

DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Marcos Vinicius Mota Pereira¹

Lucas Assunção Gonçalves¹

Dênia Aparecida de Amorim²

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 traz para as empresas, desafios e benefícios. O programa governamental apresenta inúmeros benefícios tanto para União quanto para o contribuinte, pois a ideia de utilização desta ferramenta de gestão irá atender o sucesso à informação de forma eficaz. O objetivo do estudo é demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentam na implantação do eSocial. O presente artigo baseia-se em revisão de literatura por meio da pesquisa bibliográfica, que consiste no exame da literatura científica para levantamento e análise do que já se produziu sobre o tema “eSocial e os desafios e benefícios para sua implantação”. 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 descrevem pontos positivos e negativos na implantação do eSocial.

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade; eSocial; Tributação Governamental.

ABSTRACT

The Technological developments have brought great governmental changes to facilitate the presentation of business documents and data, and to comply with tax obligations. The implementation of eSocial brings challenges and benefits to companies. The government program has numerous benefits for both the Union and the taxpayer, as the idea of using this management tool will effectively serve the information success. The objective of the study is to demonstrate the benefits and challenges that companies face in the implementation of eSocial. This article is based on a literature review through bibliographic research, which consists 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”. According to the research carried out, the objectives were achieved since in the studied literature it was possible to find several articles where case studies were carried out, which describe positive and negative points in the implementation of eSocial.

KEY-WORDS: Accounting; Esocial; Government Taxation.

1 INTRODUÇÃO

No século passado o profissional contabilista se limitava a ser responsável por livros de escrita contábil de uma determinada organização. Porém, com o passar dos anos, a profissão de contador vem se aperfeiçoando e se tornando cada vez mais essencial para as

empresas, seja ela pública ou privada. Da mesma maneira, o mercado cada vez mais exige variadas competências no processo como um todo. Os avanços tecnológicos servem de ferramentas contábeis para interação do 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. 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) que é uma ferramenta instituída pelo decreto nº 8373/2014 que trouxe mais agilidade para as empresas nas prestações de contas padronizadas a partir da publicação do decreto (COLOMBO, 2011).

De acordo com Rufino (2016), o eSocial tem como objetivo facilitar a comunicação dos empregadores com o Governo, de forma unificada, 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). A transmissão destes dados simplifica e reduz a burocracia para as empresas referente às obrigações fiscais e trabalhistas. Todas as informações coletadas pela empresa 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 Souza *et al.* (2018), com a obrigatoriedade do eSocial para as empresas, surgem também desafios e benefícios. Esse projeto trará para o país inúmeros benefícios tanto para União quanto para o contribuinte, pois a ideia de utilização desta ferramenta de gestão irá atender o sucesso à informação de forma eficaz. As empresas têm como um dos grandes desafios, o investimento na implantação e operacionalização do sistema.

Diante deste contexto busca-se responder a seguinte problemática: quais desafios e benefícios o eSocial trás para as empresas e como isso afetará suas rotinas. O objetivo do estudo é demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentam na implantação do eSocial, além dos investimentos que são feitos para adesão do sistema, os benefícios diretos, rendimentos e como estas empresas terão que se reorganizar para a nova rotina.

Este trabalho se justifica como um referencial para descrever o impacto sofrido pelas organizações após a implementação obrigatória do eSocial. Sendo assim, a metodologia de pesquisa será uma revisão na literatura.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

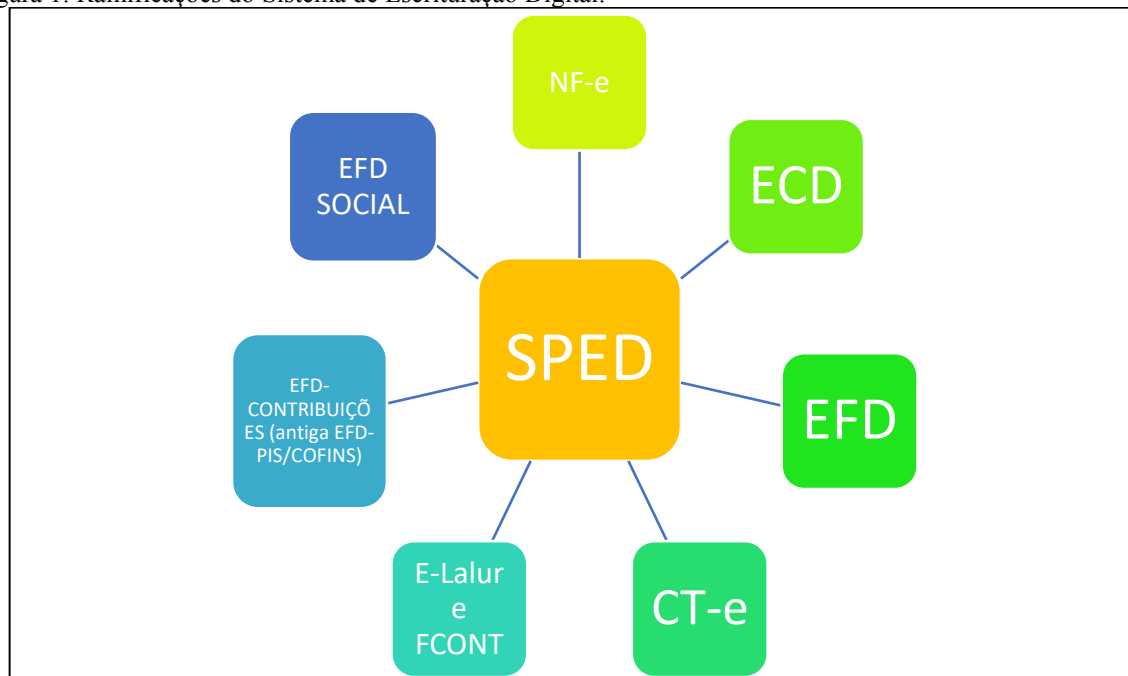
2.1 SPED – Sistema de Escrituração Digital

A evolução da tecnologia permitiu o desenvolvimento do SPED - Sistema Público de Escrituração Digital, o qual possibilitou que os dados referentes à escrituração contábil e fiscal das empresas fossem transmitidas de uma forma unificada e digitalizada, com o objetivo de maior comodidade e agilidade nos processos para o contribuinte, além de realizar o cruzamento de dados pelos órgãos fiscalizadores com intuito de identificar atos ilícitos com maior agilidade (SILVA, 2013).

De acordo com Rufino (2016), o eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas é um dos programas que integra o SPED. Esse foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 e tem por objetivo 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.

O Sistema Público de Escrituração Digital apresenta várias ramificações, ou seja, foram necessários alguns subprojetos para compor Sistema por completo. A Figura 01 apresenta alguns dos subprojetos que compõem o SPED.

Figura 1: Ramificações do Sistema de Escrituração Digital.



Fonte: BRASIL, 2020

Segundo Rufino (2016), com a chegada da era moderna, os registros das informações contábeis sofreram adaptações e mudanças em sua estrutura no decorrer do tempo. 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.

Posteriormente, no ano de 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 2.4616/40 e 2.642/40 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. Dessa forma, um dos principais desafios enfrentados foi a ausência de legislação clara, falta de software adequado e modificação da cultura predominante na empresa. Porém, quando citados os benefícios, os profissionais alegaram que o SPED melhorou a gestão das empresas, reduziu a emissão e armazenamento de documentos físicos e ainda fortaleceu a fiscalização contra fraudes (COLOMBO, 2011).

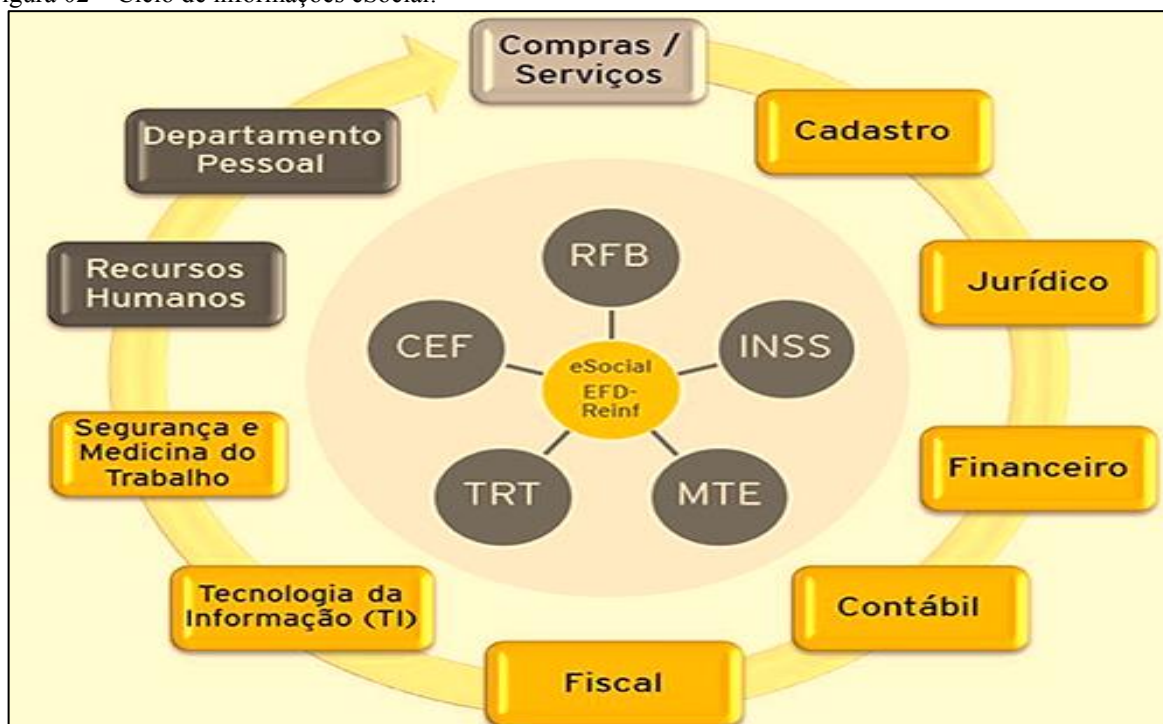
A criação de Leis e Decretos específicos possibilitou a realização de uma análise histórica das empresas, já que foi possível evidenciar os resultados com o passar dos anos. Em dezembro de 2007, foi promulgada a Lei nº 11.638/2007, que garantiu a obrigatoriedade de publicação das demonstrações financeiras, assim como em 2009 foi instaurada a Lei nº 11.941/2009 que alterou a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários; concedeu remissão nos casos especificados; instituiu regime tributário de transição que veio alterar a Lei nº 6.404/1976, que estabeleceu a adaptação das normas brasileiras de contabilidade às normas internacionais, unificando ainda mais as demonstrações contábeis.

Todas essas evoluções da tecnologia fizeram com que os registros, que antes eram desenvolvidos de forma manual, fossem gerados e transmitidos de forma digital por meio do projeto do Sistema Público de Escrituração Digital instituído pelo Decreto nº 7.979, de 8 de abril 2013, o qual trata-se de um instrumento encarregado de agrupar as informações de livros e documentos relativos à escrituração contábil e fiscal (SOUZA, 2016).

2.2 Caracterização do eSocial

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, popularmente denominado eSocial, foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o qual cita no artigo 2º que esse programa servirá como uma ferramenta unificadora das informações relacionadas à escrituração das obrigações que o empregador possui com relação aos empregados. O projeto é resultante de uma ação que envolveu diversos órgãos federais, como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (CEF), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Planejamento e Ministério da Previdência (MPS). A Figura 02 ilustra o ciclo de obrigações fiscais e os órgãos responsáveis por receber as informações unificadas pelo eSocial (BRASIL, 2014).

Figura 02 – Ciclo de informações eSocial.



Fonte: BRASIL, 2020

Devido à implantação do eSocial foi necessária adequação às suas 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 devem seguir o cronograma de implantação, conforme determinado pela Legislação. O Quadro 01 apresenta o Cronograma de adequação do eSocial, conforme as categorias empresarias.

Quadro 01: 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, 2016.

O Quadro 01 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 estende-se a competência julho de 2018 que abrange a obrigação a todos os empregadores (CIAMBRONI, 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 deixará de existir, pois as informações passarão automaticamente para o órgão responsável (GODINHO, 2017). O Quadro 02 apresenta as informações e obrigações que o Departamento de Pessoal das empresas repassam aos órgãos responsáveis que, após adesão ao eSocial, serão unificadas em uma única obrigação acessória.

Quadro 02: Obrigações do Departamento 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 dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais	Relação Anual de Informações Sociais, que objetiva entre outras funções, o controle dos registros do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - 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 imposto de renda na fonte, inclusive nas relações de trabalho.
--	---

Fonte: CIAMBRONI, 2016.

A prestação das informações tende a unificar-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, 2016). De acordo com o Decreto nº 8.373/2014, as entidades e empregadores que devem fornecer as informações são o empregador doméstico, a empresa, 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 cita 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 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).

2.3 Contabilidade perante 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 o armazenamento dos documentos em papel e o aperfeiçoamento dos serviços de escrituração (MACHRY *et al.*, 2020).

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 de seus contribuintes, aumentando assim, a fiscalização, e consequentemente coibindo a sonegação de impostos. Essa mudança facilitou a rotina do profissional contabilista que, diante da informatização consegue aproximar o contribuinte do fisco e substituir os documentos físicos por documentos fiscais digitais, simplificando as obrigações acessórias. Toda a 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).

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, que permitiu maior velocidade de envio, segurança, compartilhamento e confiabilidade dos dados das empresas (CIAMBRONI, 2016).

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 leva o profissional a seguir às normas contábeis com mais exatidão, o que garante que as informações passadas ao fisco 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 agirem de forma satisfatória à exigência dos usuários das informações. Os usuários, principalmente os entes fiscalizadores, exigem adequação e postura ética para atingir os seus 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.

2.4 Desafios e Benefícios na Implantação do eSocial

Conforme Rufino (2016), grande parte das mudanças que ocorrem no cotidiano da população exige um grande esforço por parte daquele que irá incluir algo novo em seu cotidiano. Dessa forma com a implantação do eSocial não é diferente, uma vez que os benefícios previstos vieram acompanhados de desafios, refletidos diretamente nos indivíduos que o utilizam.

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 (SOUZA, 2018).

A implementação do eSocial 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, entre outras, sendo essa última mudança uma forma de atender a diversos órgãos por meio de um único sistema (VIEIRA, 2019).

No que se refere aos desafios, ressalta-se que um deles é o desprendimento de recursos financeiros, principalmente na adequação dos sistemas e capacitação dos departamentos envolvidos. Enfatiza ainda que é necessária uma adaptação aos prazos referentes aos eventos vinculados ao eSocial, como também 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 é que apesar do empregador e empregado serem beneficiados pelo fato de poderem acompanhar, de uma maneira mais simplificada, informações sobre as obrigações relativas a esse vínculo, a concentração de um grande número de informações exige muita organização na padronização, revisão e unificação dos dados.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

O estudo baseia-se em revisão de literatura por meio da pesquisa bibliográfica, que consiste no exame da literatura científica para levantamento e análise do que já se produziu 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 dá 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. Inicialmente foi feita uma leitura

flutuante das produções, para em seguida serem identificados os eixos temáticos e estabelecidos os núcleos de sentido para criação deste artigo.

Para fase final do presente artigo foram selecionados 12 artigos nos 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 enfrentam na implantação do eSocial, além dos investimentos que são feitos para adesão do sistema, os benefícios diretos, rendimentos e como estas empresas terão que se reorganizar para a nova rotina”, os 12 artigos selecionados atendem as premissas definidas para a pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O 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. Esse programa também visa à melhoria das informações da seguridade social e aumentar a arrecadação, ao diminuir inadimplência, erros, sonegação e fraudes. O quadro 03 apresenta estudos que foram utilizados para desenvolvimento do presente artigo.

Quadro 3: Estudos selecionados para pesquisa

ANO DE PUBLICAÇÃO	AUTORES	TÍTULO	TEMÁTICA GERAL
2015	DEL FRARI, Tamires Dressler	Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto e-social: 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, Waléria Pereira	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, onde a meta principal foi promover a integração fiscal entre União, Estados e Municípios.
2018	DE SOUSA, Fabiano Ribeiro	E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital	Visa 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, Douglas Vicente	ESOCIAL: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de	Simplificar e unificar as informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, o Governo Federal criou a escrituração Fiscal Digital – eSocial, este projeto faz

		criciúma – SC	parte, e é considerado o mais complexo dos projetos de escrituração digital – Sped.
2017	CERQUEIRA, Fabiano Silva	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 visa 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 deste 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 dentro das empresas será a quantidade de relatórios e informações que muitas vezes eram registradas em vários programas do governo, e que agora será registrado em um sitio apenas, também a impressão de papéis será reduzida, o custo irá diminuir com documentos, pois todas as informações estarão disponíveis on-line, assim melhorando o cumprimento da legislação pertinente a todo o processo. Para os profissionais da área será de grande valia esta nova implantação, pois, abrirá novas oportunidades, ampliando e modificando o dia a dia precisando cada vez mais das pessoas que entendam inteiramente de todos os processos do novo projeto.

No ambiente empresarial o principal benefício será a redução de impressões, reduzindo a quantidade de papéis, os acordos trabalhistas não existirão mais, assim acabando com os riscos para fins de autuações do ministério do trabalho, também na questão de férias que todos deverão seguir o padrão conforme é exigido pela CLT e não havendo mais exceções para alguns funcionários (RIBEIRO, 2017).

Dentre as vantagens apresentadas pelo projeto está a padronização e a integração de cadastros que valerá para pessoas físicas e jurídicas junto aos órgãos participantes. Promoverá, ainda, a integração com o sistema do eSocial otimizando a transmissão das informações dos empregadores, e unificará 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 uma única base de dados várias informações que hoje são prestadas em diversas declarações, como CAGED, RAIS, DIRF e GFIP. O quadro 4,

apresenta mais benefícios da implantação do eSocial na contabilidade pública e privada (OLIVEIRA, 2020).

Quadro 4 – Benefícios do eSocial.

Empresas	- Uma forma mais simples, barata e eficiente para as empresas cumprirem suas obrigações perante o setor público; - Substituição de 15 prestações de informações ao governo, por apenas uma; - Redução da burocracia e ganho de produtividade.
Governo	- Facilitará 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	- Facilitará o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários.

Fonte: RIBEIRO, 2017.

Para o fisco as vantagens do eSocial são mais visíveis, o principal ponto é a fiscalização, pelo fato de todas as informações da área trabalhista serem enviadas por um único portal, os cruzamentos dessas informações serão otimizados, facilitando para o fisco a identificação de irregularidades e descumprimento da legislação. Num segundo momento as vantagens vêm em relação às arrecadações, pois o envio incorreto de informações ou o atraso no envio das mesmas gerará multa e com isso aumentam as arrecadações do governo (GUESSI, 2017). Para Del Frari (2015) a grande vantagem para as empresas é a garantia da informação do passado bem resguardada, porque ela já vai estar neste repositório do governo e todos os órgãos que precisam da informação terão acesso a este repositório.

4.2 Desafios na implantação o eSocial

Os desafios na implantação do eSocial parecem ser um pouco maiores por parte da receptividade das empresas, as pessoas que trabalham diretamente com o departamento pessoal terão de ser capacitados com treinamentos, para que possam interligar melhor a comunicação entre as demais áreas das empresas para que no final não haja um retrabalho. Haverá uma mudança cultural nos processos internos e que apresentam as principais dificuldades para a implantação, pois a um novo ambiente pela frente que mudará os processos diários (CERQUEIRA, 2017).

As empresas necessitam ajustar bastantes coisas em seu sistema, pois, poderá ter grandes problemas, onde a maneira de fazer vai mudar muito, é uma grande quantidade maciça de dados lançados. O encurtamento dos prazos também será uma dificuldade, e se não entregar os arquivos nas devidas datas terá a aplicação de multas, estas que serão primeiramente notificadas e com o prazo para se defender via e-mail, logo, se a empresa não

cumprir será autuada. Lembrando, ainda, que muitas empresas sofrerão um grande impacto com as novas mudanças pelo fato de não estarem atualmente com o seu sistema informatizado e todas as informações coletadas e lançadas de maneira correta e que possa gerar relatórios diários para simples conferências (POLONI, 2014).

Embora prometa mais segurança às informações, o processo de migração implicará em alguns desafios para as empresas. O maior deles, possivelmente, será padronizar, revisar e unificar os cadastros dos trabalhadores, pois será necessário concentrar todas as informações fiscais da mão de obra contratada. Além disso, será preciso organizar o trabalho de forma que não provoque atrasos no preenchimento e envio das informações, principalmente devido a abrangência do projeto, que unificará todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, cruzando-as e validando-as no final. E por fim, a migração poderá alterar a estrutura da base de dados da gestão das organizações, pois todas terão que se adequar às regras do eSocial (DE SOUSA, 2018). O quadro 5 apresenta alguns desafios na implantação do eSocial.

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

Rotinas	Procedimentos pós-eSocial
Admissão	Deverá ser informado ao sistema assim que a mesma ocorrer;
PIS	Será possível o cadastro do PIS pela da internet, através de um programa único, disponibilizado pela a Caixa Econômica Federal;
Cadastro de Funcionário	Essas informações serão informadas e codificadas em um único arquivo no eSocial;
Folha de Pagamento	O eSocial terá uma base de dados chamada RET no qual será enviado a movimentação da folha de pagamento, composta pela remuneração e pagamento do trabalhador, para validação da mesma;
FGTS	A guia do FGTS será gerada através do eSocial e ambiente Caixa;
INSS	As guias serão geradas através do eSocial;
Demissão	Deverá ser informada ao sistema na data que a mesma ocorrer.

Fonte: RIBEIRO, 2017

Com a implementação do eSocial, os empregadores provavelmente sofrerão um grande impacto cultural, o cumprimento da legislação trabalhista é uma delas, pois nem sempre a mesma é respeitada, como exemplo pode-se citar a admissão de um novo empregado, de acordo com a CLT, o empregado só poderá exercer a função a qual foi designado após apresentar todos os documentos e exames médicos demonstrando estar apto ao exercício, porém muitas vezes o empregador permite o início das atividades do empregado sem as devidas documentações, com o eSocial não será mais possível, pois as informações

serão em tempo real e o descumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias estará sujeita a penalidades e multas como hoje já sofrem. (RIBEIRO, 2017).

Apesar dos grandes desafios, que demandarão tempo e mobilização neste primeiro momento, o eSocial trará amplos benefícios todos os envolvidos. O que as organizações devem ter em mente é que será necessária muita organização, por causa dos prazos e dos detalhes. Depois, com o projeto implantado, o empregador terá reunido, em um único canal, suas obrigações fiscais e trabalhistas, facilitando o acompanhamento por parte dele e dos empregados.

4.3 Investimentos

Apesar do eSocial apresentar-se como algo inovador e uma ferramenta para agilizar a transação da contabilidade pública e privada, para atender as normas desta nova sistemática, é necessário realizar mudanças significativas quanto a capacitação profissional, no preparo e na revisão de processos contábeis e administrativos no âmbito trabalhista e conseqüentemente, a implantação destes sistemas está trazendo desafios, principalmente para os profissionais da área contábil (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

A perspectiva é de que a sistematização do envio das informações do eSocial vai demandar racionalização e automatização de processos e esses aspectos confirmam a necessidade premente das empresas, de investir em soluções administrativas de integração de sistemas e ferramentas de fluxo de trabalho. O Quadro 6 apresenta o valor de investimento das empresas para adequação ao eSocial.

Quadro 6 - Valor de investimento das empresas para adequação ao eSocial.

Investimento	Até R\$ 2 mil	2 mil a 5 mil	5 mil a 10 mil	Acima 10 mil
Capacitação	59,4%	13,5%	3,2%	2,8%
Tecnologia da Informação	34,7%	14,3%	4%	7,2%
Consultorias	41,8%	8,4%	3,6%	3,6%

Fonte: BORGES; SOARES; MARTINS, 2013.

Com relação à capacitação dos empregados, cerca de 59,4% afirmam que foi investido o valor de até dois mil reais para se adequar ao eSocial. Já em tecnologia da informação e em consultorias, as empresas gastaram 41,8%. Diante disto, é interessante que as organizações promovam cursos de preparação gratuitamente, pois com esta atitude, todos estariam mais

bem preparados quando do início da obrigatoriedade. Os gastos com Tecnologia da Informação na maior parte dos casos foi até 2000 dois mil reais para implantação do eSocial (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

4.4 Reorganização da Rotina

As opiniões sobre o eSocial mudam de acordo com o perfil de cada empresa de forma que a maneira como as informações serão fornecidas será mais simples, e o tempo despendido com o preenchimento das mesmas será menor. Afinal, embora o eSocial substitua diversos documentos e declarações, percebe-se uma cobrança maior de detalhamento das informações solicitadas, o que exigirá do profissional de recursos humanos uma nova postura em relação ao seu trabalho; não somente uma reorganização de sua rotina, como um maior conhecimento da legislação e observação dos procedimentos adotados (DE SOUSA, 2018).

Segundo Cerqueira, (2017) para realizar uma implantação com eficiência se houver uma colaboração entre os setores da organização, o que requer uma reorganização do planejamento estratégico, de maneira que o eSocial seja desenvolvido em conjunto com as outras áreas afetadas pelo SPED.

O principal setor afetado com o eSocial será o departamento de Recursos Humanos uma vez que o mesmo, será também o responsável pela adequação dos sistemas da empresa ao eSocial. Portanto, os departamentos Contabilidade, Finanças, Compras, Jurídico, Medicina e Segurança do Trabalho, Tributário, Fiscal e Compras deveram se adequar e trabalhar em conjunto com o departamento de Recursos Humanos (PAULINO, 2018).

Ainda segundo Paulino (2018) a implantação do eSocial para prestadoras de serviços contábeis, provocará 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 serão simplificadas, pelo contrário, nos testes do eSocial as informações deveram continuar a ser entregues, e que resultará 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 descrevem pontos positivos e negativos na é importante ressaltar que referente aos componentes do SPED, houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, portanto, existe a possibilidade que o mesmo ocorra 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 o banco de dados federais, a maior parte dos profissionais contadores afirmaram estarem despreparados para a nova realidade trazida pela nova obrigação acessória. As mudanças de rotina e metodologias que foram iniciadas em 2015 até os dias atuais provocam dúvidas aos profissionais da área administrativas de empresas públicas e privadas.

Os processos de contabilidade de empresas públicas e privadas, para atender as normas desta nova sistemática necessitam realizar mudanças significativas quanto a capacitação profissional, no preparo e na revisão de processos contábeis e administrativos no âmbito trabalhista.

Por ser um sistema relativamente novo, não existem muitos artigos que relacionam com precisão os pontos negativos do eSocial o que se tornou uma problemática. Para os próximos estudos sugere-se o desenvolvimento de estudos de caso nos quais apresentem os pontos negativos na implantação do programa governamental em casos específicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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. **Linkania Revista Científica**, n. 7, v. 1, 2013. p. 106-133.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 2014, s. 1, p. 4. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm . Acesso em: 13 maio. 2020.

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**. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Faculdade Maria Milza, Governador Mangabeira – Ba, 2017. 52 p.

CIAMBRONI, Eduardo Vernille; SANTANA, Fátima Regina Brunholli; MENDONÇA, Lílían 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. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativa de Presidente Prudente. Presidente Prudente/SP 2016. 65 p.

COLOMBO, Marcela. **As mudanças nas obrigações fiscais acessórias com o SPED-fiscal e o reflexo nas empresas.** Trabalho de Conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. 2011. 72 p.

DE SOUSA, Fabiano Ribeiro. E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital. **Revista Saber Eletrônico**, v. 2, n. 1, p. 47, 2018.

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 p.

FIC; Fernanda Severo. **A evolução da escrituração contábil no Brasil.** Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2010. 21 p.

GUESSI, Sabrina de Amorim. **O reflexo da implantação do e-social na cultura organizacional.** 2017. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5457>. Acesso em: 18 de outubro de 2020)

GODINHO, Bruna. **Esocial: A Percepção Do Profissional de Recursos Humanos Sobre o Módulo Empregador Doméstico.** Monografia do Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. 52 p.

MACHRY, Deisy Braun; SOUZA, Fabiely Cristina Garcia; FANCK, Jaqueline; PRIM Pâmela Regina. **Sistema público de escrituração digital (SPED) e suas ramificações: Um estudo de suas vantagens e implicações.** Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt=0%2C5&q=MACHRY%2C+Deisy+Braun%2C+SOUZA%2C+Fabiely+Cristina+Garcia%3B+FANCK%2C+Jaqueline%3B+PRIM+&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AYgk7UNAybRgJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em 10 de maio de 2020. 15 p.

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

PAULINO, Gedayane Schefer. **Esocial—o impacto da implantação nas empresas prestadoras de serviços contábeis na cidade de Jacinto Machado-SC.** 2018. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/5810>. Acesso em 04 de novembro de 2020)

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

RIBEIRO, Douglas Vicente. **ESOCIAL: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC.** TCC (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC,

Criciúna, 2017. 61 f. Disponível em:
<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5807/1/Douglas%20Vicente%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 31 de agosto 2020.

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**. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Ciências Contábeis, Departamento de Ciências Exatas e Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2016. 77 p.

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**, vol.15, n.48. 2013. p.445-461.

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

SOUSA, Fabiano Ribeiro; PASSARINHO, Jonhanth Oliveira; SILVA, Paulo Henrique; RIBEIRO, Douglas Marcelo Rodrigues. E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital. **Revista Saber Eletrônico**, v. 2, n. 1, Jussara, Jan/mar, 2018. 47 p.

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

VIEIRA, Flávia Regina Pena. **Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do e-social**. 2019. Disponível em: <http://repositorio.fucamp.com.br/handle/FUCAMP/480>. Acesso em 10 de maio de 2020.