

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

CHALLENGES AND BENEFITS IN THE IMPLEMENTATION OF THE ESOCIAL

Dênia Aparecida de Amorim¹
Marcos Vinicius Mota Pereira²
Lucas Assunção Gonçalves³

RESUMO:

A evolução tecnológica trouxe grandes mudanças governamentais para facilitar a apresentação de documentos e dados empresariais, e para o cumprimento de obrigações fiscais. A implantação do eSocial trouxe para as empresas novos desafios, mas também vários benefícios. O sistema governamental apresentou inúmeros benefícios tanto para União quanto para os contribuintes, pois a utilização da ferramenta de gestão atende com sucesso à prestação de informações de forma eficaz. O objetivo do estudo foi demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentaram na implantação do eSocial. O artigo baseou-se em revisão de literatura por meio da pesquisa bibliográfica, que consistiu no exame da literatura científica para levantamento e análise do que já foi produzido sobre o tema “eSocial e os desafios e benefícios para sua implantação”. É importante ressaltar que referente aos componentes do SPED, do qual o eSocial é sistema integrante, houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, e o mesmo ocorreu em relação aos profissionais de administração de pessoal. Apesar de o eSocial ser um facilitador no envio de informações para os bancos de dados federais, a maior parte dos profissionais contadores afirmam que estavam despreparados para a realidade trazida pela obrigação acessória inovadora. As mudanças de rotina e metodologias foram iniciadas em 2015 e, conforme alterações no cronograma têm previsão de encerramento em janeiro de 2023, porém ainda provocam dúvidas aos profissionais das áreas administrativas de empresas públicas e privadas.

Palavras-chave: Contabilidade; eSocial; Tributação Governamental.

ABSTRACT:

The technological evolution has brought about major government changes to facilitate the presentation of business documents and data, and to comply with tax obligations. The implementation of eSocial brought new challenges to companies, but also several benefits. The government system has presented numerous benefits for both the Union and taxpayers,

¹ Mestre em Administração Pública (2022) pela UFTM. Bacharel em Administração (2009), Ciências Contábeis (2018), MBA em Gestão Empresarial (2012) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. Especialização em Gestão Pública (2016) pela FAVENI e em Contabilidade Pública e Auditoria pela Faculdade Instituto Brasil de Ensino - IBRA (2020). E-mail: deniaamorim@hotmail.com

² Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Mario Palmério – UniFUCAMP (2020). E-mail: marcosviniciusmp09@hotmail.com

³ Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Mario Palmério – UniFUCAMP (2020). E-mail: lukas.koro@outlook.com

as the use of the management tool successfully serves to provide information effectively. The objective of the study was to demonstrate the benefits and challenges that companies faced in the implementation of eSocial. The article was based on a literature review through bibliographical research, which consisted of examining the scientific literature to survey and analyze what has already been produced on the theme “eSocial and the challenges and benefits for its implementation”. It is important to emphasize that regarding the SPED components, of which eSocial is an integral system, there was a great impact on the career of accounting professionals, and the same occurred in relation to personnel administration professionals. Despite eSocial being a facilitator in sending information to federal databases, most professional accountants state that they were unprepared for the reality brought about by the innovative ancillary obligation. Routine changes and methodologies began in 2015 and, according to changes in the schedule, are expected to end in January 2023, but still raise doubts among professionals in the administrative areas of public and private companies.

Keywords: Accounting; E-social; Government Taxation.

INTRODUÇÃO

No século passado o profissional contabilista se limitava a ser responsável por livros de escrita contábil de determinada organização. Porém, com o passar dos anos, a profissão de contador se aperfeiçoou e se tornou essencial para as empresas, sejam elas públicas ou privadas. Da mesma maneira, o mercado cada vez mais exige variadas competências no processo organizacional. Os avanços tecnológicos influenciam e interferem nas ferramentas contábeis para interação ao ritmo acelerado exigido pelo mercado (FIC, 2010).

As inovações tecnológicas trouxeram grandes mudanças governamentais para facilitar a apresentação de documentos e dados empresariais, e para o cumprimento de obrigações fiscais. Criado pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o programa Sistema Público de Escrituração Digital, SPED, possui várias ramificações e uma delas é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, eSocial. Instrumento instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, trouxe mais agilidade para as empresas nas prestações de contas padronizadas em relação à contratação, manutenção e desligamento de empregados (COLOMBO, 2011).

O eSocial objetiva facilitar a comunicação dos empregadores com o Governo, de forma unificada, por meio do envio das informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicação de acidentes de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o fundo de garantia do

tempo de serviço, FGTS (RUFINO, 2016). A transmissão destes dados simplifica e reduz a burocracia para as empresas referente às obrigações fiscais e trabalhistas.

Quando o sistema estiver totalmente operacionalizado, todas as informações coletadas pela empresa e enviadas vão compor um banco de dados único que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores e contará com a participação de mais de oito milhões de empresas, além de 80 mil escritórios de contabilidade. Segundo Sousa *et al.* (2018), com a obrigatoriedade para as empresas, surgem também desafios e benefícios. O projeto trará para o país inúmeros benefícios tanto para União quanto para o contribuinte, pois a ideia de utilização da ferramenta de gestão atenderá com sucesso o envio de informação de forma eficaz.

As empresas têm inúmeros desafios para a implementação, porém os maiores talvez sejam o investimento na implantação, treinamento e operacionalização do sistema. Diante deste contexto questiona-se quais desafios e benefícios o eSocial trouxe para as empresas e como isso afetou suas rotinas. O objetivo do estudo foi demonstrar benefícios e desafios que as empresas enfrentaram na implantação do eSocial. Para isso foi pesquisado na literatura de acesso público os tipos de investimentos feitos para adesão do sistema, os benefícios diretos, rendimentos e como as empresas se reorganizaram para a nova rotina.

O trabalho se justificou como um referencial para descrição do impacto sofrido pelas organizações após a implementação obrigatória do eSocial. Os métodos utilizados para a pesquisa foram a revisão de literatura com análise qualitativa. O trabalho foi disposto em seções, sendo a Introdução, seguida pelo Referencial Teórico que apresentou os conceitos relevantes da pesquisa. A terceira seção detalhou os procedimentos metodológicos, enquanto que a quarta seção apresentou os resultados e as discussões. Já a última seção apresentou as considerações finais.

2 SPED – O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

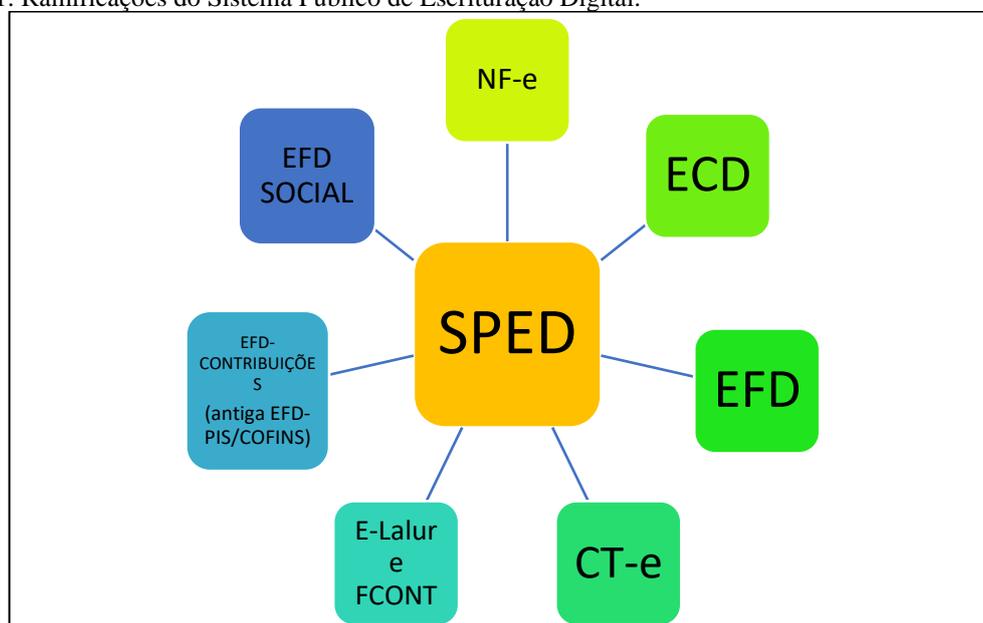
A evolução da tecnologia permitiu o desenvolvimento do Sistema Público de Escrituração Digital, SPED, possibilitando que os dados referentes à escrituração contábil e fiscal das empresas fossem transmitidos de forma unificada e digitalizada, propiciando maior comodidade e agilidade nos processos para o contribuinte, além da realização do cruzamento de dados pelos órgãos fiscalizadores para identificar atos ilícitos com maior precisão (SILVA *et al.*, 2013).

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O eSocial, Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas é um dos programas que integra o SPED e foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Objetivou desenvolver parâmetros para prestação de informações feitas pelo empregador, no que se refere à escrituração das obrigações que o mesmo possui para com seus empregados (RUFINO, 2016).

O SPED apresenta várias ramificações, ou seja, foi necessário o desenvolvimento de alguns subprojetos para compor Sistema por completo. A Figura 1 apresenta alguns dos subprojetos que o compunha no início da implantação.

Figura 1: Ramificações do Sistema Público de Escrituração Digital.



Fonte: MACHRY *et al.*, 2015.

Com a modernidade e os avanços tecnológicos, os registros das informações contábeis sofreram adaptações e mudanças em sua estrutura no decorrer do tempo (RUFINO, 2016). A unificação dos documentos e a melhoria da informação fornecida são algumas das intenções constatadas com o aperfeiçoamento da escrituração contábil. A legislação brasileira, mais especificamente no ano de 1850, por meio da Lei nº 556 de 25 de junho, instituiu o Código Comercial, que estabeleceu a obrigatoriedade da escrituração contábil no país, exigindo a elaboração da demonstração anual do Balanço Geral, no qual deveriam constar o ativo e o passivo.

Em 1860, com a promulgação da Lei nº 1.083 e do Decreto nº 2.679, foi regulamentada a primeira exigência legal brasileira sobre a padronização contábil

brasileira, o qual foi alterado em 1940 mediante os Decretos-Lei nº 2.4616/1940 e nº 2.642/1940 que discorriam sobre as normas da Contabilidade Pública dos estados e municípios. É comum os contadores ressaltarem que é necessário domínio sobre o assunto para que o profissional possa evitar a limitação e se sobressair diante dos demais. Um dos principais desafios enfrentados é a ausência de legislação clara, falta de *software* adequado e modificação da cultura predominante na empresa.

Já como benefícios, os profissionais alegaram que o SPED melhorou a gestão das empresas, reduziu a emissão e armazenamento de documentos físicos e fortaleceu a fiscalização contra fraudes (COLOMBO, 2011). A criação de Leis e Decretos específicos possibilitou a realização de uma análise histórica das empresas, já que foi possível evidenciar os resultados com o passar dos anos. Em dezembro de 2007, foi promulgada a Lei nº 11.638, que garantiu a obrigatoriedade de publicação das demonstrações financeiras.

Em 2009 foi publicada a Lei nº 11.941 que alterou a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários, concedeu remissão nos casos especificados e instituiu regime tributário de transição. Foi essa lei que alterou a Lei nº 6.404/1976 para estabelecer a adaptação das normas brasileiras de contabilidade às normas internacionais, unificando ainda mais as demonstrações contábeis.

Todas as inovações da tecnologia fizeram com que os registros, que antes eram realizados de forma manual, passassem a ser gerados e transmitidos de forma digital com a implantação do projeto “Sistema Público de Escrituração Digital” instituído pelo Decreto nº 7.979, de 8 de abril 2013, o qual tratou de estipular um instrumento encarregado de agrupar as informações de livros e documentos relativos à escrituração contábil e fiscal (SOUZA, 2016).

2.1 Caracterização do eSocial

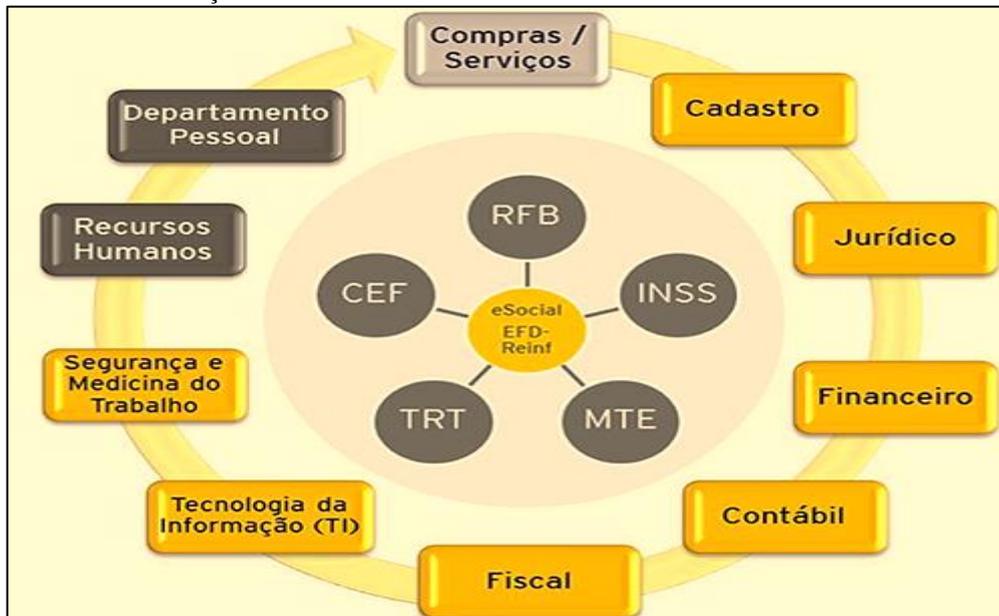
O eSocial, Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o qual estipulou que o sistema serviria como ferramenta unificadora das informações relacionadas à escrituração das obrigações acessórias do empregador em relação aos empregados.

O projeto foi resultante de uma ação que envolveu diversos órgãos federais, como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (CEF), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) e o Ministério do Planejamento e Ministério da Previdência (MPS). A Figura 2 ilustra o

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

ciclo de obrigações fiscais e os órgãos responsáveis por receber as informações unificadas pelo eSocial (BRASIL, 2014).

Figura 2: Ciclo de informações eSocial.



Fonte: BRASIL, 2020.

Devido à implantação do eSocial foi necessária adequação às normas e princípios para o envio dos dados. As normas de uso do sistema são seguidas de acordo com o Manual do eSocial, que explica aos órgãos envolvidos, aspectos legais e alguns detalhes sobre o funcionamento do mesmo. Os usuários seguiram o cronograma de implantação, conforme determinado pela Legislação. O Quadro 1 apresenta o Cronograma de adequação do eSocial, conforme as categorias empresarias.

Quadro 1: Cronograma de adequação ao eSocial.

Empregador com faturamento no ano calendário de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais)	
A partir da competência de janeiro de 2018	Obrigatoriedade de prestação de informações por meio do eSocial.
A partir da competência de julho de 2018	Obrigatoriedade da prestação de informação referente à tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho.
A transmissão dos eventos para os demais obrigados ao eSocial	
A partir da competência de julho de 2018	Obrigatoriedade de prestação de informação por meio do eSocial.
A partir da competência de janeiro de 2019	Obrigatoriedade da prestação de informação referente à tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho.

Fonte: CIAMBRONI *et al.*, 2016.

O Quadro 1 apresenta informações sobre o cronograma para envio ao eSocial, que iniciou em janeiro de 2018 para os empregadores com faturamento anual maior que R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), e estendeu-se a competência julho de 2018 que abrangeu a obrigação a todos os empregadores (CIAMBRONI *et al.*, 2016).

O Registro de Empregados é uma das principais alterações a ser realizada no portal do eSocial, contemplando o registro da folha de pagamento mensal e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados que substituirá o CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. As informações recebidas pelo eSocial passarão automaticamente para os órgãos responsáveis (GODINHO, 2017). O Quadro 2 apresenta as informações e obrigações que o Departamento de Pessoal das empresas repassam aos órgãos responsáveis que, após adesão total ao eSocial, serão unificadas em uma única obrigação acessória.

Ressalta-se que, em 2022, as empresas do setor público ainda estão em processo de implantação do sistema e por isso nem todas as obrigações acessórias foram unificadas.

Quadro 2: Obrigações do Departamento de Pessoal a serem repassadas ao eSocial.

Obrigações	Finalidades
SEFIP - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social	Consolidar os dados cadastrais e financeiros dos contribuintes e trabalhadores para repassar ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e à Previdência Social.
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	Registro permanente de admissões e dispensas de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais	Relação Anual de Informações Sociais para controle dos registros do FGTS, dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários, de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial, de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial Programa de Integração Social – PIS e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP.
DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte	Declarar as retenções de impostos retidos na fonte, inclusive das relações de trabalho.

Fonte: CIAMBRONI *et al.*, 2016.

A intenção do eSocial é que a prestação das informações unifique-se em um único sistema, o que contribui para uma fiscalização mais eficiente devido ao cruzamento e acesso às informações por parte dos auditores (CIAMBRONI *et al.*, 2016). De acordo com o Decreto nº 8.373/2014, as entidades e empregadores que devem aderir ao eSocial e assim, fornecer informações são o empregador doméstico, empresas ou algo que a ela se

assemelhe, o segurado especial, pessoas jurídicas de direito público de todas as esferas, e ainda as pessoas físicas e jurídicas que pagarem ou creditarem rendimentos nos quais tenham incidido Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF), mesmo que em apenas um mês do ano-calendário.

O Decreto também citou a viabilização e asseguarção de direitos, tanto previdenciários como trabalhistas, a racionalização e simplificação da execução das obrigações, a eliminação da redundância contida nas informações oferecidas pela pessoa de qualquer natureza, a elevação do nível de qualidade das informações e a concessão de tratamento especial para as microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014). A implantação completa do eSocial é vista como mais uma forma de assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que aqueles que possuem obrigações para com eles possam cumpri-las de forma simplificada (FIC, 2010).

2.2 A Contabilidade e o Sistema de Escrituração Digital (SPED)

O SPED, Sistema Público de Escrituração Digital, promoveu diversas mudanças que impactaram diretamente na profissão contábil e nas diversas áreas tecnológicas das atividades envolvidas. Entre os benefícios, destacam-se as demonstrações contábeis reais e íntegras, redução dos custos com a emissão e armazenamento dos documentos em papel e o aperfeiçoamento dos serviços de escrituração (MACHRY *et al.*, 2020).

A criação do SPED facilitou as tarefas do profissional contábil pelo armazenamento e tratamento de informações geradas pela atividade e a transposição da fase do papel para a fase de transmissão digital, o que permitiu maior velocidade de envio, segurança, compartilhamento e confiabilidade dos dados das empresas (CIAMBRONI *et al.*, 2016).

O Fisco, órgão responsável pelo controle e fiscalização das leis tributárias, implantou o SPED com o intuito de aprimorar os controles das movimentações contábeis e fiscais dos contribuintes, facilitando a fiscalização e, conseqüentemente, coibindo a sonegação de tributos. Essa mudança facilitou a rotina dos profissionais contabilistas que, diante da informatização conseguiu aproximar o contribuinte dos órgãos fiscalizadores e substituir os documentos físicos por documentos fiscais digitais, simplificando as obrigações acessórias. Toda essa movimentação é gerada por sistemas informatizados e integrados pela empresa, o que reduz o índice de erros com a escrituração das notas fiscais de forma manual, assim como o tempo despendido com a digitação e conferência dos documentos (MACHRY *et al.*, 2020).

De uma forma geral, a função do contador passou a ser mais valorizada, ao passar a desempenhar também a função de consultor nas organizações, ocasionada por várias alterações na legislação brasileira e, por consequência, na própria contabilidade. Isto levou o profissional a seguir normas contábeis com maior exatidão, o que garante que as informações passadas aos fiscos sejam precisas e corretas, sendo instrumento de auxílio na contabilidade gerencial, no controle e na tomada de decisões (GODINHO, 2017).

Para Vidigal (2019), o novo sistema de informação desafia os profissionais atuantes na área a se atualizarem e a agirem de forma satisfatória à exigência dos usuários das informações. Os usuários, principalmente os entes fiscalizadores, exigem adequação e postura ética para atingir os principais interesses na qualidade das informações prestadas pelas empresas a fim de garantir a transparência e veracidade do que é informado, investigando o correto recolhimento dos impostos. Logo, sistemas mais ágeis auxiliam os órgãos arrecadadores a terem informações tempestivas e com maior nível de qualidade.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

O estudo baseou-se em revisão de literatura por meio da pesquisa bibliográfica, que consistiu no exame da literatura científica para levantamento e análise do que já foi produzido sobre o tema “eSocial e os desafios e benefícios para sua implantação”. Envolveu as atividades básicas de identificação, compilação, análise e interpretação de textos relacionados. A coleta de dados foi desenvolvida em artigos científicos publicados na última década. O recorte temporal se deu em função dos debates acadêmicos e políticos sobre a definição do conceito do eSocial na intenção de ampliar o conceito do sistema por meio de uma perspectiva subjetiva e composta por dimensões tanto positivas quanto negativas em sua implementação.

Primeiramente foi feita uma revisão bibliográfica das produções científicas eletrônicas na biblioteca eletrônica *SciELO*, que abarcou uma compilação selecionada de periódicos científicos brasileiros. Foram encontradas 647 referências por meio da utilização da palavra-chave “Implantação do eSocial”. Foram incluídos apenas os artigos originais em função da sua maior circulação no meio acadêmico e profissional, excluindo assim, teses de doutorado, dissertações de mestrado, monografias, anais de congresso, editoriais e artigos que não continham informações relevantes sobre o tema eSocial. A análise dos dados foi realizada seguindo as perspectivas da técnica de Análise de Conteúdo.

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Inicialmente foi feita uma leitura flutuante das produções, para em seguida serem identificados os eixos temáticos e estabelecidos os núcleos de sentido para criação do artigo. Para fase final foram selecionados 12 artigos dos quais cinco apresentam as vantagens, enquanto os outros sete apresentam as dificuldades. Como o objetivo desse estudo “é demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentaram na implantação do eSocial”, os 12 artigos selecionados atendem as premissas definidas para a pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O sistema eSocial foi criado com o objetivo de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários, além de simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, para redução de custos e da informalidade. Visou também à melhoria das informações da seguridade social e o aumento da arrecadação ao diminuir a inadimplência, erros, sonegação e fraudes. O quadro 3 apresenta estudos que foram utilizados para desenvolvimento da pesquisa.

Quadro 3: Estudos selecionados para pesquisa

ANO DE PUBLICAÇÃO	AUTORES	TÍTULO	TEMÁTICA GERAL
2015	DEL FRARI, T. D.	Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto eSocial: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte.	Contabilidade digital surge à necessidade das empresas estarem mais preparadas para abrangerem os sistemas das escriturações digitais criadas pelo governo.
2014	POLONI, W. P.	Sistema Público de Escrituração Digital – SPED: a nova realidade das empresas	O projeto do SPED foi uma iniciativa integrada entre os governos estaduais e do Distrito Federal, na qual a meta principal foi promover a integração fiscal entre União, Estados e Municípios.
2018	SOUSA, F. R.; PASSARINHO, J. O.; SILVA, P. H.; RIBEIRO, D. M. R.	E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital	Visando o maior controle e fiscalização de informações pelo Fisco, o Governo criou o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que contribui para o cumprimento das legislações em seus diversos projetos de escrituração digital, sendo um deles o eSocial.
2017	RIBEIRO, D. V.	ESOCIAL: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC	Para simplificar e unificar as informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, o Governo Federal criou a escrituração Fiscal Digital – eSocial, este projeto faz parte, e é considerado

			o mais complexo dos projetos de escrituração digital – SPED.
2017	CERQUEIRA, F. S.	eSocial: SPED trabalhista e suas mudanças no escritório de contabilidade do município de Governador Mangabeira – BA.	A partir do SPED, criou-se em conjunto com as entidades federais, o eSocial, projeto que visou unificar a folha de pagamento e as obrigações acessórias.
2013	BORGES, C. F.; SOARES, A. B.; MARTINS, V. F	Sistema Público de Escrituração Digital – SPED: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia.	Análise dos desafios e benefícios da adesão do SPED e eSocial para os profissionais contábeis do município de Uberlândia

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

De acordo com Del Frari (2015), os principais benefícios do projeto e-social para as empresas é a quantidade de relatórios e informações que muitas vezes eram registradas em vários programas do governo, e que passaram a ser registradas em um único sistema. A impressão de papéis também foi reduzida, logo o custo com emissão de documentos diminuiu, pois todas as informações estão disponíveis *on-line*. Foi possível melhorar o cumprimento da legislação pertinente a todo o processo. Para os profissionais da área foi de grande valia esta inovação, pois, abriu novas oportunidades, ampliou e modificou o dia a dia do contabilista que passou a precisar cada vez mais de capacitação e de pessoas que entendam inteiramente todos os processos do sistema.

No ambiente empresarial o principal benefício foi a redução de impressões, reduzindo a quantidade de papéis. Como o envio das informações de contratação, manutenção de vínculos e de demissão devem ser enviadas tempestivamente, os acordos trabalhistas informais passaram a ser inviáveis, extinguindo os riscos de autuações do Ministério do Trabalho. A questão de férias também passou a ser mais fiscalizada, visto que todos devem seguir o padrão conforme é exigido pela CLT, não havendo mais exceções informais para alguns funcionários (RIBEIRO, 2017).

Dentre as vantagens apresentadas pelo projeto está a padronização e a integração de cadastros que vale para pessoas físicas e jurídicas junto aos órgãos participantes. O SPED promove a integração das escriturações contábeis e fiscais com o sistema do eSocial, otimizando a transmissão das informações dos empregadores e unificando as informações para atender diversos órgãos do governo. A partir da integral implantação, ele será a ligação oficial entre o governo e as empresas. A concentração de dados e várias

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

informações que são prestadas em diversas declarações, como CAGED, RAIS, DIRF e GFIP em uma única base reduz a morosidade das rotinas trabalhistas e ainda gera eficiência para empregadores e órgãos fiscalizadores (OLIVEIRA, 2013). O quadro 4 apresenta mais benefícios da adoção do eSocial para a contabilidade pública e privada.

Quadro 4: Benefícios do eSocial.

Empresas	- Uma forma simples, barata e eficiente para as empresas cumprirem suas obrigações perante o setor público; Substituição de várias prestações de informações (obrigações acessórias) ao governo, por apenas uma; Redução da burocracia e ganho de produtividade.
Governo	- Facilita o processo de fiscalização das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, por meio do cruzamento e da verificação de dados por parte do Governo Federal.
Empregados	- Facilita o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários em tempo hábil.

Fonte: RIBEIRO, 2017.

Para os órgãos fiscalizadores, as vantagens do eSocial são mais visíveis. O principal ponto é a fiscalização, pelo fato de todas as informações das áreas trabalhista, previdenciária e social serem enviadas por um único sistema, os cruzamentos dessas informações são otimizados, facilitando a identificação de irregularidades e descumprimento da legislação. Num segundo momento, as vantagens são em relação às arrecadações, pois o envio incorreto de informações ou o atraso no envio das mesmas gera multas e com isso a arrecadação do governo tende a aumentar (GUESSI, 2017).

Para Del Frari (2015) a grande vantagem para as empresas é a garantia da informação do passado bem resguardada, visto que estará armazenada no repositório digital do governo e todos os órgãos que precisam das informações terão acesso sem ter que deslocar fiscais para consultas e fiscalizações. Conforme Rufino (2016), grande parte das mudanças que ocorrem no cotidiano da população exige um grande esforço por parte daquele que incluirá algo novo em seu cotidiano. Dessa forma, a implantação do eSocial não é diferente, uma vez que os benefícios previstos vieram acompanhados de desafios, refletidos diretamente nos indivíduos que o utilizam e nos que o desenvolvem.

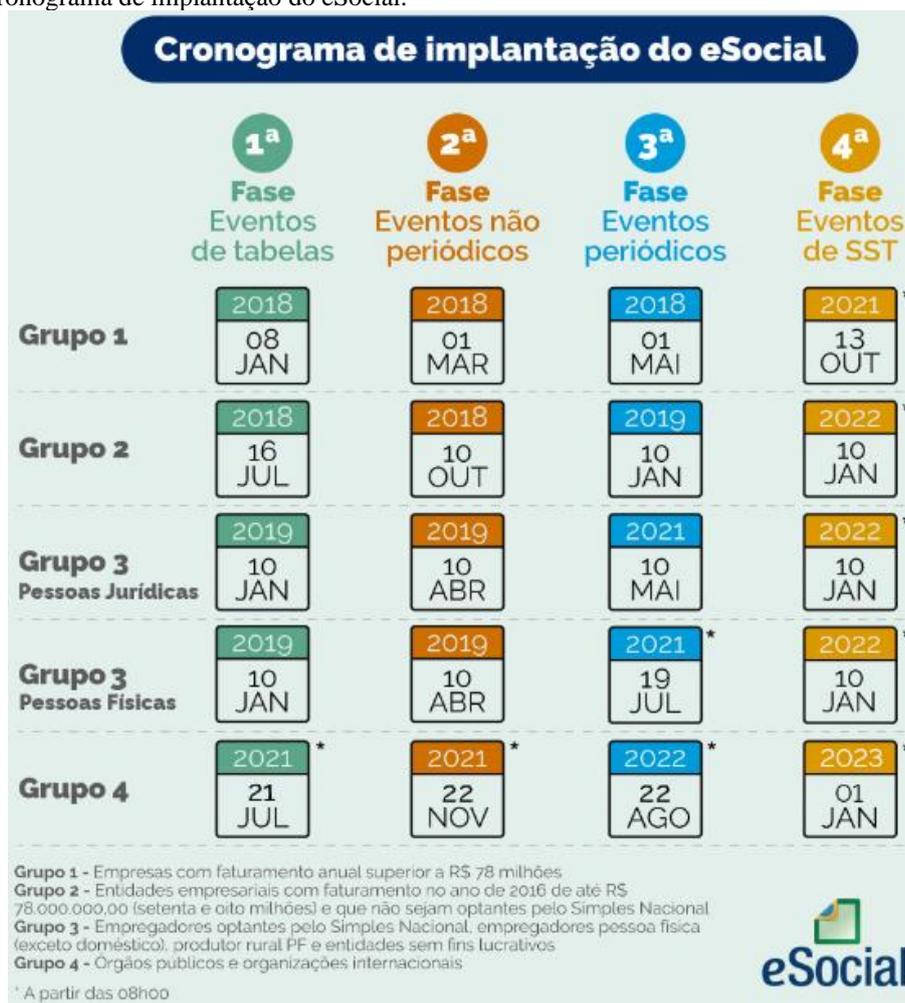
Dentre os impactos positivos que o eSocial ocasionou ressalta-se a redução de arquivos físicos e a maior exposição de irregularidades devido a três fatores: o aprimoramento do controle de processos, a maior fiscalização das operações e o acesso às informações de forma imediata. Da mesma forma, o sistema proporciona um aprimoramento nas rotinas do FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, já que

otimiza o ato de retificar, alterar e excluir dados informativos, realização de processo de transferência ou cancelamento de desligamento de trabalhadores e resgate de valores do mesmo (SOUSA *et al.*, 2018).

A implementação do sistema ampliou a garantia dos direitos trabalhistas e simplificou os processos que os empregadores realizavam em declarações individuais relacionadas a obrigações acessórias, como por exemplo, GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social, CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais, DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, entre outras, sendo essa última mudança uma forma de atender a diversos órgãos por meio de um único sistema (VIEIRA, 2019).

O cronograma de adoção sofreu várias alterações no decorrer do projeto, porém encontra-se pendente apenas o grupo 4, composto pelos órgãos públicos e organizações internacionais, como demonstra a Figura 3.

Figura 3: Cronograma de implantação do eSocial.



Fonte: BRASIL, 2022.

Embora a adoção tenha sido gradativa e, as empresas públicas ainda estejam em fase inicial de envios, o que as obrigam ao envio de DIRF, CAGED e RAIS no ano de 2023, referente ao ano-base 2022, espera-se que a partir do ano-base 2023 essas obrigações não existam mais. Ressalta-se que em 2022 os entes públicos já deixaram de emitir a GPS – Guia de Previdência Social, e passaram a recolher as obrigações patronais por meio do DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais, emitidos no sistema eSocial.

No que se refere aos desafios, ressalta-se que um deles foi o desprendimento de recursos financeiros, principalmente na adequação dos sistemas e capacitação dos departamentos envolvidos. Enfatiza-se que foi necessária uma adaptação aos prazos referentes aos eventos vinculados ao eSocial, como também a precaução com o espaço de tempo de customização de outros sistemas da empresa (RUFINO, 2016).

Para Vieira (2019), outro desafio encontrado na implementação do sistema foi que, apesar de empregador e empregado serem beneficiados pelo fato de poderem acompanhar de uma maneira mais simplificada as informações relativas ao vínculo, a concentração de um grande número de dados exigiu muita organização na padronização, revisão e unificação dos dados, além da alteração das rotinas de empregados responsáveis por rotinas de contratação, manutenção e demissão.

Os desafios na implantação do eSocial foram um pouco maiores por parte da receptividade das empresas. As pessoas que trabalhavam diretamente com o departamento de pessoal foram capacitadas com treinamentos, para que pudesse interagir melhor a comunicação entre as demais áreas das empresas para que no final não houvesse retrabalho ou lançamentos incorretos. Foi preciso uma mudança cultural nos processos internos e isso ocasionou as principais dificuldades para a implantação, pois o novo ambiente mudou os processos diários de todos os envolvidos (CERQUEIRA, 2017). As empresas necessitaram ajustar muitos detalhes nos sistemas informacionais, pois, poderiam ter grandes problemas, visto que a maneira de fazer mudou muito.

A forma e prazos para lançamentos de dados tiveram que se adaptar a nova realidade imposta pelo eSocial. As ações informais e registros retroativos foram extintos e os profissionais responsáveis por lançamentos tiveram que estabelecer critérios para recebimento de documentos de empregados e de clientes, no caso dos escritórios de contabilidade. O encurtamento dos prazos foi uma dificuldade encontrada, e a não entrega

dos arquivos nas devidas datas foram passíveis de aplicação de multas. As penalizações por atrasos ou não envio foram, primeiramente, notificadas aos contribuintes com prazo para defesa via e-mail. Se a empresa não se manifestou ou não cumpriu o que foi estabelecido, ela seria autuada. Muitas empresas sofreram grande impacto pelo fato de não estarem com sistema informatizado preparado e por não terem analisado adequadamente todas as informações que deveriam ser coletadas e lançadas de maneira correta (POLONI, 2014).

Embora tenha prometido maior segurança às informações, o processo de migração de dados implicou em mais desafios para os empregadores. O maior deles foi a padronização, a revisão e a unificação dos cadastros dos trabalhadores, pois foi necessário concentrar todas as informações fiscais dos empregados e conferir todos os documentos como Cadastro de Pessoa Física (CPF), filiação, dependentes e outros. Foi preciso organizar o trabalho de forma que não provocasse atrasos no preenchimento e envio das informações rotineiras. Por fim, a migração alterou a estrutura da base de dados da gestão das organizações, pois todas tiveram que se adequar às regras do eSocial (SOUSA *et al.*, 2018). O quadro 5 apresenta alguns desafios na implantação do sistema.

Quadro 5: Mudanças nas rotinas dos departamentos de Recursos Humanos pós eSocial.

Rotinas	Procedimentos pós-eSocial
Admissão	Deve ser informada ao sistema assim que a mesma ocorrer;
PIS	Será possível o cadastro do PIS pela internet, por meio de um programa único, disponibilizado pela Caixa Econômica Federal;
Cadastro de empregado	Essas informações devem ser informadas e codificadas em um único arquivo no eSocial;
Folha de Pagamento	O eSocial tem uma base de dados chamada RET na qual é enviada a movimentação da folha de pagamentos, composta pela remuneração e pagamento do trabalhador, para validação da mesma;
FGTS	A guia do FGTS é gerada por meio do eSocial e ambiente Caixa;
INSS	As guias são geradas por meio do eSocial (DARF);
Demissão	Deve ser informada ao sistema na data em que ocorrer.

Fonte: RIBEIRO, 2017.

Com a implementação do eSocial, os empregadores provavelmente sofreram grande impacto cultural, e o cumprimento da legislação trabalhista foi uma delas, pois nem sempre a mesma era respeitada. Como exemplo, cita-se a admissão de empregados, que, conforme a CLT, o empregado só pode exercer a função após apresentar todos os documentos e

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

exames médicos demonstrando estar apto ao exercício, porém muitas vezes o empregador permitia o início das atividades do empregado sem as devidas documentações. Com o eSocial isso não é mais possível, pois as informações devem ser enviadas em tempo real e o descumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias estão sujeitas a penalidades e multas (RIBEIRO, 2017).

Apesar dos vários desafios e da demanda de tempo e mobilização no primeiro momento, o eSocial trouxe amplos benefícios a todos os envolvidos. O que os empregadores precisaram e ainda necessitam é a organização e padronização de rotinas do departamento de pessoal por causa dos prazos e dos detalhes. Com o projeto implantado, as empresas têm reunidos, em um único sistema, as obrigações fiscais e trabalhistas, o que facilitou o acompanhamento por parte delas e dos empregados.

O eSocial apresenta-se como algo inovador e uma ferramenta para agilizar transações contábeis públicas e privadas, para atender as normas legislativas desta sistemática, porém, foram necessárias mudanças significativas quanto à capacitação profissional, no preparo e na revisão de rotinas contábeis e administrativas no âmbito trabalhista e, conseqüentemente, a implantação destes sistemas apresentaram desafios, principalmente para os profissionais da área contábil. A perspectiva foi de que a sistematização do envio das informações do eSocial demandaram a racionalização e a automatização de processos e esses aspectos confirmaram a necessidade premente das empresas de investimentos em soluções administrativas de integração de sistemas e ferramentas de fluxo de trabalho (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

Já em relação às opiniões sobre o eSocial, essas mudam de acordo com o perfil de cada empresa, de forma que a maneira como as informações fornecidas são mais simples e o tempo despendido com o preenchimento das mesmas é menor. Afinal, embora o eSocial substitua diversos documentos e declarações, percebe-se uma cobrança maior de detalhamento das informações solicitadas, o que exige do profissional de recursos humanos uma nova postura em relação ao trabalho e, não somente uma reorganização da rotina, como também um maior conhecimento da legislação e observação dos procedimentos adotados (SOUSA *et al.*, 2018).

Cerqueira (2017) afirma que para a realização de implantação eficiente foi necessário a colaboração entre os setores da organização, o que exigiu reorganização do planejamento estratégico, de maneira que o eSocial fosse desenvolvido em conjunto com as outras áreas afetadas pelo SPED. O principal setor afetado com o eSocial foi o

departamento de Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos, uma vez que o mesmo foi o responsável pela adequação dos sistemas da empresa ao eSocial. Portanto, os departamentos de Contabilidade, Finanças, Compras, Jurídico, Medicina e Segurança do Trabalho, Tributário, Fiscal e Compras também necessitaram se adequar e trabalhar em conjunto com o primeiro (PAULINO, 2018).

Ainda segundo Paulino (2018), a implantação do eSocial para as prestadoras de serviços contábeis provocou mudanças não apenas no setor de Recursos Humanos, mas também na contabilidade, nos suprimentos e no serviço de medicina e segurança do trabalho, pois as informações prestadas são relativas a esses setores. No início, as mudanças não foram simplificadas, pelo contrário, nos testes do eSocial as informações deviam continuar a ser entregues, o que resultou em mais trabalho para os profissionais das empresas prestadoras de serviços contábeis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentam na implantação do eSocial, os benefícios diretos, rendimentos e como estas empresas terão que se reorganizar para a nova rotina. De acordo com a pesquisa realizada os objetivos foram alcançados uma vez que na literatura estudada foi possível encontrar vários artigos onde foram realizados estudos de casos, que descreveram pontos positivos e negativos na implantação do sistema. É importante ressaltar que referente aos componentes do SPED, houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, e o mesmo ocorreu em relação aos profissionais de administração de pessoal com a entrada do eSocial.

Apesar de o eSocial ser um facilitador no envio de informações para os bancos de dados federais, a maior parte dos profissionais contadores afirmam que estavam despreparados para a realidade trazida pela obrigação acessória inovadora. As mudanças de rotina e metodologias foram iniciadas em 2015 e, conforme alterações no cronograma têm previsão de encerramento em janeiro de 2023, porém ainda provocam dúvidas aos profissionais das áreas administrativas de empresas públicas e privadas.

Os processos de contabilidade de todas as empresas que empregam funcionários mudaram para atender as normas da nova sistemática e necessitaram realizar mudanças significativas quanto à capacitação profissional, no preparo e na revisão de processos contábeis e administrativos no âmbito trabalhista.

BRASIL, eSocial. **Implantação da Versão S-1.0 do eSocial e Eventos de Folha de Empregadores Pessoa Física começam a partir de 19 de Julho**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/implantacao-da-versao-s10-do-esocial-e-eventos-de-folha-de-empregadores-pessoa-fisica-comecam-a-partir-de-19-de-julho>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL, Receita Federal. **SPED – Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/966>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

CERQUEIRA, Fabiano Silva. **Esocial: SPED trabalhista e suas mudanças no escritório de contabilidade do município de Governador Mangabeira - BA**. 2017. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Faculdade Maria Milza, Governador Mangabeira, 2017.

CIAMBRONI, Eduardo Vernille; SANTANA, Fátima Regina Brunholli de; MENDONÇA, LÍlian dos Anjos; TARDIM, Mirna de Oliveira; PEREIRA, Raquel Rodrigues. **A sociedade do século XXI, a tecnologia da informação e a formação do perfil do profissional contábil: uma visão contemporânea**. 2016. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências contábeis) - Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativa de Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2016.

COLOMBO, Marcela. **As mudanças nas obrigações fiscais acessórias com o SPED-fiscal e o reflexo nas empresas**. 2011. 72 f. Trabalho de Conclusão de curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2011.

DEL FRARI, Tamires Dressler. **Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto e-social: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte**. 2015. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015.

FIC; Fernanda Severo. **A evolução da escrituração contábil no Brasil**. 2010. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

GODINHO, Bruna. **E-SOCIAL: A Percepção Do Profissional de Recursos Humanos Sobre o Módulo Empregador Doméstico**. 2017. 52 f. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

GUESSI, Sabrina de Amorim. **O reflexo da implantação do e-social na cultura organizacional**. 2017. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2017.

MACHRY, Deisy Braun; SOUZA, Fabiely Cristina Garcia de; FANCK, Jaqueline Terezinha; PRIM, Pâmela Regina. **Sistema público de escrituração digital (SPED) e suas ramificações: Um estudo de suas vantagens e implicações**. In: Mostra de Iniciação Científica Faculdade La Salle, Lucas do Rio Verde, p. 390-405, 2015.

OLIVEIRA, Delaine. **eSocial: Vantagens e desafios**. 2013. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/12448/esocial-vantagens-e-desafios/>. Acesso em: 17 out. 2020.

PAULINO, Gedayane Schefer. **Esocial - o impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado-SC**. 2018. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúna, 2018.

POLONI, Waléria Pereira. **Sistema público de escrituração digital – SPED: a nova realidade das empresas**. 2014. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2014.

RIBEIRO, Douglas Vicente. **ESOCIAL: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC**. 2017. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúna, 2017.

RUFINO, Ana Paula de Araújo. **Os Impactos da Implementação do eSocial no Âmbito dos Escritórios de Contabilidade do Município de Caicó/RN: A Perspectiva dos Contabilistas**. 2016. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Departamento de Ciências Exatas e Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2016.

SILVA, Aldy Fernandes; PASSOS, Gustavo Rique Pinto; GALLO, Mauro Fernando; PETERS, Marcos Reinaldo Severino. SPED - Sistema Público de Escritura Digital: influencia nos resultados econômico-financeiros declarados pelas empresas. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 15, n. 48, p. 445-461, 2013.

SOUSA, Fabiano Ribeiro; PASSARINHO, Jonhantoliveira; SILVA, Paulo Henrique; RIBEIRO, Douglas Marcelo Rodrigues. E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital. **Revista Saber Eletrônico**, v. 2, n. 1, Jussara, p. 93-139, 2018.

SOUZA, Adriano Amorim. **Análise da participação de empresas e investidores no mercado de capitais brasileiro de 2000 a 2015**. 2016. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Econômicas) - Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande. 2016.

VIDIGAL, Joselaine Sales da Silva. **Elaboração de um sistema de informação para apoio às decisões orçamentárias e financeiras em uma instituição federal de ensino**. 2019. 96 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2019.

VIEIRA, Flávia Regina Pena; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. **Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do e-social**. 2019. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Centro Universitário Mário Palmério, Monte Carmelo, 2019.