revistos e a cultura interna precisa ser repensada para que as informações possam estar integradas, de forma que sejam geradas com precisão, em acordo com os padrões e prazos da plataforma.

Com o eSocial, informações que antes eram mensais passam a ser informadas pontualmente, com o fato gerador. Assim, um dos grandes desafios para as empresas são construir uma forma de atuação que lhes proporcione agilidade e a interligação de áreas anteriormente não integradas.

Para alterações de dados cadastrais do trabalhador, as empresas terão até o dia 7 do mês posterior em que ocorreu a alteração para informar o novo dado ou até o envio dos eventos mensais de folha de pagamento da competência em que ocorreu a alteração.

A alteração de contrato de trabalho, mudanças na forma de contratação devem ser informadas até o dia 7 do mês posterior à alteração ou até o envio dos eventos mensais de folha de pagamento da competência em que ocorreu a alteração.

Admissão, este evento deve ser transmitido até o final do dia imediatamente anterior à admissão do empregado. Também é possível a recepção do evento até 30 dias antes da data de admissão informada. O evento pode ser cancelado no sistema até o próprio dia da admissão, caso esta não se concretize.

As informações de desligamento de empregado após o término do contrato de experiência devem ser enviadas até 10 dias seguintes à data do desligamento.

Afastamento por atestado médico de acordo com o manual os afastamentos de pelo menos três dias devem ser informados ao eSocial. Porém, é recomendado que sejam enviados todos os atestados, independentemente da quantidade de dias. (LUPINUCCI, 2018).

Agilidade e Eficácia na Fiscalização

Com o eSocial, o governo poderá realizar um cruzamento de dados para aferir a veracidade das informações prestadas e ocorrência de inconsistências ou omissões por parte das empresas. Assim, para assegurar que ficarão em dia com a legislação e evitarão sofrer penalidades. (GRUPO HCM, 2018).

É importante que as organizações otimizem seus processos internos por meio do gerenciamento das principais informações e contem com o auxílio da tecnologia para não se esquecer de nenhum dado, pois todos os seus processos são informatizados, ficando disponíveis no meio virtual.

As informações a serem prestadas são bastante amplas e que as formas, como são dispostas pelo governo para a realização de fiscalizações, também é bastante eficaz. Tornado assim necessário que as empresas disponham de mecanismos eficientes de controle de ponto e concessão de férias, fiquem atentas a todos os prazos estabelecidos pela legislação e todas as demais exigências legais, sob pena de serem retaliadas pelos órgãos competentes. (GRUPO HCM, 2018).

Sabe-se que o intuito da sua criação tenha sido ampliar a arrecadação tributária e evitar a sonegação fiscal, a nova ferramenta assegura aos trabalhadores os mecanismos essenciais para a defesa dos seus direitos e aos empregadores um meio mais simples e racional de realizar a escrituração das principais obrigações a que estão sujeitos.

Medidas adotadas pelas empresas com entrada do eSocial

As rotinas das empresas passaram por uma grande transformação, uma vez que o e Social unificou o envio dos dados referentes às relações de trabalho para o Governo Federal, fato que demandou das empresas a integração total dessas informações. E a partir daí a inteligência do sistema adotado veio a agregar valor a tais dados, pois está sendo capaz de relacionar as informações e detectar erros.

De imediato, as principais medidas adotadas para entrar em conformidade com o e social foi a qualificação cadastral, a revisão de processos administrativos, bem como a criação de um grupo para cuidar da implantação do sistema.

Mudanças no comportamento dos colaboradores não ocorrem de forma rápida, da noite para o dia. Para mudar a cultura de anos e anos de trabalho, suprimir vícios, eliminar descuidos, a empresa precisa de tempo, de mudança de atitude, de preparação, coordenação e supervisão efetiva. (AMBIENTEC, 2017).

De acordo pela pesquisa realizada pelo site Ambientec (2017) as principais medidas tomadas com a entrada do eSocial foram:

- a) Suprimir vícios e descuidos;
- b) Atualização cadastral;

- c) Criou-se grupo responsável pela implantação do sistema;
- d) Treinou-se colaboradores;
- e) Foi criado de rotinas de coordenação e supervisão efetiva;
- f) Revisou processos administrativos;
- g) Integração das informações para envio;
- h) Auditou as rotinas e processos de trabalho;
- i) Implantação de software adequado e previamente validado.

Principais impactos causados pelo eSocial

A mudança cultural e a complexidade do Sistema do eSocial impactou diversas áreas de atuação das relações trabalhistas, essencialmente nas áreas de Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Contabilidade. Outras áreas também foram atingidas como a Financeira, a Comercial e o Jurídico.

Para Beck (2013) a atualização de sistemas para o envio mensal de informações da folha de pagamento é apenas a ponta visível do iceberg. O maior impacto das exigências do eSocial foi sobre a cultura e os processos das organizações.

As informações dos eventos trabalhistas não são mais informadas fora dos prazos previstos da legislação trabalhistas e previdenciárias, passível a punição de multa pela falta de comunicação no prazo adequado, pois a fiscalização será online, analisando e multando as infrações ocorridas, portanto, as empresas que não observam todas as obrigações trabalhistas precisaram reavaliar suas práticas e adequar seus procedimentos.

Para Carvalho (2015) um erro muito comum é a crença de que um sistema informatizado adaptado ao eSocial irá resolver todos os problemas, pelo contrário o eSocial exige dados que não existem nos cadastros.

Ainda que o Departamento Pessoal da empresa tenha sido o mais afetado a responsabilidade por esse trabalho não é apenas dos recursos humanos. Um diagnóstico completo e eficaz exige um esforço integrado de áreas de compliance, jurídico, financeiro, contratos, segurança e medicina do trabalho, além de áreas operacionais que mantenham contato diário com os trabalhadores. (ALVES, 2019).

Penalidades ao descumprimento dos prazos do eSocial

As penalidades previstas são as multas que podem ou não ser aplicadas, dependendo da etapa de implementação vigente e geralmente de acordo com o faturamento das empresas, o comitê gestor emitiu uma nota explicativa sobre as penalidades previstas que diz.

A primeira etapa do processo de implantação do eSocial tem caráter experimental, direcionado prioritariamente às adequações dos ambientes tecnológicos dos empregadores e à homologação prática do sistema. Estas não gerarão obrigações jurídicas para o empregador, nem prejudicaram direitos trabalhistas ou previdenciários, até que as obrigações acessórias originais sejam formalmente substituídas pela transmissão dos eventos do eSocial por ato dos respectivos entes responsáveis. O não envio da folha de pagamento, ou envio em desacordo com as novas regras, pode gerar multa a partir de R\$ 1.812,87.

Com a nova regra, a empresa deve informar em até um dia útil a comunicação da admissão desse novo colaborador através do portal do eSocial. A não comunicação pode gerar uma multa de R\$ 3.000,00 a R\$ 6.000,00, em caso de reincidência. Já as microempresas ou empresas de pequeno porte o valor é de R\$ 800,00 por colaborador.

Não contratar pessoa com deficiência dentro das metas estabelecidas em lei. Multa, entre R\$253,36 e R\$281.525,96. Além disso, deixar de informar férias com, no máximo, 30 dias antes de seu início ou deixar de pagá-las com médias, atraso, ou pagá-las por decisão judicial. Multa: R\$170,26 por funcionário. Atrasar o pagamento de salário, incluindo o 13º. Multa: R\$170,26 por funcionário.

Não respeitar a duração do trabalho como, horas extras, intervalos, banco de horas, compensação, adicional e jornadas ou não pagar o Descanso Semanal Remunerado. Multa: Entre R\$40,25 e R\$4.025,33. Uma vez que ocorra reincidência, a multa tem o valor dobrado.

Benefícios do eSocial nas empresas

As empresas conceituam o eSocial como um infortúnio, quando, na verdade é uma oportunidade. O novo sistema, que trouxe transformações que mínguem a burocracia, extingue com a papelada no escritório e permite integrar diversas áreas da empresa, se tornou uma realidade para empresas de todos os portes.

É habitual que empresários tenham uma conduta negativa ao eSocial por conta da adaptação necessária. Mas isso não passa de um erro. O sistema vai ao encontro das necessidades das empresas, que por muito tempo reclamaram de processos complicados na hora de enviar informações ao governo, portanto, tudo é feito online, o que torna as informações muito mais confiáveis e seguras. (EQUIPE CONVENIA, 2018).

Um dos notáveis benefícios do eSocial é a integração entre inúmeras áreas da empresa, como RH, contabilidade, departamento pessoal, financeiro, dentre outras. Fazendo com que elimine a repetição de informações como acontecia antes, diversas equipes fornecendo dados repetitivos.

Com o eSocial, os processos das empresas tornaram-se mais transparentes para todos, não só para o governo e instituições financeiras mas também para seus clientes e fornecedores. Todos são capazes de certificar que a empresa é idônea e confiável.

Não é mais preciso preencher formulários diferentes, levando ao fim, complicações como DIRF e RAIS. Agora, a empresa preenche um único arquivo, enviado por sistemas de internet, para que os órgãos governamentais averiguem. Informações sobre FGTS, aviso prévio, acidentes de trabalho, pagamento e outras devem ser realizadas no mesmo sistema. Assim, você tem pequena quantia de burocracias para resolver.

O eSocial ainda evita fraudes, já que é possível transmitir as informações ao governo de uma vez só, no mesmo documento. Isso evita problemas como sonegação de impostos e outros processos fraudulentos, e quem tentar burlar o sistema certamente sofrerá penalidades da justiça.

Com ele você também pode evitar multas e penalidades, já que as informações transmitidas ao sistema ficam gravadas e podem ser acessadas posteriormente. Caso sobrevenha alguma dúvida por parte do governo, das empresas ou dos funcionários, as informações podem ser acessadas e comprovadas.

Obrigações do Simples foram adiadas para maio de 2021

Foram publicadas em, 23/10 duas novas Portarias Conjuntas RFB/SEPRT, de números 76 e 77, que criam um novo leiaute simplificado para o eSocial, além de estabelecerem novo calendário para cumprimento das obrigações de escrituração

digital. Entre as mudanças mais relevantes estão as obrigações do grupo 3, que inclui empresas do Simples, empregadores pessoa física, produtor rural e entidades sem fins lucrativos, foram adiadas para maio de 2021. No caso dos órgãos públicos, os dados só começam a ser enviados em julho do próximo ano.

Tabela 1- Consolidação do cronograma de implantação do eSocial

Fases (art. 3º)	Grupos (art. 2º)			
	1º Grupo	2º Grupo	3º Grupo	4º Grupo
1ª Fase (Eventos de tabela)	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	08/07/2021 (a partir das 8:00 horas). O prazo fim para envio do evento da tabela S-1010 é até o início da 3ª fase de implementação.
2ª Fase (Eventos não periódicos)	1º/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	08/11/2021 (a partir das 8:00 horas)
3ª Fase (Eventos periódicos)	1º/05/2018	10/01/2019	10/05/2021 (a partir das 8:00 horas)	08/04/2022 (a partir das 8:00 horas)
4ª Fase (Eventos de SST)	08/06/2021 (a partir das 8:00 horas)	08/09/2021 (a partir das 8:00 horas)	10/01/2022 (a partir das 8:00 horas)	11/07/2022 (a partir das 8:00 horas)

Fonte: BRASIL, 2020

Foi publicado o novo cronograma, que veio a atender a demanda das empresas, colocando a implantação da terceira fase, com as informações de folha de pagamento, para empresas do terceiro grupo, que são as pequenas, para a partir de maio do ano que vem. E também publicado o novo leiaute, o eSocial Simplificado, que é o ponto de partida para que as empresas de software possam desenvolver os sistemas para colocar em produção e que a partir de maio do ano que vem, estará funcionando. (MAIA, 2020).

A criação do novo sistema contou com a participação de empresas e entidades representativas de diversas categorias profissionais envolvidas no trabalho de simplificação da plataforma, entre eles as Confederações patronais, o Conselho Federal de Contabilidade, a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, o Sebrae, a Federação Nacional das

Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas.

Maia (2020) reforça que foi dado espaço para todas as outras coisas, como a parte da segurança de saúde, que começa a ser implantada nas empresas maiores a partir de junho, depois em setembro para as médias e em janeiro de 2022 para as menores. Aí completamos a implantação do eSocial em todas as empresas privadas. No caso dos órgãos públicos, os dados só começam a ser enviados em julho do próximo ano.

Tratado como eSocial Simplificado, o novo leiaute traz redução do número de eventos e de campos de preenchimento, especialmente por conta da exclusão de informações cadastrais que constam em outras bases de dados. Também houve flexibilização das regras de impedimento para o recebimento de informações. Nesse caso, por exemplo, houve alteração das regras de fechamento da folha de pagamento de forma que pendências geram alerta e não erro.

A atualização do eSocial também passa a utilizar o CPF como identificação única do trabalhador, o que implica na exclusão dos campos onde era exigido o NIS. Também promete facilitação na prestação de informações destinadas ao cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e depósitos de FGTS, além de simplificação na forma de declaração de remunerações e pagamentos.

Segundo o governo, o eSocial Simplificado substituirá diversas obrigações acessórias hoje existentes e a integração com outros sistemas permitirão ampliar o ritmo dessas substituições. As já substituídas incluem CAGED, a anotação da Carteira de Trabalho, Livro de Registro de Empregados, além da RAIS para empresas que já prestam informações de folha de pagamento.

Outras obrigações devem ser substituídas em breve, caso de Comunicação de Acidente de Trabalho; Comunicação de Dispensa; Perfil Profissiográfico Previdenciário; Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais; Manual Normativo de Arquivos Digitais; Folha de pagamento; Guia de Recolhimento do FGTS.

Como indicado na Portaria 77, com o lançamento da nova versão foi disponibilizado para os desenvolvedores de software o novo leiaute do eSocial Simplificado, versão S-1.0 Release Candidate. A versão final com ajustes e os esquemas XSD têm previsão de publicação no dia 09 de novembro de 2020.

Conclusão

Através da pesquisa bibliográfica realizada neste artigo, foi possível atender os objetivos, demonstrando os impactos, mudanças, dificuldades e benefícios após o advento da obrigatoriedade da prestação digital de contas-eSocial.

O trabalho apresentou a importância da medida administrativa tomada para construção do programa de envio e fiscalização digital. Diante do contexto atual, é possível perceber que o processo adotado é benéfico para ambas as partes, visto que simplifica a comunicação de empresa para Governo, tornando-se mais transparente a todos.

Contudo, confirma-se o pressuposto teórico, de que, ao criar o eSocial, o Governo Federal findou seu objetivo, trazendo mais presteza e diminuição de burocracia ocasionando efeitos positivos para as empresas.

Referências Bibliográficas

ÁGERE TI. Como se adequar ao eSocial: 7 ações que as empresas precisam executar. Disponível em: <<https://agereti.com.br/blog/como-se-adequar-ao-esocial-7-acoes-que-as-empresas-precisam-executar/>>. Acesso em: 31 Out. 2020.

ALVES. Patrícia. O impacto do eSocial na fiscalização trabalhista. Disponível em: <<https://www.soutocorreia.com.br/publicacoes/o-impacto-do-esocial-na-fiscalizacao-trabalhista-2/>>. Acesso em: 13 Out. 2020.

AMBIENTEC. As medidas que as empresas devem adotar para entrarem em conformidade. Disponível em: <<https://www.ambientec.com/esocial-as-medidas-que-as-empresas-devem-adotar-para-entrarem-em-conformidade/>>. Acesso em: 13 Set. 2020.

BECK, Paulo Cesar. O impacto do eSocial nos processos e na cultura das empresas. Disponível em: <<http://www.acaosistemas.com/blog/2013/11/07/o-impacto-doesocial-nos-processos-e-na-cultura-das-empresas/>>. Acesso em: 12 Set. 2020.

BRASIL. Ministério da economia E Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 76, de 22 de outubro de 2020. Dispõe sobre o cronograma de implantação do sistema simplificado de escrituração digital das obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais (eSocial). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 out. 2020. p.433, Seção 1, pt. 204.

_____. Portaria nº 77, de 22 de outubro de 2020. Aprova a versão S-1.0 RC do leiaute do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 out. 2020. p.433, Seção 1, pt. 204.

CARVALHO, Zenaide. **eSocial nos órgãos públicos**. ed. Santa Catarina: Nova Letra, 2015.

EQUIPE CONVENIA. Benefícios do eSocial para o trabalhador. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/esocial-quais-sao-as-melhorias-e-beneficios-para-sua-empresa/>>. Acesso em: 10 Out. 2020.

GRUPO HCM. eSocial: saiba o que muda no trabalho do profissional de RH. Disponível em: <<http://www.grupohcm.com.br/blog/esocial-o-que-muda-no-trabalho-do-rh/>>. Acesso em: 14 Out. 2020.

LAUDON, Kenneth; LAUDON, Jane. **Sistemas de Informação Gerenciais**. Administrando a empresa digital. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

_____. **Sistemas de Informação Gerenciais**. 9. ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2011.

LOPES, Alan. Obrigatoriedade do eSocial tem transformado a TI. Disponível em: <<https://cio.com.br/tendencias/obrigatoriedade-do-esocial-tem-transformado-a-ti/>>. Acesso em: 16 Ago. 2020.

LUPINUCCI, Luciana. O que muda na rotina das empresas com o eSocial. Disponível em: <<https://dpc.com.br/o-que-muda-na-rotina-das-empresas-com-o-esocial/>>. Acesso em: 31 Out. 2020.

OSVALDO, Luis Grossmann. eSocial: Obrigações do Simples foram adiadas para maio de 2021. Disponível em: <<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infol=55252&sid=16&tpl=printerview>>. Acesso em: 31 Out. 2020.

PAMPLONA, Edson de O. **A Contabilidade Gerencial**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1986.

PLANEZ, Paulo. Um pouco de história para entender os sistemas de informação. Disponível em: <<https://www.tiespecialistas.com.br/um-pouco-de-historia-para-entender-os-sistemas-de-informacao/>>. Acesso em: 16 Ago. 2020.

STAIR, Ralph M. **Princípios de sistemas de informação**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

WAKULICZ, Gilmar Jorge. **Sistemas de informações gerenciais**. 2. ed. Rio Grande do Sul: Colégio Politécnico UFSM, 2016.

XAVIER, Clayton. A Importância da gestão estratégica de pessoas nas empresas. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas>> . Acesso em: 15 Ago. 2020.