

DIFICULDADES PARA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES CONTÁBEIS E SUAS CONSTANTES MUDANÇAS

DIFFICULTIES IN IMPLEMENTING THE ESOCIAL IN ACCOUNTING ORGANIZATIONS AND THEIR CONSTANT CHANGES

OLIVEIRA, Lara Bianka¹; ARANTES, José Antônio²; SANTOS, Thais dos³; FANK, Odir Luiz⁴

RESUMO

O eSocial promoveu alterações na rotina do cotidiano nas organizações contábeis, sendo que tiveram que buscar especialização em relação ao eSocial por meio de cursos, treinamentos, reuniões, da contratação de um pacote de sistema para atender as demandas. Diante do exposto, o estudo tem como objetivo geral evidenciar o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, a perspectiva dos profissionais da área de departamento pessoal sobre suas constantes alterações até e a implementação efetiva, e em contrapartida atenuando a sobrecarga dos profissionais com o envio das informações. Para atingir os objetivos, o estudo classifica-se como descritivo, quantitativo e de levantamento. Esta pesquisa foi submetida aos profissionais que trabalham na área de contabilidade e para os que trabalham com departamento pessoal. Os resultados apontam que existiu a real necessidade de adaptação dessas empresas prestadoras de serviços contábeis, sendo pela aquisição de equipamentos, sistemas/software, investimento em capacitação a respeito do tema, entre outras. Conclui-se que os profissionais da contabilidade necessitam de mais preparo, para proceder a entrega do eSocial, no formato estabelecido. Salienta-se que há pouco entendimento, por parte dos profissionais, acerca das obrigações impostas e até mesmo sobre a abrangência deste tema na rotina diária dos escritórios. Portanto, evidencia-se que o mercado de trabalho precisa de profissionais engajados e proativos, que busquem um aperfeiçoamento contínuo, principalmente no que se refere ao eSocial.

Palavras-chave: eSocial. Implantação. Dificuldades. Adaptação.

ABSTRACT

eSocial promoted changes in the daily routine of accounting organizations, and they had to seek specialization in relation to eSocial through courses, training, meetings, hiring a system package to meet the demands. Given the above, the study aims to show the impact of the implementation of eSocial in accounting organizations, the perspective of professionals in the personnel department area on its constant changes to the effective implementation, and the perspective, and in return reducing the burden on professionals by sending information. To achieve the objectives, the study is classified as descriptive, quantitative and survey. This survey was submitted to professionals working in the accounting field and to those working in the personnel department. The results show that there was a real need to adapt these companies providing accounting services, through the acquisition of equipment, systems/software, investment in training on the subject, among others. It is concluded that accounting professionals need more preparation to deliver the eSocial, in the established format. It should be noted that there is little understanding, on the part of professionals, about the obligations imposed and even about the scope of this topic in the daily routine of offices. Therefore, it is evident that the labor market needs engaged and proactive professionals, who seek continuous improvement, especially with regard to the eSocial.

Keywords: eSocial. Implantation. Difficulties. Adaptation.

¹ Lara Bianka Oliveira França, Bacharel, laraboliveirafr@gmail.com

² Jose Antônio Arantes Machado, Bacharel, codigocontabilidadejose@gmail.com

³ Thais dos Santos, Bacharel, thaisdsf18@hotmail.com

⁴ Odir Luiz Fank, Orientador, Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. Professor da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. E-mail: odirfank@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A área trabalhista é uma das mais impactadas com atualizações tanto no âmbito de legislação, quanto no tocante às obrigações acessórias. As relações de trabalhos são regidas quase em sua totalidade pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual se deu pelo decreto-Lei Nº 5.452, de 1 de maio de 1943. A mais recente obrigação acessória que trouxe fortes mudanças nas relações trabalhistas foi o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial que foi instituído em 2014, pelo Decreto nº 8.373. Tem como funcionalidade o recebimento de eventos transmitidos digitalmente e o retorno desses eventos, informando o processamento das informações (FIDELIS, 2016).

De acordo com Oliveira (2014), o objeto do eSocial é unificar a prestação de informações ao governo, informações estas relativas ao trabalho oneroso dos trabalhadores e seus respectivos empregadores.

A implantação do eSocial viabilizará garantia aos diretos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas (BRASIL, 2019).

O eSocial está vinculado Sistema Público de Escrituração Digital – (SPED) e fornecerá informações aos órgãos governamentais, tais como Ministério do Trabalho (MTE) e Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), além de atender estes órgãos, o eSocial também consiste como uma ferramenta para junção e unificação de informações (PACHECO FILHO, 2015). Desta maneira, os principais objetivos do eSocial são, resumidamente, unificação das informações, redução de custos por parte do governo, aumentar a confiabilidade das informações prestadas pelas empresas, e com a modernização da fiscalização assegurar direitos aos trabalhadores. (REZENDE, 2018)

Nas organizações contábeis, o eSocial acarretou diversas alterações na rotina do cotidiano. Sendo assim, os setores de pessoal tiveram que buscar especialização em relação ao eSocial por meio de cursos, treinamentos, reuniões com os clientes, para explicar o novo mecanismo do governo, além da contratação de um pacote de sistema/*software* capaz de atender as necessidades que o eSocial demanda (BORDINAGON, 2021).

Diante do exposto, o estudo tem como objetivo geral evidenciar o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, a perspectiva dos profissionais da área

de departamento pessoal sobre suas constantes alterações até e a implementação efetiva, e em contrapartida atenuando a sobrecarga dos profissionais com o envio das informações.

Como objetivos específicos o estudo apresenta: a) compreender a sistemática do eSocial; b) investigar de que maneira o eSocial está impactando as rotinas trabalhistas; c) averiguar as alterações ocorridas durante seu processo de implantação.

Este trabalho se justifica na perspectiva teórica e prática; teórica por se tratar de um tema extremamente recente na área trabalhista e que conseqüentemente está em constante alteração, com novas obrigações surgindo ou sendo modificadas, e prática pelo fato dos autores atuarem na área de departamento pessoal. Sendo fundamental elencar alguns desafios encontrados nas organizações contábeis. No aspecto prático, este estudo busca evidenciar quais os principais impactos do eSocial ocorridos, onde é fundamental expor as dificuldades e desafios que as organizações contábeis estão encontrando e ajudar a minimizar estes impactos.

No âmbito social, este estudo visa colaborar para a capacitação daqueles que estão envolvidos diretamente com o tema abordado, utilizando-se desse estudo para aprimorar seus conhecimentos a respeito de eSocial, além de demonstrar aos usuários das informações dados relevantes, tais como, fomento de informações a Carteira de Trabalho Digital, aplicativo que demonstra aos trabalhadores em tempo real todo o conteúdo trabalhista desse colaborador, a exemplo de contratos de trabalho, alterações salariais, gozo de férias, entre outros.

A estrutura do estudo inicia pela introdução, que abordará de forma breve a contextualização e problematização do tema proposto. A segunda seção é formada pela fundamentação teórica que descreverá o arcabouço teórico da pesquisa e a terceira seção abordará os procedimentos metodológicos da pesquisa. Na quarta e quinta seção serão apresentados as análises dos resultados encontrados e as considerações finais respectivamente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo são apresentados os temas que servem de suporte à pesquisa, destacando-se: Breve histórico do e-Social, Cronograma de implantação do eSocial, Simplificação e atualização do eSocial e Estudos correlados ao tema.

2.1 Breve histórico do eSocial

Sob a ótica de Marques e Livia (2015), nas últimas décadas, os procedimentos contábeis sofreram relevantes mudanças, passando de escrituração manual para a escrituração mecânica e atualmente mudando sua forma para escrituração eletrônica, em razão dos recursos tecnológicos. O mesmo avanço vem acompanhando as exigências do governo no que tange à cobrança de tributos, afinilando as sonegações de impostos.

De acordo com Lizote e Mariot (2012), o governo está investindo em formas de inovação quanto aos seus métodos de fiscalização, apresentando desta forma, significativa mudança com o desenvolvimento do SPED e seus subprojetos.

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), foi instituído pelo Decreto Lei nº 6.022/07, de 22 de janeiro de 2007, que foi posteriormente alterado pelo Decreto nº 7979/13, de 08 de abril de 2013. Conforme artigo 2º deste decreto, o SPED é um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.

Para Borges, Soares e Martins (2013), o SPED, desde sua instituição, tem gerado grande impacto sobre as empresas, o governo, os profissionais da tecnologia da informação e para os profissionais da área contábil, no que se refere às diversas informações a serem prestadas periodicamente à fiscalização, ressaltando-se que este traz relevantes mudanças e impacta diretamente com tais obrigações (LIZOT; MARIOT, 2012). Dessa maneira, o SPED estabelece uma nova realidade no que se refere ao vínculo entre as relações econômicas, imprimindo uma nova dinâmica nas atividades comerciais (HOCHSPRUNG et al., 2011).

Devido à grande complexidade do emaranhado de normas jurídicas que norteiam essas contribuições, tem-se um sentimento de prejuízo perante as empresas. Teria sido prudente, antes de criar todo um sistema complexo e de difícil desenvolvimento, promover a simplificação tributária, mediante uma reforma na legislação ou até mesmo com a criação de um regulamento, para auxiliar os contribuintes (LIZOT; MARIOT, 2012).

De acordo com Filho e Kruger (2015), o eSocial é um projeto do governo federal que tem por objetivo a captação de informações de empregadores e contribuintes, relativamente ao registro de trabalhadores, suas remunerações e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. A prestação dessas informações visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos de governo relativos a essas informações, dentro do limite de suas competências (FILHO; KRUGER., 2015).

Em 11 de dezembro de 2014, surgiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº

8.373 de 2014, sendo esta a legislação que irá prevalecer para a versão do eSocial, será necessário seguir suas normas e princípios para o envio dos dados. Também foi esclarecido sobre as normas que serão seguidas no Manual do eSocial, e ficam ainda explanados, os órgãos envolvidos, aspectos legais e alguns detalhes sobre o funcionamento do eSocial (VASOLLER, 2015).

Para Duarte (2013), inicialmente denominado como Sped FPD (Folha de Pagamentos), o projeto contou com diversas denominações: e-FOPAG, Sped Folha, Escrituração Fiscal Digital Social (EFDSocial). O eSocial deu seus primeiros passos com o módulo do empregador doméstico, em junho de 2014, criou-se o portal (www.esocial.gov.br), com um ambiente *online*, que permite o envio unificado de informações, bem como, o cumprimento de todas as obrigações decorrentes das relações de trabalho. A partir do momento em que for implantado em sua totalidade, o eSocial abrangerá todas as empresas, e também todos os empregados do país.

O eSocial tem como objetivos: possibilitar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros, facilitar o cumprimento de obrigações e aperfeiçoar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais, sendo que o eSocial permitirá ao empregador mais transparência e segurança jurídica, evitando passivos fiscais e trabalhistas desnecessários (OLIVEIRA, 2014).

As informações que fazem parte da EFD-Social são: eventos trabalhistas, como admissão, comunicações de aviso prévio, afastamentos temporários, entre outros; folha de pagamento; ações judiciais trabalhistas; retenções de contribuições previdenciárias e algumas contribuições previdenciárias substituídas, como as incidentes sobre as cooperativas de trabalho, entre outros (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

Na perspectiva de Vassoler e Herica (2015), a obrigação da Escrituração Fiscal Digital traz às empresas a redução de informações a serem enviadas mensalmente e anualmente para o Governo Federal, como RAIS, DIRF, GAGED, GFIP, dentre outras.

Nesse sentido, Oliveira e Ávila (2016) reiteram que, o SPED pode ser definido como uma ferramenta do governo federal que inova a relação entre o fisco e o contribuinte, pois unifica as atividades de envio de informações para as autarquias. Sua demanda vem sendo observada por todos como um meio de impedir a sonegação fiscal e inibir as relações da ilegalidade na arrecadação tributária do cenário empresarial, obrigando dessa maneira, as empresas a se estruturarem economicamente e financeiramente, provocando uma estabilidade patrimonial com vistas ao retorno tributário arrecadado pelo ente federativo.

O estudo de Souza et al., (2018), teve como objetivo geral os impactos do eSocial e seus processos de mudanças, ou seja, se a norma criada pelo decreto exigirá alguma adequação na cultura dos recursos humanos e como os profissionais da área administrativa e da área contábil estão trabalhando juntos em prol do atendimento dessa norma, que o não cumprimento trará ônus e penalidades para a mesma a partir de 2017. Foi utilizada pesquisa bibliográfica, de forma manual na utilização de livros, artigos, e eletronicamente como Lilics, scielo, as técnicas utilizadas são os procedimentos operacionais que servem de mediação prática para a realização das pesquisas. Os resultados apontaram que o eSocial irá modificar totalmente a maneira com os profissionais da área de pessoal estão habituados a trabalhar. Desse modo, o estudo busca revelar os principais detalhes que serão modificados e as vantagens e as desvantagens que surgirão com essa obrigação.

O estudo de Ranakovski (2019), teve como objetivo geral analisar os primeiros impactos do eSocial, nas empresas da cidade de Criciúma e região. A pesquisa qualitativa foi de caráter descritivo, de modo que não é possível generalizar os resultados obtidos. O estudo multicasos compreendeu 11 empresas da cidade de Criciúma e região. Após a análise dos dados foi possível identificar a necessidade de mudança cultural por parte dos empregadores, bem como, a organização dos processos no departamento de pessoal das empresas e a necessidade de investimentos para atender ao programa. Conclui-se que, na maioria das empresas analisadas houveram impactos decorrentes da implantação do eSocial

2.2 Cronograma de Implantação do Esocial

A implantação do eSocial nas empresas prestadoras de serviços contábeis, leva os profissionais da área a atuarem como uma conexão entre o Fisco e seus clientes. Portanto, necessitam estar munidos com ferramentas atuais a implantação e ao domínio pleno de toda parte operacional e funcional do projeto, conforme Neves Junior, Oliveira e Carneiro (2011).

O uso do sistema é obrigatório desde 08 de janeiro de 2018, conforme etapas de implantação detalhadas abaixo, e as informações nele prestadas têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento (HARUMI; JESSICA, 2021).

Para realizar o envio das informações ao eSocial, as empresas estarão sujeitas à classificação da empresa em grupos 1º, 2º, 3º e 4º, conforme o seu tipo e faturamento. Após enquadrada em determinado grupo, a empresa iniciará o envio dos eventos na data de obrigatoriedade estabelecida, conforme a fase estipulada pelo próprio eSocial, sendo que esses eventos são classificados por tipo: envio das informações do empregador; eventos não periódicos como dados e movimentações dos trabalhadores; envio dos eventos periódicos da folha de pagamento e dados referentes a saúde e segurança do trabalho (SST) (BRASIL, 2020). De acordo com as orientações no Manual de eSocial (2019), o processo de enquadramento de classificação nos grupos do eSocial é realizado como demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1- Classificação dos Grupos

1º Grupo Grandes Empresas	2º Grupo Demais entidades Empresariais	3º Grupo Empregador Pessoa Física (PF), Optantes Pelo Simples, Produtor Rural (PF) e entidades sem fim lucrativo	4º Grupo Órgãos públicos e organizações internacionais
Empresas com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), integrantes de “Entidades Empresariais” do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634	Empresas com faturamento em 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais), exceto optantes pelo Simples Nacional.	Empresas não pertencentes aos grupos 1º, 2º e 4º: Empresas optantes pelo Simples Nacional, empregadores Pessoa Física (exceto empregadores domésticos), Produtor Rural PF e entidades sem fins lucrativos.	Órgãos públicos da “Administração Pública” e as organizações internacionais de “Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais” do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634.

Fonte: elaborado pelos autores com base no Manual de Orientações do eSocial (2019)

Conforme exposto no Quadro 1, após enquadrada em um dos quatro grupos, a empresa deverá realizar o envio das informações de acordo com a data de obrigatoriedade das fases, assim informadas no Quadro 02, estipulados pelo Comitê Diretivo do eSocial. Vale ressaltar que as datas das obrigatoriedades estão sujeitas a diversas alterações e manutenções desde sua implantação. A seguir, o Quadro 02 elaborado conforme a última alteração no calendário publicada no Portal do eSocial, conforme as Portarias Conjuntas RFB/SEPRT nº 76 e 77 em 23 de outubro de 2020, demonstra a obrigatoriedade do envio das fases.

Quadro 2- Datas e obrigatoriedade do faseamento

Fase	Tipo de Evento	1º Grupo	2º Grupo	3º Grupo	4º Grupo
-------------	-----------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Fase 1	Iniciais e Tabelas	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	08/07/2021
Fase 2	Não Periódicos	01/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	08/11/2021
Fase 3	1. Periódicos	01/05/2018	10/01/2019	10/05/2021	08/04/2022
	2. Substituição da GFIP Contribuição Previdenciária	Agosto/2018	Abril/2019 e Julho/2021	Julho/2021	Junho/2022
Fase 3	3. Substituição da GFIP FGTS	Resolução CCFGTS nº 926/2019			
Fase 4	Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	08/06/2021	08/09/2021	10/01/2022	11/07/2022
Legenda: * A substituição da GFIP para recolhimento da Contribuição Previdenciária está dividida em duas datas distintas para as empresa do 2º Grupo, sendo: Abril/2019 - Para empresas com faturamento acima de R\$ 4,8 milhões no ano calendário-2017 Julho/2021 - Faturamento inferior a R\$ 4,8 milhões em 2017 e empresas constituídas após o ano calendário 2017, independentemente do faturamento					

Fonte: Elaborado pelos autores com base no Portal eSocial (2020).

Com a implantação do eSocial, novos conceitos e ideias surgiram para que fosse possível iniciar a utilização da plataforma e do Ambiente Nacional do eSocial. Dessa forma, Pacheco Filho e Kruger (2015) citam o evento como um dos importantes conceitos que surgiram com a chegada do eSocial. O evento seria um elemento essencial para que as informações registradas em meio físico fossem transportadas para o ambiente do eSocial. Conforme esses mesmos autores, os eventos podem ser classificados em três tipos diferentes: eventos iniciais e de tabelas; eventos não periódicos e eventos periódicos.

É importante destacar que os eventos seguem uma ordem cronológica e uma hierarquização, onde cada um deles, com exceção do primeiro a ser enviado, necessitam que um ‘evento anterior’ já tenha sido enviado ao eSocial. Os eventos iniciais são os primeiros eventos a serem enviados pela empresa ao eSocial, onde serão constatadas as informações cadastrais e operacionais da empresa. Assim como os eventos de tabela, que devem ser enviados para que os posteriores eventos periódicos e não periódicos possam ser validados, representando a hierarquização mencionada anteriormente (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015). No Quadro 3 são apresentados alguns dos eventos iniciais e de tabelas.

Quadro 3- Eventos iniciais e de tabelas

Código	Nome	Funcionalidade	Prazo de Envio
--------	------	----------------	----------------

S-1000	Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público	Primeiro evento a ser enviado pela empresa, não sendo possível enviar nenhum evento antes dele. Fornece as informações cadastrais da empresa como: classificação tributária; regime tributário; natureza jurídica; situação da empresa; etc...	Início da utilização do eSocial.
S-1005	Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos	Identifica os estabelecimentos e obras de construção civil; informações de matriz e filiais; informações relativas ao CNAE preponderante; Fator Acidentário de Prevenção (FAP), alíquota do Risco Ambiental do Trabalho (RAT), dentre outros.	Enviado após o S-1000 e antes dos periódicos/nã o periódicos.
S-1010	Tabela de Rúbricas	Detalhamento das informações referente as rúbricas da folha de pagamento da empresa. Utilizado para validação dos eventos de remuneração dos trabalhadores.	Enviado após o S-1000 e antes da remuneração e desligamento.
S-1030	Tabela de Cargos/Empregos Públicos	Informações referentes à identificação de cargo dos empregados e trabalhadores sem vínculo.	Enviado após o S-1000 e antes da admissão.

Fonte: Elaborado pelos autores com base no Manual de Orientações do eSocial (2019).

Nos eventos não periódicos são enviadas as informações dos empregados e trabalhadores sem vínculo, relativos às informações da situação em que se encontram, tais como: admissão, início de contrato, afastamentos, desligamentos, dentre outras informações. Deverão ser enviados após os eventos iniciais e de tabelas e antes dos eventos periódicos, e não possuem data prevista para acontecer, em razão de somente serem enviados quando ocorrerem tais situações mencionadas anteriormente. São, portanto, enviados sem uma periodicidade pré-definida (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2018). A seguir, no Quadro 04 são apresentados alguns exemplos de eventos não periódicos, bem como sua funcionalidade e o prazo de envio.

Quadro 4- Eventos não periódicos

Código	Nome	Funcionalidade	Prazo de Envio
S-2200	Admissão do Trabalhador	Evento que registra a admissão do empregado. É o primeiro evento relativo a um vínculo, e é obrigatório para que outros eventos não periódicos possam ser enviados.	Até o dia imediatamente anterior ao do início do trabalho.
S-2206	Alteração de Contrato de Trabalho	Registra as alterações no contrato de trabalho como: alterações de salário, cargo, horário, entre outros.	Até o dia 07 (sete) do mês subsequente ou até o envio dos periódicos do mesmo mês que a alteração

S-2210	Comunicação de Acidente de Trabalho	Envia as informações para comunicar acidente de trabalho, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.	Até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.
S-2230	Afastamento Temporário	Informar os afastamentos temporários dos trabalhadores, bem como: férias, acidentes de trabalho, afastamento por doenças, licença maternidade, entre outros.	Até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou até o 16º dia da sua ocorrência no caso de afastamento com duração superior a 15 (quinze) dias.
S-2299	Desligamento	Registrar o desligamento/rescisão do trabalhador.	Até 10 (dez) dias seguintes à data do desligamento.
S-2300	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego – Início	Informações cadastrais relativas a trabalhadores que não possuem vínculo empregatício com a empresa, como: Contribuinte individual, Pró-Laborista,	Até o dia 7 (sete) do mês subsequente, ou desde que não ultrapasse a data do envio da remuneração.

Fonte: Elaborado pelos autores com base no Manual de Orientações do eSocial (2019)

Os eventos periódicos, por sua vez, possuem este nome, visto que, já possuem uma periodicidade previamente definida, e devem ser enviados de forma mensal ou anual, dependendo do evento em questão. Esses eventos são relativos à apuração da folha de pagamento, bem como a informações de produção rural, desoneração da folha e receita bruta de atividades concomitantes do Simples Nacional (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2018). No Quadro 05 são apresentados alguns dos eventos periódicos, bem como sua funcionalidade e seu prazo de envio.

Quadro 5 - Eventos Periódicos

Código	Nome	Funcionalidade	Prazo de Envio
S-1200	Remuneração de trabalhador	Informar as rubricas calculadas em folha de pagamento para os trabalhadores, estagiários e bolsistas.	Mensalmente até o dia 07 do mês seguinte (exceto 13º salário, anualmente até 20 de dezembro).
S-1250	Aquisição de Produção Rural	Informações referentes à aquisição de produção rural de origem animal ou vegetal decorrente de responsabilidade tributária por substituição.	Mensalmente até o dia 07 do mês seguinte ou antes do envio do evento de Fechamento
S-1280	Informações Complementares aos Eventos Periódicos	Informações que afetam o cálculo da contribuição previdenciária patronal sobre as remunerações pagas. Desoneração de folha de	Mensalmente até o dia 07 do mês seguinte ou antes do envio do evento de Fechamento.

		pagamento e atividades concomitantes do Simples.	
S-1299	Fechamento dos Eventos Periódicos	É o último evento periódico a ser enviado. Só deve ser enviado quando todos os outros periódicos já estiverem validados. Totaliza as bases de cálculo relativas à remuneração dos trabalhadores, envio dos débitos apurados para a DCTFWeb.	Mensalmente até o dia 07 do mês subsequente ao mês de referência (exceto 13º salário, anualmente até 20 de dezembro).

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Manual do eSocial (2019)

Com a demonstração dos eventos periódicos no Quadro 05, têm-se elucidadas as três classificações e alguns eventos recorrentes para envio do eSocial.

O estudo de Siqueira e Martins (2020), teve como objetivo geral avaliar os impactos e desafios enfrentados pelos profissionais do departamento pessoal e empresários nos escritórios de contabilidade de cidades pernambucanas durante a implantação do eSocial. Para alcançar o objetivo da pesquisa, aplicou-se um questionário semiestruturado a uma amostra de 27 profissionais do departamento pessoal e empresários contábeis das cidades de Glória do Goitá e Vitória de Santo Antão (PE). Foi observado que o governo federal será o maior beneficiado após a completa implantação do eSocial, pois terá um maior controle da fiscalização promovendo, assim, seu fortalecimento. De acordo com os resultados da pesquisa, verificou-se ainda que as dificuldades encaradas pelos escritórios de contabilidade durante a implementação do eSocial, contribuíram para a não aceitação do eSocial por parte dos profissionais do departamento pessoal e empresários, devido a esse impacto, a maioria acredita que o eSocial deveria ser extinto, e não simplificado, como sugere o governo.

O estudo de D'Agostin (2021), teve como objetivo geral analisar as percepções dos profissionais de contabilidade da região de Criciúma/SC, acerca do eSocial. A pesquisa foi realizada nos escritórios de contabilidade da cidade de Criciúma/SC, no período de de 30 de abril de 2021 a 14 de maio de 2021. Os estudos apontaram que no processo de implantação do eSocial, a maior dificuldade foi conscientizar os gestores sobre esta nova mudança, e a adequação dos procedimentos internos continua sendo hoje, o maior desafio, apesar de os profissionais apontarem seu conhecimento sobre o eSocial como suficiente. Além disso, foi possível observar uma melhora na simplificação de informações e uma pequena redução no tempo despendido com as obrigações. Em contrapartida, os profissionais apontaram um grande aumento nos gastos e na burocracia.

2.3 Unificação das Obrigações Acessórias

Como visto nos Quadros 03 a 05, são muitos os eventos que devem ser enviados com as informações do empregador e dos trabalhadores ao eSocial. Desse modo, antes mesmo do início de sua implantação, discutia-se que, com a chegada do eSocial, várias seriam as obrigações acessórias que seriam substituídas. Afinal, como o envio dos eventos já se tornariam obrigatórios, não haveria a necessidade de enviar as informações relativas a movimentações de empregados, remunerações, comunicados de acidente de trabalho, dentre outros, duplicadamente, uma vez que, os órgãos governamentais já disporiam de tais informações em tempo real no Ambiente Nacional do eSocial (OLIVEIRA, 2014).

É nesse sentido que, conforme Oliveira (2014), cerca de 80% das obrigações acessórias das rotinas de Departamento de Pessoal seriam substituídas com a chegada da obrigatoriedade do eSocial, entre elas: a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); o livro de registro do empregado; a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); a folha de pagamento; o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); a Guia de Recolhimento do FGTS (GFIP); os arquivos eletrônicos entregues à fiscalização como o Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD); a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); o Termo de Rescisão (TRCT); e o Formulário de seguro desemprego.

A Figura 01 demonstra as obrigações acessórias substituídas com a implantação do eSocial.

Figura 1- Substituição das Obrigações Acessórias.



Fonte: Elaborado pelo com base em Brasil (2014).

Na Figura 01 é possível verificar com exatidão a unificação das informações. Antes da obrigatoriedade do eSocial as informações eram enviadas de forma descentralizada, sendo que, havia uma obrigação acessória diferente para cada tipo de informação e atendia apenas a um órgão governamental, como a Receita Federal ou a Caixa, por exemplo. Com a implantação do eSocial, é possível observar as várias obrigações que vêm sendo substituídas.

Assim, primeiramente as informações são transmitidas de modo centralizado apenas ao eSocial, para posterior distribuição para os órgãos competentes. Como exemplo das obrigações que já foram substituídas, pode-se citar a Portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, onde foram publicadas as datas e condições referentes à substituição do CAGED e da RAIS pelo eSocial. E esta portaria dispõe que as empresas que já iniciaram a Fase 2, que se trata do envio dos eventos não periódicos (nesse caso, eventos de admissão e desligamento), não estão mais obrigadas ao CAGED a partir de 2020, já que estas informações seriam agora transmitidas diretamente pelo eSocial. Em relação a RAIS, vale acrescentar que a substituição passou a acontecer para o ano base 2019, porém, apenas para as empresas que a partir de janeiro de 2019 já realizam o envio dos eventos periódicos ao eSocial (BRASIL, 2019).

2.4 Simplificação e Atualização do eSocial

Com a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), por meio do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que simplifica e organiza uma série de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais; as organizações, tanto públicas como privadas, passarão por uma série de transformações. A maioria está relacionada a procedimentos que envolvem rotinas de pessoal, como esquemas de vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidentes de trabalho, escriturações oficiais e informações sobre o FGTS. São mudanças que irão mudar radicalmente vários processos administrativos e suas etapas, e conseqüentemente, o dia a dia dos profissionais (MIKOSZ; FERNANDES, 2019).

A compensação cruzada, que visa cruzar os débitos e créditos previdenciários ou fazendários existentes com os órgãos participantes do eSocial, instituída pela Instrução Normativa RFB nº 1810/2018, também deve ser realizada através do preenchimento da DCTFWeb. Por exemplo, um empregador tem créditos com a previdência social em função de salário maternidade pago pela empresa, mas possui débitos com a Receita Federal referente à

impostos de qualquer natureza, a compensação cruzada tem a finalidade de excluir instantaneamente o direito e a obrigação (APARECIDA; FERREIRA, 2019).

O eSocial teve uma atualização, e o novo sistema substituiu o atual em 2020, com premissas de modernização, simplificação e respeito pelos investimentos já feitos pelas empresas e profissionais.

Foram publicadas no dia (23/10/2020) as Portarias Conjuntas RFB/SEPRT nº 76 e 77, quem criam um novo leiaute simplificado para a escrituração de obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que substituirão o eSocial atual. O desenvolvimento do eSocial Simplificado (S-1.0), estava previsto na Lei nº 13.874/19, e entrou em operação dia 19/07/2021, de acordo com Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71/2021. 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 (CFC), a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), o Sebrae, a Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon). O Quadro 6 demonstra alguns princípios do eSocial S-1.0.

Quadro 6 - Princípios do eSocial S-1.0.

PRINCÍPIOS DO E-SOCIAL DE ACORDO COM A VERSÃO SIMPLIFICADA
Dar maior efetividade à fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores;
Racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação pátria, relativa à cada matéria;
Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas;
Aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; e
Conferir tratamento diferenciado às ME/EPP
Integridade e continuidade da informação e,
Respeito pelo investimento feito por empresas e profissionais.

Fonte: Elaborado e modificado pelo autor de acordo com Manual de Orientação do eSocial (2021) .

Como pode-se observar no Quadro 6 ,evidencia-se os princípios do eSocial simplificado (a versão S-1.0), são as premissas ofertadas pelo atualização do sistema federal. No Quadro 7, demonstra-se algumas mudanças advindas do programa.

Quadro 7 - alterações de eventos.

Alterações e exclusões de eventos de acordo com simplificação
Redução do número de eventos;
Alguns dos enventos foram extintos devido não serem de grande relevância e não trazerem informações essenciais, sendo assim, não impactará e todas as informações necessárias serão carregadas normalmente através dos eventos não retidados.

Expressiva redução do número de campos do leiaute, inclusive pela exclusão de informações cadastrais ou constantes em outras bases de dados (ex.: FAP);
Ampla flexibilização das regras de impedimento para o recebimento de informações (ex.: alteração das regras de fechamento da folha de pagamento - pendências geram alertas e não erros);
Facilitação na prestação de informações destinadas ao cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e depósitos de FGTS;
Utilização de CPF como identificação única do trabalhador (exclusão dos campos onde era exigido o NIS);
Simplificação na forma de declaração de remunerações e pagamentos.

Fonte: Elaborado pelo autor de acordo com Manual de Orientação do eSocial (2021)

Como demonstra-se no Quadro 7, houveram mudanças com intuito de otimizar o envio das informações, tanto para o Estado, atenuando redundância, quanto para as organizações, diminuindo as informações a serem enviadas.

Na busca por simplificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, o Governo Federal implantou um sistema capaz de coletar dados e obter acesso às informações espalhadas por diversas instituições de uma maneira única e eficaz, as mesmas ficaram armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual, podendo ser fiscalizadas de forma imediata por meio dos órgãos superiores. Entretanto, não se torna uma nova obrigação acessória, mas um novo método passível de atender todos os requisitos necessários pertencentes às obrigações (OLIVEIRA, 2014).

Além de manter um padrão perspicaz de informações, o programa eSocial pretende substituir cerca de 80% das obrigações acessórias existentes. O que de certa forma caberá eliminar a redundância das informações prestadas por empregadores para diferentes órgãos governamentais (OLIVEIRA, 2014).

É importante ressaltar que o eSocial dispõe de algumas ferramentas para complementar na sua execução. Para tal, o portal eSocial (2017), cita que a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), é um módulo do SPED que serve para integrar-se ao novo programa. Ela tem o intuito de escriturar os rendimentos pagos, retenções de Imposto de Renda e Contribuição Social do contribuinte. Em conjunto com o eSocial a EFD-Reinf tem a função de substituir as outras obrigações como a GFIP, DIRF, RAIS e CAGED.

A Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais e de Outras Entidades ou Fundos (DCTFWEB) substituiu a GFIP e o SEFIP. A mesma serve para o colaborador demonstrar seus débitos de contribuições destinadas a terceiros e a previdência. Tem a função de editar, transmitir e gerar os documentos de arrecadação, portanto, ela só é realizada diante das informações apresentadas pelo eSocial e na EFD-Reinf (RECEITA FEDERAL, 2018).

A atualização do Programa foi nomeada como eSocial Simplificado, que veio para substituir várias obrigações acessórias. Dentre as obrigações já substituídas, temos o CAGED, a anotação da Carteira de Trabalho (que passou a ser 100% digital para as empresas), Livro de Registro de Empregados, além da RAIS, para empresas presentes no grupo 2. Muitas outras mudanças serão substituídas em breve (PORTAL ESOCIAL, 2021.)

No Quadro 8 demonstra-se algumas obrigações acessórias que foram e irão ser substituídas com o *software* do governo.

Quadro 8 - Eventos excluídos e que ainda irão ser

Eventos alterados com a versão simplificada.
CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho);
CD - Comunicação de Dispensa;
PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;
DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais;
MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais; Folha de pagamento e,
GRF – Guia de Recolhimento do FGTS.

Fonte - Elaborado pelo autor de acordo com Manual de Orientação do eSocial (2021)

No Quadro 8 observamos alguns eventos que foram excluídos e alguns que ainda irão ser. O eSocial passou por um amplo processo de simplificação, tendo ocorrido exclusão de eventos e de campos, causando uma diminuição do volume de informações até então, prestadas pelos declarantes. Além disso, houve flexibilização de várias regras de validação, diminuindo a quantidade de erros que impedem o recebimento de arquivos, transformando algumas inconsistências que gerariam a recusa do evento em simples advertências ao usuário (ESOCIAL, 2021).

2.4.1 Cronograma a ser seguido pelo eSocial Simplificado

O calendário das obrigatoriedades foi modificado com a atualização do eSocial, no Quadro 9 apresenta-se as datas.

Quadro 9 - Datas atualizadas da obrigatoriedade

05/2021 - eventos de folha de pagamento do grupo 3 (optantes pelo Simples Nacional, empregador pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos)
06/2021 - eventos de Saúde e Segurança do Trabalhador do grupo 1 (grandes empresas)
07/2021 - início do envio de informações pelos órgãos públicos.

Fonte – Elaborado pelo autor de acordo a revista de consultoria Econet (2021)

No Quadro 9 verifica-se a obrigatoriedade dos eventos de acordo com o eSocial S-1.0. Com esta nova atualização, alguns eventos foram excluídos, pois não havia mais a necessidade obrigatório do envio dos mesmos, como consta no Quadro 10, e os eventos definitivamente excluídos do portal no Quadro 11.

Quadro 10 - Eventos excluídos

Eventos Excluídos	Onde o Conteúdo será Informado
S-2245 – Treinamento, Capacitação, Exercícios Simulados e outras Anotações	S-2200 e S-2206
S-2250 – Aviso Prévio	S-2299
S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente	S-1200 e S-2299

Fonte – Elaborado pelo autor de acordo com a revista de consultoria Econet (2021)

Quadro 11 - Eventos efetivamente excluídos

Eventos Excluídos
S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional
S-1250 – Aquisição da Produção Rural
S-1295 – Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência
S-1300 – Contribuição Sindical Patronal
S-5012 – Informação do IRRF Consolidadas por Contribuinte

Fonte: Elaborado pelo autor de acordo com a revista de consultoria Econet (2021)

Vieira e Anjos (2019) analisaram que o eSocial também trouxe benefícios, conseguindo melhorar a questão da transmissão de informações do contribuinte, contendo dados básicos da estrutura administrativa. Todavia, é função dos profissionais pela inserção de dados, sendo necessário um treinamento para realizar um procedimento correto.

Sob a perspectiva de Souza (2021), percebe-se que as exigências do governo perante o projeto SPED, causou um grande impacto na rotina do profissional contábil, sendo relacionadas a falta de conhecimento técnico e a falhas técnicas presentes no sistema da Receita Federal. As frequentes mudanças na legislação somada ao curto prazo para entrega dos arquivos solicitados pelo fisco, dificultam bastante o desempenho do profissional, tendo que se manter atualizado diariamente, seguindo uma rotina para que não perca prazos ou envie arquivos errôneos. Tem-

se como benefício a agilização dos processos que envolvem o cumprimento de obrigações acessórias e maior segurança, além da extinção de erros manuais.

O estudo de Almeida, Ribeiro e Freire (2020), teve como objetivo geral verificar, a partir de visitas em dois escritórios de contabilidade, quais os desafios e os impactos encontrados por essas instituições para se adequarem a essa nova fonte de informação, nessas instituições. Entre os desafios encontrados estão a falta de preparação dos colaboradores e a necessidade de atualização cadastral das informações dos funcionários e sócios das entidades, além da conciliação entre as obrigações mensais e a implantação desse novo sistema, forçando os escritórios contábeis a investir em capacitação, treinamento e atualização das ferramentas contábeis e da forma como realizam suas operações mensais, isso tudo para estarem mais preparados para essa obrigatoriedade e para outras que virão.

O estudo de Borger (2021), teve como objetivo geral avaliar como contadores percebem os impactos da evolução tecnológica, a partir de suas variáveis-chave, sobre o exercício da profissão contábil. Para tanto, foi realizado uma fundamentação teórica e foi proposto um instrumento de coleta de dados baseado nas variáveis-chave do fenômeno como um todo identificadas na pesquisa teórica. A análise dos dados coletados identificou indícios de um possível viés de caráter normativo-obrigatório por parte desses contadores em relação ao exercício da profissão; e se identificou a possibilidade de contadores com maior faixa etária e tempo de experiência profissional, apresentarem percepções acerca da evolução tecnológica diferente de contadores com menor tempo de experiência e faixa etária.

2.5 Estudos Correlados ao tema

Diante dos estudos empíricos já realizados, os quais relatam sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais (eSocial), pode-se observar a percepção através de estudos que dimensionam outros objetivos, conforme demonstra o Quadro 12.

Quadro 12: Estudos correlatos

Ano	Autores	Objetivos	Resultados
2010	Pires	Avaliar a percepção dos contadores com relação à implantação do SPED	Existe certa insegurança por parte dos profissionais, quanto à correta aplicação dos procedimentos estabelecidos na legislação, em função das inúmeras exigências que o SPED traz.

2011	Ruschel Frezza e Utzig	Avaliar o impacto do SPED na contabilidade, analisando quais os desafios e perspectivas dos profissionais contábeis frente ao Sistema.	Há grande importância do profissional contábil estar se aperfeiçoando ao máximo, principalmente no que se refere ao SPED.
2017	Karina Silveira Custódio	eSocial: Problemas e dificuldades enfrentados pelos escritórios de contabilidade.	Averiguar as dificuldades que os escritórios de contabilidade estão desencadeando para adequar seus clientes ao eSocial e apresentar os impactos gerados no cotidiano organizacional das empresas.
2017	Oliveira,Santana e Martins	Analisar as perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial.	Os profissionais demonstraram conhecimento em relação ao eSocial, no entanto, não estão preparados para esta nova obrigação e pretendem investir em capacitação, tecnologia da informação consultorias. Além disso, os profissionais acreditam que, com a implantação do eSocial, haverá uma pequena redução da burocracia e um grande aumento do cumprimento dos direitos trabalhistas.
2017	Caon e Nascimento	Analisar a percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias (eSocial).	Os discentes apresentam uma preocupação quanto à complexidade do assunto, tendo em vista que as informações devem ser repassadas aos órgãos governamentais de maneira precisa, verídica e em tempo real. Observa-se que participação em treinamentos, cursos e capacitações ainda é baixa. Quanto à capacidade para trabalhar com o Social, em linhas gerais, os discentes acreditam que estão pouco preparados para implementar tal mudança que o governo impõe.
2018	Muller,Godoy e Martins	O objetivo deste artigo foi analisar as dificuldades da implantação do Social nas organizações contábeis.	Como principais resultados, observou-se que os profissionais da contabilidade necessitam de mais qualificação, para o manuseio do eSocial. Salienta-se que há pouco entendimento, por parte destes, acerca desta nova obrigação acessória e até mesmo sobre a abrangência deste tema na rotina diária dos escritórios. Concluiu-se que o mercado de trabalho precisa de profissionais engajados e proativos, que busquem um aperfeiçoamento contínuo, principalmente no que se refere ao eSocial.

2020	Cichella Marrques	O eSocial é um novo sistema instituído pelo Governo Federal e tem como objetivo unificar a prestação das informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais. Sobre tudo ele visa substituir grande parte das obrigações existentes, corroborando simplificar no trâmite dos dados substanciais e na forma em que os quais serão repassados aos órgãos regulamentadores.	Na totalidade foram obtidas vinte e seis respostas, e diante delas foi possível constatar que apesar das adaptações necessárias, o eSocial dispõe de muitos benefícios. Com a substituição das obrigações, o Governo visa facilitar às rotinas trabalhistas, fazendo com que as empresas enviem às informações por meio de uma plataforma exclusiva, reduzindo o tempo de execução destinado a realização das mesmas, de forma separada.
2020	Cabral de Moaris	Essa pesquisa tem o objetivo de demonstrar como a implantação do eSocial impacta na diminuição da prestação de informações trabalhistas. Para realização do estudo, foi feita uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, através de pesquisa documental.	Quanto aos resultados, estes apontam as mudanças da forma da entrega dessas obrigações, e constata-se o impacto significativo na diminuição do fluxo de trabalho e de volume bastante expressivo de informações prestadas repetidamente, melhorando as rotinas trabalhistas e mostrando que o processo se torna mais eficiente, gerando mais produtividade menor recurso empregado.
2018	Miranda, Nunes	Esse estudo descreve as mudanças na atual estrutura das obrigações acessórias, os impactos nos processos das organizações, os reflexos positivos e negativos da implantação do sistema, a importância e benefícios a serem alcançados pelo projeto, dando ênfase a efetividade do sistema na proteção aos direitos trabalhistas, através da pesquisa bibliográfica, descritiva de caráter qualitativo.	Este estudo justifica-se pelo eSocial ser um sistema com processos novos, disseminando novas culturas, e que vai gerar impactos relevantes em todas as organizações Brasileiras, será fundamental para a evolução da folha de pagamento de forma online, como também do aperfeiçoamento profissional, e trará reflexos nas atividades diárias e na vida do trabalhador.
2019	Ataides, Costa e Nagid	O objetivo geral desta pesquisa consistiu em investigar o conhecimento e preparo dos profissionais contábeis de uma cidade mineira acerca do eSocial quanto aos desafios de sua implantação.	De modo geral, os resultados mostraram que os profissionais não estão capacitados e nem preparados para a implantação do novo SPED. Espera-se como contribuição deste estudo uma conscientização de empregadores e profissionais contábeis quanto o investimento em capacitação para cumprimento e entendimento da nova obrigação, mesmo frente às dificuldades que poderão surgir.

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme observado, os estudos demonstrados possuem enfoque em relatar sobre as dificuldades de implantação e adaptação do programa, porém vale ressaltar que o mesmo não desencadeou apenas problemas. Com as modificações constantes, observa-se que este estudo tem o objetivo de analisar não somente dificuldades, mas também os benefícios gerados por

ele. O ponto essencial do eSocial busca facilitar o trabalho dos responsáveis pelo setor, fazendo com que os dados a serem enviados sejam por uma única plataforma e sejam padronizados, visando atenuar informações irrelevantes, e reunir dados precisos. Sendo assim, o programa visa englobar as demais obrigações, as quais futuramente deverão ser enviadas e apresentadas em um único local.

3 METODOLOGIA

Quanto a abordagem do problema, o estudo classifica-se como quantitativo. Paschoarelli, Medola e Bonfim (2015), demonstram que na abordagem quantitativa, o pesquisador seleciona um grupo alvo que servirá de amostra e utiliza de métodos como testes, questionários com perguntas objetivas, sendo previamente estruturado com o intuito de assegurar de que não ocorra incompreensão dos dados e em seguida analisados de forma objetiva por intermédio de métodos estatísticos. Os resultados da amostra são generalizados para obter a perspectiva da realidade do grupo alvo da pesquisa como um todo.

Em relação aos objetivos, o estudo classifica-se como descritivo. As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Dentre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, etc. São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população. Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, como, por exemplo, as pesquisas eleitorais que indicam a relação entre preferência político-partidária e nível de rendimentos ou de escolaridade (GIL, 2008).

Quanto aos procedimentos, classifica-se como de levantamento. As pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados” (GIL, 2008, p. 55).

A pesquisa foi realizada com Profissionais da Contabilidade na área de Departamento Pessoal, que também atuam na área do Departamento Pessoal.

Forma da coleta e análise dos resultados foi feita através do *Google Forms*, segundo Mota (2019), o *Google Forms* é um aplicativo que pode criar formulários, por meio de uma

planilha no *Google Drive*. O formulário ficou disponível para pesquisas a partir de 18 de Outubro de 2021, até 31 de Outubro de 2021, e foi enviado para 100 respondentes, obteve-se um retorno de 63 respondentes para dar base nos resultados das análises.

O questionário é um conjunto de questões formuladas e anotadas pelo pesquisador, com perguntas ordenadas das mais simples, às mais complexas, seguindo a mesma linha de interpretação, respeitando o nível de conhecimento do informante. Assim, os questionários e formulários são os instrumentos mais práticos para pesquisas relacionadas à quantificação, sendo fáceis de codificar e tabular os seus resultados, proporcionando comparações com outros dados relacionados ao tema pesquisado (GERHARDT; SILVEIRA; TOLFO, 2009).

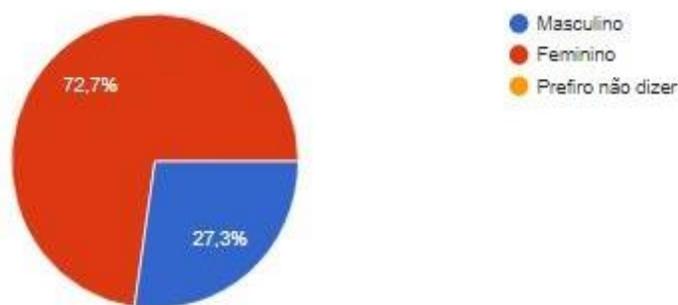
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse capítulo são apresentados os resultados da pesquisa, destacando a caracterização dos respondentes, e as respostas com o intuito de responder os objetivos propostos.

4.1 Caracterização dos respondentes

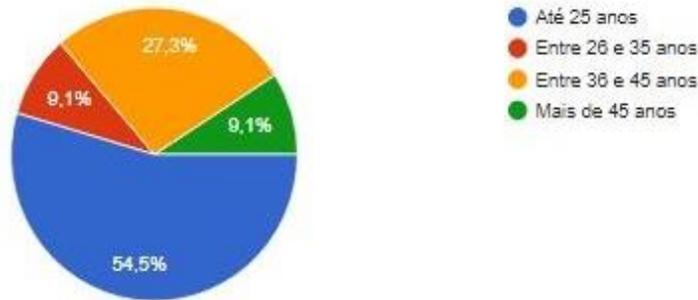
Iniciando a análise o Gráfico 1 representa os gêneros dos respondentes.

Gráfico 1: Gênero dos respondentes



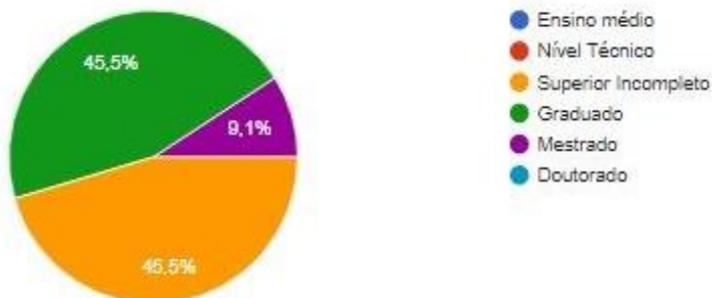
Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se nos resultados do Gráfico 1 que 72,7% dos respondentes são do gênero feminino e 27,3% são masculino. O Gráfico 2 apresenta a idade dos respondentes.

Gráfico 2: Idade dos respondentes

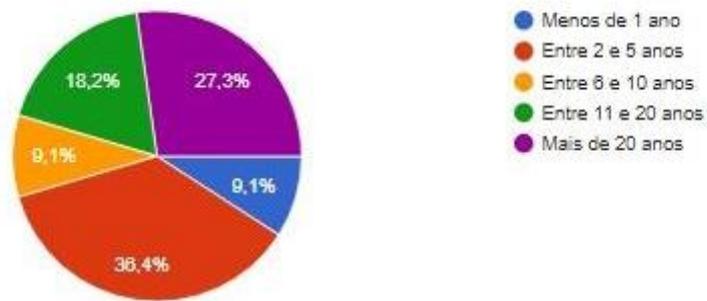
Fonte – Dados da pesquisa.

Percebe-se que 54,5% dos respondentes do Gráfico 2 tem até 25 anos, 27,3% entre 36 a 45 anos, 9,1% entre 26 a 35 anos e 9,1% com mais de 45 anos. Mostrando que maioria dos respondentes são jovens e o mercado está repleto de novos profissionais. O Gráfico 3 apresenta a escolaridade dos respondentes.

Gráfico 3: Escolaridade dos respondentes

Fonte – Dados da pesquisa

Com base no Gráfico 3, predomina uma faixa de 45,5% de pessoas que estão cursando o Ensino Superior, 45,5% já são graduados e 9,1% tem mestrado, no que tange a pesquisa os respondentes do que fazem parte dos 45,5% do ensino Superior Incompleto estudam o curso de Ciências Contábeis, em uma instituição de Goiânia, dessa forma, todos estão aptos a responderem o questionário. O Gráfico 4 evidencia o tempo de trabalho na área dos respondentes, explicitando a experiência e a capacitação para participação da pesquisa, visando a qualidade dos dados.

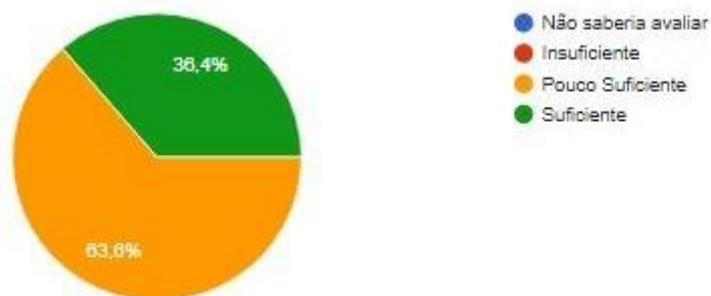
Gráfico 4: Tempo de trabalho.

Fonte – Dados da pesquisa.

Os dados mostram que a predominância de tempo de trabalho é de 2 a 5 anos, com percentual de 36,4% o que é condizente com a idade dos profissionais e sua escolaridades, como apontam os Gráficos 2 e 3, 37,3% com mais de 20 anos de mercado de trabalho, 18,2% entre 11 e 20 anos, 9,1% entre 6 e 10 anos e 9,1% com menos de um ano de experiência.

4.2 Entendimento e preparação para o eSocial

O Gráfico 5 mostra a evidência do entendimento das organizações contábeis em relação ao eSocial.

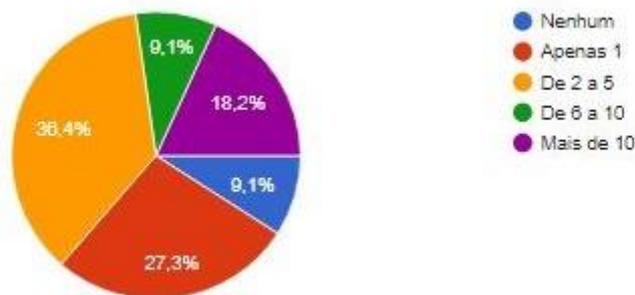
Gráfico 5: Entendimento da organização contábil em relação ao eSocial.

Fonte – Dados da pesquisa.

Observa-se que 63,5% dos respondentes acham o conhecimento do eSocial pouco suficiente e 36,4% suficiente. Fazendo uma relação com o Gráfico 6 pode-se entender que o entendimento das organizações sobre o eSocial é pouco suficiente pelo fato de apenas 36,4% dos respondentes terem participado, de no máximo 5 formas de treinamento para manusear o

sistema, que vem tomando grande força nas organizações e substituindo vários envios obrigatórios, como discutido a seguir. O Gráfico 6 mostra a carga horária de curso para especializações no eSocial.

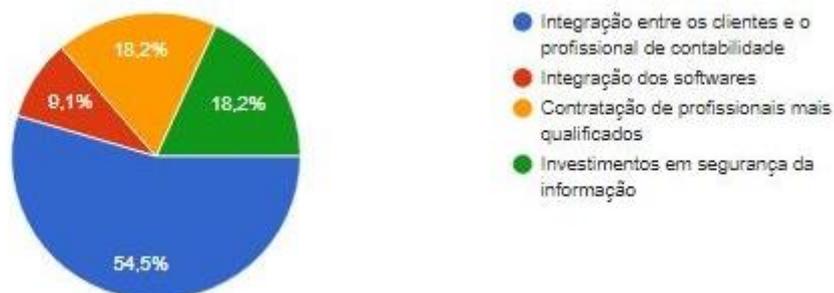
Gráfico 6: Cursos e eventos que a organização contábil já participou sobre o eSocial.



Fonte – Dados da pesquisa.

No Gráfico 6, a pesquisa aponta que 9,10% dos respondentes não participaram de nenhuma forma de treinamento, 27,3% participaram de 1 treinamento, 36,4% participaram de 2 a 5 treinamentos, 9,10% participaram de 6 a 10 treinamentos e cerca de 18,2% participaram de mais de 10 treinamentos ou seminários etc, de modo estar preparado para chegada das obrigações. O Gráfico 7 apresenta o que a organização espera que ocorra após a implantação do eSocial.

Gráfico 7: O que a organização espera que ocorra após a implantação do eSocial.



Fonte – Dados da pesquisa.

No Gráfico 7, 54,5% espera que a integração entre os cliente e o profissional da contabilidade seja maior, pelo fato de estar lidando com informações que são enviadas diretamente para a receita federal, podendo ser geradas multas em casos de fraudes.

4.3 Impactos da implantação do eSocial

O Gráfico 8 demonstra o impacto que a implantação do eSocial causou nas organizações.

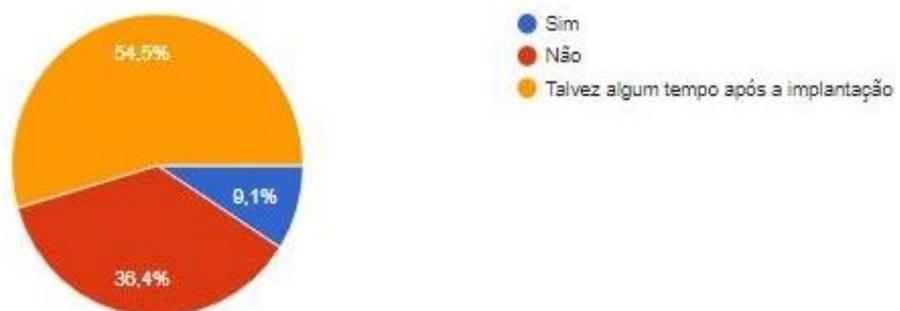
Gráfico 8: Impacto que o eSocial causou nas organizações Contábeis.



Fonte – Dados da pesquisa.

No Gráfico 8, 54,5% dos respondente acreditam que com a implantação do eSocial para todas as empresas, o impacto será positivo, pois, nesse momento os empresários terão que se adequar às normas e trabalhar da maneira correta, 36,4% que o impacto foi positivo, pois as exigências dos profissionais contábeis aumentarão, o que exigirá mais capacitação e 9,1% acredita que aumenta o nível de responsabilidade. Evitando assim, fraudes na hora de registros de CTPS retroativos, pois, se todas as informações são enviadas mensalmente, não poderão mais ficar registrando funcionários dois meses depois do início da atividade laboral. No Gráfico 9 observa-se a opinião dos respondentes em relação da DCTF-web.

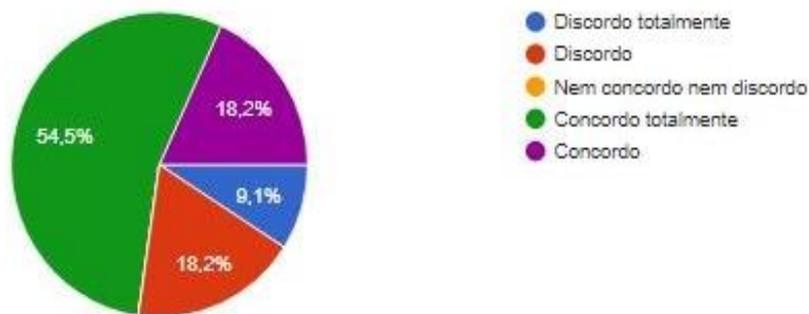
Gráfico 9: Opinião dos respondentes se estão preparados para a implantação da DCTFweb para todas as empresas.



Fonte – Dados da pesquisa.

Cerca de 54,5% dos respondente crêem que com a implantação da DCTF-web para todos os grupos do eSocial, nem todos os profissionais estarão preparados para esta mudança e isto pode levar um tempo para a sua adaptação, por se tratar de um encargo novo e que demanda bastante conhecimento para seu envio, 36,4% alegam que não estão preparados e nisto volta-se a análise do Gráfico 6, onde muitos não estão capacitados com cursos. E agora, com o envio da DCTF-web para os grupos 2, com faturamento abaixo de 4,8milhoes em 2019, e para empresas do grupo 3, os profissionais terão que ter o conhecimento para com o PER/DCOMP para as retenções de Salário Maternidade em folhas que não ocorreram através da Sefip. No Gráfico 10, analisa-se a opinião dos respondentes em relação à possível eliminação de diversas obrigações acessórias.

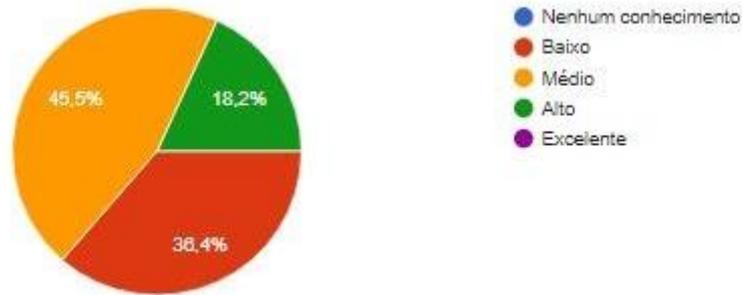
Gráfico 10: Opinião dos respondentes em relação a possível eliminação de diversas obrigações acessórias como CAGED,RAIS,DIRF entre outros.



Fonte – Dados da pesquisa.

Como já foi possível analisar neste ano de 2021, a RAIS 2020 para empresas do grupo 2, que teve o faturamento acima de 4,8 milhões em 2019 e já fazia o envio mensal da folha de pagamento, não teve a necessidade de fazer o envio da RAIS 2020 pelo programa, este envio já foi processado pelo eSocial, juntamente com a Receita Federal, através dos envios mensais. Com isto, 54,5% dos respondentes acreditam que várias obrigações serão eliminadas dos envios obrigatórios no decorrer do tempo com a implantação efetiva do eSocial para todas as organizações e 18,2% dos respondentes discordam que estas obrigações poderam ser eliminadas. No Gráfico 11 observa-se o conhecimento dos respondentes em relação às multas geradas pelo eSocial.

Gráfico 11: O Conhecimento da organização contábil em relação às penalidades do eSocial.



Fonte – Dados da pesquisa.

Observa-se que 45,5% dos respondentes alegam que o conhecimento da organização em relação às penalidades do eSocial são Médias, 36,4% Baixo e 18,2% Alto. Durante todo o tempo que já está implantado o eSocial, não tem-se um real conhecimento sobre as penalidade que já foram informadas por alto, que seriam cobradas das empresas, com todo este tempo, não se viu alguma penalidade com relação à atrasos de envios para o portal. E isto é preocupante, tendo em vista a quantidade de multas que poderão ser aplicadas numa fiscalização eletrônica, corroborando com o que foi exposto por Pires (2010).

Neste sentido, observa-se na análise das respostas que os profissionais da contabilidade necessitam de mais preparo, para proceder a entrega do eSocia, no formato estabelecido. Salienta-se que há pouco entendimento, por parte dos profissionais, acerca das obrigações impostas e até mesmo sobre a abrangência deste tema na rotina diária dos escritórios. Portanto, evidencia-se que o mercado de trabalho precisa de profissionais engajados e proativos, que busquem um aperfeiçoamento contínuo, principalmente no que se refere ao eSocial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo geral evidenciar o impacto da implementação do eSocial nas organizações contábeis, a perspectiva dos profissionais da área de departamento pessoal sobre suas constantes alterações, até e a implementação efetiva, e em contrapartida atenuando a sobrecarga dos profissionais com o envio das informações. Para responder o objetivo proposto, o estudo classifica-se como descritivo, quantitativo e de levantamento. Esta pesquisa foi submetida aos profissionais que trabalham na área de contabilidade e para os que trabalham com departamento pessoal

O primeiro objetivo específico foi compreender a sistemática do eSocial, sendo que os resultados apontam que possui faseamento, grupos contendo enquadramento específico para que as empresas efetuem a prestação das informações por meio do sistema governamental. O principal meio de se entender a sistemática do eSocial é o Manual de Orientações do eSocial, onde constam todos os eventos, prazos, natureza de informação.

O segundo objetivo específico foi investigar de que maneira o eSocial está impactando as rotinas trabalhistas. Os resultados mostram que o impacto significativo nas relações trabalhistas, pois torna-se mais representativa e mais difícil de ser burlada, pois, com o envio em tempo real das informações ao eSocial, torna-se mais difícil distorcer as informações encaminhadas ao fisco, além de permitir aos trabalhadores acompanhar a situação de seus contratos laborais com os empregadores via carteira de trabalho digital.

O terceiro objetivo específico foi averiguar as alterações ocorridas durante seu processo de implantação, sendo que, os resultados apontam que o próprio sistema do eSocial passou e vem passando por constantes atualizações, sejam elas alterações nas redações das leis, envio de novas informações mediante os eventos ao eSocial, ou também referentes a mudanças estruturais nas prestadoras de serviços contábeis, pela aquisição de novas máquinas, *softwares*, investimentos em capacitações.

Em relação ao objetivo geral, os resultados apontam que existiu a real necessidade de adaptação dessas empresas prestadoras de serviços contábeis, sendo pela aquisição de equipamentos, sistemas/*softwares*, investimento em capacitação a respeito do tema, entre outras. Conclui-se que os profissionais da contabilidade necessitam de mais preparo, para proceder a entrega do eSocial no formato estabelecido. Saliencia-se que há pouco entendimento, por parte dos profissionais, acerca das obrigações impostas e até mesmo sobre a abrangência deste tema na rotina diária dos escritórios. Portanto, evidencia-se que o mercado de trabalho precisa de profissionais engajados e proativos, que busquem um aperfeiçoamento contínuo, principalmente no que se refere ao eSocial.

A limitação da pesquisa foi o momento pandêmico no país (Covid-19), que mesmo com insistência, não se obteve o contingente total de respondentes esperado. Porém, aqueles que responderam contribuíram significativamente para o alcance dos objetivos propostos. Por fim, sugere-se aplicar a pesquisa em municípios com maior número de empresas, abrindo, além das prestadoras de serviços contábeis, as empresas que possuem setores de DP e RH internos, pois, desta maneira, haveria maior representatividade dos profissionais dessa área e teria visão mais abrangente a respeito do eSocial.

6 REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BRASIL. **CONHEÇA O ESOCIAL**. 2017. Disponível em: <mailto:https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. **Cronograma de implantação**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Manual de orientação ao eSocial Versão S-1.0 (Consol. até a NO S-1.0 – 04.2021)**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-04-2021.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Manual de orientações ao eSocial versão 2.5**. 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021

BORGES, Crislaine Fidelis; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, Vidigal Fernandes. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. **Linkania Revista Científica**, Edição 7, volume 1, artigo nº 6, Setembro/Dezembro de 2013, p. 106-133. 2013.

DUARTE, Roberto Dias. e-Social - mais arrecadação; menos burocracia?. **Revista Contabilidade & Gestão**, , p. 9-11, Ano 7, edição setembro outubro de 2013.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como classificar as pesquisas**. Como elaborar projetos de pesquisa, v.4, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa Social**, 6ª Edição, 2008.

GRUPO CONFIATTA – Jessica Harumi – **Implantação do eSocial nos órgãos Públicos**. Disponível em: <https://confiatta.com.br/blog-noticia/implantacao-do-esocial-nos-orgaos-publicos>. Acesso em: 13 out. 2021.

HOCHSPRUNG, Rafael; BORGES, Loreci João; FREITAS, Claudio Luiz de; ESPÍNDOLA, Elisa Elena; VENTURA, Cristiny. **Obrigatoriedade da Escrituração Contábil Nas Micro E Pequenas Empresas Na Concepção Dos Contabilistas Da Grande Florianópolis**. Revista Ambiente Contábil – UFRN – Natal-RN. v. 3. n. 1, p. 20 – 36, jan./jun. 2011.

LIZOTE, S. A. MARIOT, D. M. A Estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED): um estudo das novas obrigações. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis: 2012.

MARQUES, LIVIA. **eSocial e os reflexos nas rotinas dos empresários do ramo de serviço e escritórios de contabilidade no município de cachoeira - BA** , 2015.

NEVES JUNIOR, I. J.; OLIVEIRA, C. M.; CARNEIRO, E. E. Estudo exploratório sobre os benefícios e desafios da implantação e utilização do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED na opinião de prestadores de serviços contábeis no Distrito Federal. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo/SP, 8, 2011. Acesso em: 13 out. 2021.

OLIVEIRA, A. **eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista: manual prático.** São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **ESocial modernidade na prestação de informações ao governo federal.** São Paulo: Editora Atlas S.a., 2015.

PASCHOARELLI, L. C.; MEDOLA, F. O.; BONFIM, G.H.C. Características Qualitativas, Quantitativas e Quali quantitativas de Abordagens Científicas: estudos de caso na subárea do Design Ergonômico. **Revista de Design, Tecnologia e Sociedade**, vol.2, n.1. 2015.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Manual de Orientação da DCTFWeb.** 2018. Disponível em: <https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/DCTFWeb/manual-dctfweb-03-10-18.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

THOMSON REUTERS - CENTRAL DE SOLUÇÕES - **Cronograma eSocial** - Prazos conforme faseamento para o envio do eSocial. Disponível em: <https://suporte.dominioatendimento.com:82/central/faces/solucao.html?codigo=4352>. Acesso em: 13 out. 2021.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

Eu Barbara Bionka Oliveira Franco RA 36413

Declaro, com o aval de todos os componentes do grupo a:

AUTORIZAÇÃO (X)

NÃO AUTORIZAÇÃO ()

Da submissão e eventual publicação na íntegra e/ou em partes no Repositório Institucional da Faculdade Unida de Campinas – FACUNICAMPS e da Revista Científica da FacUnicamps, do artigo

intitulado: Dificuldades para implantação de E social nas organizações contábeis e suas constantes mudanças

De autoria única e exclusivamente dos participantes do grupo constado em Ata com supervisão e orientação do (a) Prof. (a): Adri Luiz Fank

O presente artigo apresenta dados validos e exclui-se de plágio.

Curso: licência contábeis . Modalidade afim Bacharelado

Barbara Bionka Oliveira Franco

Assinatura do representante do grupo

Assinatura do Orientador (a):

Obs: O aval do orientador poderá ser representado pelo envio desta declaração pelo email pessoal do mesmo.

Goiânia, 13 de Febreria de 2022