

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FERNANDA EMANUELE DE ARRUDA SOUZA

**IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL
NA ESTRUTURA E ROTINAS DE INFORMAÇÕES DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE LOCALIZADOS
EM CUIABÁ/MT**

Cuiabá-MT
2024

FERNANDA EMANUELE DE ARRUDA SOUZA

**IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL
NA ESTRUTURA E ROTINAS DE INFORMAÇÕES DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE LOCALIZADOS
EM CUIABÁ/MT**

Monografia apresentada a UFMT/FACC – Faculdade de
Administração e Ciências Contábeis, Departamento de
Ciências Contábeis, como requisito parcial para
aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Me João Soares da Costa

**Cuiabá-MT
2024**

FERNANDA EMANUELE DE ARRUDA SOUZA

**IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL
NA ESTRUTURA E ROTINAS DE INFORMAÇÕES DOS
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE LOCALIZADOS
EM CUIABÁ/MT**

Monografia defendida e aprovada em 26 / 03 / 2024 pela banca examinadora constituída pelos professores:

Prof. Me João Soares da Costa
Presidente

Prof. Me Cesar Rubens Gonçalves
Membro

Prof. Me Ney Mussa de Moraes
Membro

AGRADECIMENTO(S)

Agradeço primeiramente a Deus, pois ELE está comigo em toda a minha caminhada, me iluminando com sabedoria para poder encerrar mais essa etapa.

Aos meus pais Paulo e Gessy, que continuamente me apoiam e incentivam durante toda a minha vida. Sempre com palavras de força e carinho.

Aos meus irmãos, Elayne, Talyta, Paulo Jr. e Ana Clara, por me auxiliarem em minha caminhada, prontos para me estenderem a mão quando preciso.

Aos meus colegas de turma, especialmente ao Brenno, Helen, Marcel, Murilo, Nathaly, Thainá e Thomas por toda a cumplicidade, apoio e amizade que tivemos durante todo o período acadêmico.

Aos meus chefes e amigos Claudia, Raquel e Willian, que me deram a oportunidade de conhecer o ramo contábil, e assim despertando em mim a vontade de aprender e crescer cada vez mais. Me ensinando com calma, paciência e incentivo.

Agradeço também à faculdade, principalmente aos professores que sempre deram o seu melhor para tornar os seus alunos excelentes profissionais.

Ao professor Me. João Soares da Costa, pela orientação segura.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo e, sobretudo, apresentar os impactos decorrentes da implantação do eSocial, também chamado de SPED trabalhista, na estrutura e nas rotinas de informações dos escritórios de contabilidade de Cuiabá/Mato Grosso. A metodologia tem por abordagem pesquisas bibliográficas, legislação vigente, sítio na internet e um estudo de caso que foi realizado através de uma pesquisa em uma determinada região, para analisar e descrever essas adaptações. Verificou-se que a integração do programa com os sistemas de informações das empresas se tornou um meio de estudo, visto que é fundamental que os colaboradores do Departamento pessoal tenham o conhecimento e a capacitação para executar e transmitir todo o registro trabalhista e as informações do cumprimento de obrigações.

PALAVRAS CHAVES: eSocial. Implementação. SPED.

ABSTRACT

The present monograph aims, above all, to present the impacts resulting from the implementation of eSocial, also called SPED labor, on the structure and information routines of accounting offices in Cuiabá/Mato Grosso. The methodology involves bibliographic research, current legislation, internet sources, and a case study conducted through research in a specific region to analyze and describe these adaptations. It was found that the integration of the program with companies' information systems has become a subject of study, as it is essential for personnel department employees to have the knowledge and skills to execute and transmit all labor records and compliance information.

KEYWORDS: eSocial, *Implementation*, SPED.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Módulos do SPED	14
Figura 2 – Cenário antes do eSocial	15
Figura 3 – Cenário com o eSocial	16
Figura 4 – Vantagens do eSocial	25
Figura 5 – Desvantagens do eSocial	28
Figura 6 – Escolaridade dos entrevistados	31
Figura 7 – Conhecimento sobre o eSocial	32
Figura 8 – Cursos/aperfeiçoamentos/Capacitação	32
Figura 9 – Preparação para a implantação do eSocial	33
Figura 10– Interação com o eSocial	34
Figura 11– Manual do eSocial	34
Figura 12– Alteração nas rotinas	35
Figura 13– Adaptação na organização	35
Figura 14 – Melhorias para a implantação do sistema	36
Figura 15 – Mudanças e Melhorias no escritório	37
Figura 16 – Dificuldades encontradas para a implantação do eSocial	37
Figura 17 – Questão cultural	38
Figura 18 – Desafio encontrados	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Cronograma de implantação do eSocial	17
Quadro 2 – Eventos Iniciais do eSocial	18
Quadro 3 – Eventos não periódicos do eSocial	20
Quadro 4 – Eventos periódicos do eSocial	22
Quadro 5 – Multas do eSocial	23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASO - Atestado de Saúde Ocupacional

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CEF- Caixa Econômica Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNAE - Classificação Nacional das Atividades Econômicas

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CPF - Cadastro de Pessoa Física

DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais

DIRF - Declaração do Imposto Retido na Fonte

EFD - Escrituração Fiscal Digital, módulo do SPED

eSocial - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FAP - Fator Acidentário de Prevenção

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OGMO – Órgãos Gestores de Mão de Obra

PAC - Programa de Aceleração do Crescimento

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RAT – Risco de Acidente de Trabalho

RFB - Receita Federal do Brasil

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RH - Recursos Humanos

RPPS Regimes Próprios de Previdência Social

SPED - Sistema Público de Escrituração Digital

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)	13
2.2 <i>IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL</i>	14
2.2.1 Sobre o eSocial	14
2.2.2 Eventos e Tabelas	18
2.2.2.1 <i>Eventos e Tabelas iniciais</i>	18
2.2.2.2 <i>Eventos não periódicos</i>	19
2.2.2.3 <i>Eventos periódicos</i>	22
2.2.3 <i>MULTAS</i>	22
2.2.4 <i>VANTAGENS E DESVANTAGENS</i>	24
3 METODOLOGIA	30
4 ANÁLISE E RESULTADO	31
4.1 <i>ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS</i>	31
4.2 <i>NÍVEL DE CONHECIMENTO SOBRE O TEMA</i>	31
4.3 <i>ESTADO DE PREPARAÇÃO QUANTO A EXECUÇÃO</i>	33
4.4 <i>INTERAÇÃO COM O ESOCIAL</i>	33
4.5 <i>LEITURA DO MANUAL DE ORIENTAÇÃO</i>	34
4.6 <i>IMPACTO NAS ROTINAS INTERNAS</i>	35
4.7 <i>TIPOS DE MUDANÇAS E MELHORIAS</i>	36
4.8 <i>DIFICULDADES ENCONTRADAS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL</i>	37
4.9 <i>PRINCIPAL IMPACTO</i>	38
4.10 <i>DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL</i>	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, onde a sociedade passa por transformações sociais, políticas e econômicas, o Governo Federal Brasileiro busca seguir os avanços tecnológicos. A implantação do eSocial segundo Costa et al. (2018), beneficiará os servidores, gestores e sociedade em geral, visto que essa ferramenta de informação que altera as rotinas organizacionais que envolve a relação trabalhista.

De acordo com Velucci (2017) o eSocial é de suma importância pois ajudará o empregador a cumprir com as obrigações trabalhista, previdenciário e tributários através de uma única fonte de informação. Rohers e Kappel (2020) analisam que essa nova ferramenta exige um conhecimento especializado devido à complexidade e quantidade de informações a serem enviadas, pois os envios devem ser de forma precisa e verídica, em tempo real.

Este trabalho aborda as consequências decorrentes da implantação do eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, também conhecido como SPED TRABALHISTA. Esse novo sistema traz grandes mudanças dentro das empresas e nos escritórios contábeis, pois os profissionais terão que ampliar ainda mais seu conhecimento, visto que sua participação é fundamental nesse processo.

Logo essa pesquisa visa responder ao seguinte problema: Como a implantação do eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, impactou na estrutura e rotinas de informações nos departamentos de pessoal dos escritórios de contabilidade do setor privado?

O objetivo geral e específico dessa pesquisa é demonstrar as consequências da implantação do programa e, ao mesmo tempo, identificar as principais dificuldades, pontos positivos e negativos, decorrentes do novo processo.

Para melhor desenvolvimento do presente estudo foram utilizadas as pesquisas bibliográficas para evidenciar as opiniões de autores e relacionar suas ideias com o trabalho, com objetivo de melhor compreensão, legislação para a fundamentação teórica, e a coleta de dados através de questionários via *google forms*, e encaminhado para alguns escritórios de contabilidade, pesquisas em sítios na internet, devido o assunto ser recentes e possuir poucas obras publicadas e manual do eSocial.

A monografia esta dividida em capítulos sendo a introdução no primeiro capítulo que apresenta uma contextualização do tema; os objetivos da pesquisa; a justificativa do estudo selecionado; a metodologia aplicada; a estruturação do trabalho e as limitações da pesquisa. O referencial teórico no segundo capítulo é apresentando diversos aspectos teóricos sobre o tema, assim como o desenvolvimento do estudo, onde será evidenciado a implantação do eSocial. No

terceiro e quarto capítulo foram evidenciados a metodologia utilizada e o resultado e análise do presente trabalho respectivamente. No quinto capítulo estão contempladas as considerações finais.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

Antes do início da obrigatoriedade do eSocial, alguns decretos como o Decreto nº 6.022, 2007, Art.3º Decreto nº 8.373/2014. foram sancionados na Constituição Federal para melhor explicação do motivo da criação do sistema. Conforme os decretos, o sistema traz as informações que estariam sendo registradas em ambientes ou matérias frágeis, como livros, para o formato digital. Assim essas informações serão registradas em um único banco de dados, público, seguro e sem custo para a empresa.

O Departamento Pessoal possui um grande fluxo de informações importantes e burocráticas de uma empresa. Todos os dias ocorre informações inseridos no sistema, como, por exemplo: admissões, rescisões, faltas, adiantamentos salariais, etc. Essas informações são encaminhadas pelo eSocial que faz a comunicação entre a empresa e o órgão de fiscalização, para simplificar a relação entre a Receita Federal e os contribuintes. De acordo ao Portal eSocial (2017), com a implantação da ferramenta, a transmissão digital dos dados simplificará as declarações referentes às obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais, de forma em desburocratizar o envio das informações. Abrangendo também o objetivo de reduzir a utilização de papel, acelerar e unificar as informações e combater fraudes trabalhista. Com esta implementação, parte dos empregadores poderão sofrer um o impacto cultural frente ao cumprimento da legislação trabalhista, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deverá ser respeitada e regida conforme é esclarecida, conclui (BATISTA, 2015)

Alguns autores como Rohers e Kappel (2020), Marques e Crepaldi (2017) e Borges et al (2013) analisam que para a implantação do eSocial, devido à complexidade do sistema e da quantidade de informações a serem encaminhadas, requer um conhecimento mais amplo e especializado do responsável pelo envio, visto que as informações encaminhadas devem ser precisas, verídicas e em tempo hábil. Além de que precisa haver uma comunicação interna rápida, transparente e integrada entre a empresa e o escritório de contabilidade.

Para Cavalcante (2013), um sistema de informações alinhado com a empresa, indica a habilidade e melhoria no processo de um enorme volume de informações e dados armazenados, bem como assegura a fidelidade dos relatórios gerados.

Na concepção de Gonçalves e Orth (2017), Heinen, Schuh-co e Lenz (2017), o eSocial é um programa de aprimoramento de suas ferramentas de fiscalização do comprimento das legislações trabalhistas, bem como reduzir a inadimplência fiscal e tributária, visto que o próprio sistema verifica e valida os dados.

Oliveira, Santana e Martins (2017) além de reconhecem que o programa do eSocial é

um acompanhamento das inovações e avanços tecnológicos, já que o mesmo serve para controle maior e de forma segura das informações geradas, também acreditam que é um meio de pequena redução da burocracia perante aumento do cumprimento dos direitos trabalhista.

Conforme destaca Pizarro (2017) o eSocial não terá nenhuma alteração ou interpretação da Legislação, fará apenas com que seja declarado dentro do prazo as informações conforme é descrita em lei. Entretanto, é necessário tomar cuidado com esta ferramenta, em virtude que é acolhido as informações a partir do declarante e estará sendo fiscalizado constantemente. Essa fiscalização é atribuída em multas e indenizações para o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) responsável pelo colaborador (HOLANDA, 2017).

O eSocial está se tornando é uma dor de cabeça para as empresas. As dúvidas sobre os pontos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) são cada vez mais frequentes, principalmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. O eSocial promete vir para garantir o cumprimento das leis ao pé da letra, o que, em meio às políticas empresariais que possibilitam acordos e flexibilidades, pode representar alterações profundas. (MELLO, 2014, p.01).

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 relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências (FILHO e KRUGER, 2015) 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 (OLIVEIRA 2014).

2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

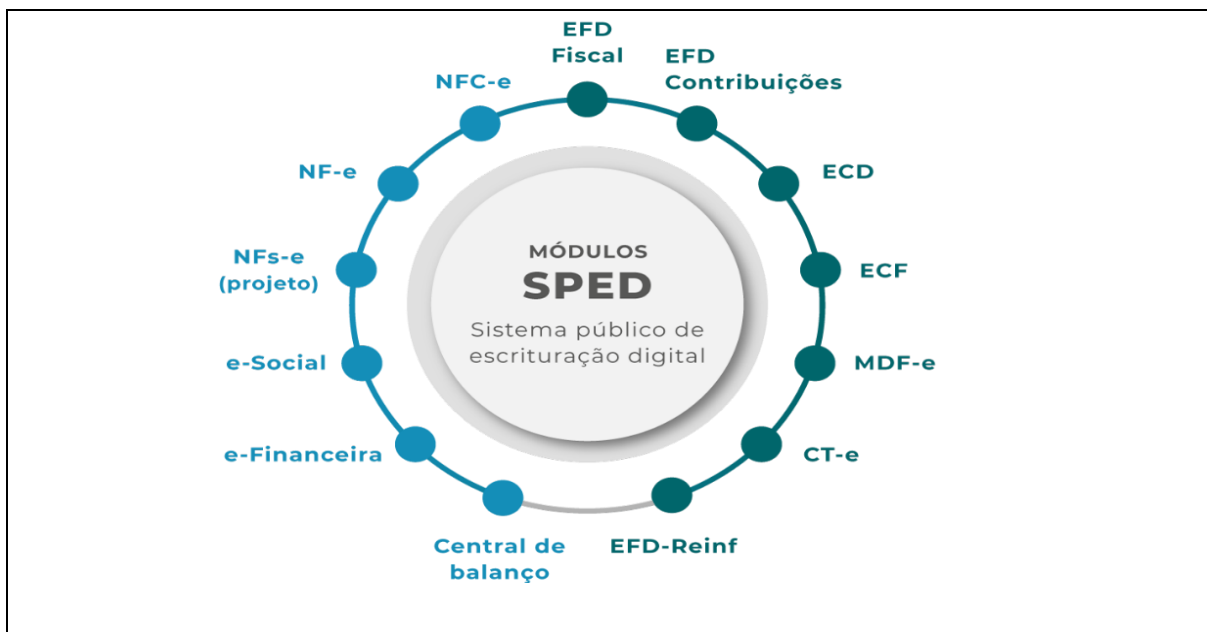
O SPED, foi instituído pelo Decreto n. ° 6.022, de 22 de janeiro de 2007, pertence ao Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007/2010). O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é uma iniciativa do governo brasileiro para modernizar e informatizar a relação entre o Fisco e os contribuintes. Ele consiste em um conjunto de escriturações de documentos fiscais e contábeis digitais, padronizando e unificando essas informações. É uma ferramenta que visa otimizar e tornar mais eficientes os processos contábeis e fiscais, promovendo a modernização e a transição para um ambiente mais digital e integrado.

De modo geral, consiste na modernização da sistemática atual do cumprimento das

obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital. (RFB, 2007, p.01).

De acordo com dados do site da Receita Federal o SPED possui 13 módulos, conforme figura 1.

Figura 1 – Módulos SPED



Fonte: Portal SPED (2018)

2.2 IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL

2.2.1 Sobre o eSocial

O Governo Federal vem trabalhando há alguns anos no desenvolvimento de um sistema apto a abranger a folha de pagamento, obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais com relação a contratação e utilização da mão de obra. Inicialmente chamado de Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social), participavam do projeto a Receita Federal do Brasil (RFB), os Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e, posteriormente, a Caixa Econômica Federal (CEF) (DUARTE, 2014). No dia 17 de julho de 2013, a RFB lançou o Ato Declaratório Executivo SUFIS Nº 5, no qual aprovou e divulgou o layout do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) (BRASIL, 2013), tendo a CEF feito tal aprovação e divulgação por meio do Circular nº 657, de 04 de junho de 2014 (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2018).

Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações

referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração [...] Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios: I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações; III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas; 40 IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014).

Figura 2 – Cenário antes do eSocial



Fonte: Senior (2018)

Figura 3 – Cenário com o eSocial



Fonte: Simpax (2019)

O eSocial tem como propósito integrar as informações sociais das empresas, de forma eletrônica. Os eventos e informações contemplados pelo sistema, referem-se às rotinas trabalhistas presentes no dia a dia das empresas, tais como: folha de pagamento e suas principais rotinas, alterações contratuais, informes de férias e afastamentos, exames ocupacionais e de segurança do trabalho, contribuições previdenciárias, imposto de renda retido na fonte, comunicação de acidentes de trabalhos entre outros.

O departamento pessoal abrange uma grande esfera de documentação que tem o prazo elevado para permanecerem arquivadas, o que impossibilita a garantia de veracidade e segurança dos dados contidos nas mesmas. De acordo com o governo federal, o projeto traz para o formato digital essas informações. Dessa forma passam a ser armazenados em um único banco de dados, público, seguro e sem custos para as empresas.

Empresas de todos os portes e segmentos, incluindo empregadores domésticos, são obrigadas a aderir ao eSocial. O sistema foi implementado em fases, com diferentes grupos de empresas incorporados gradualmente ao sistema, permitindo uma transição mais suave. O não cumprimento das obrigações estabelecidas pelo eSocial pode acarretar em penalidades para as empresas.

Quadro 1 – Cronograma de implantação do



Fonte: Portal eSocial (2020)

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. (Art. 3º Decreto nº 8.373/2014).

No eSocial há serviços que receberão eventos para a manutenção do cadastro do empregador, dos dados trabalhistas e de folha de pagamento de um 35 empregado e das informações tabeladas que servem de referência para os eventos. O layout do sistema classifica quatro tipos de eventos: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos (PORTAL ESOCIAL, 2017).

2.2.2 Eventos e Tabelas

2.2.2.1 Eventos e Tabelas iniciais

Primeiramente é transmitido os Eventos Iniciais ao ambiente nacional do eSocial e serve para identificar, a princípio, o empregador/contribuinte/órgão público, obtendo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa.

Quadro 2 – Eventos Iniciais do eSocial

Eventos do Cadastro Inicial			
	Código	Descrição do Evento	Observações
1	S-1000	Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público	Primeiro evento a ser enviado
2	S-1070 (*)	Tabela de Processos Administrativos/Judiciais	Os que afetem retenções e contribuições
3	S-1005	Tabela de Estabelecimentos, Obras de Construção Civil ou Unidades de Órgãos Públicos	Informar RAT, FAP, CNAE Preponderante
4	S-1010	Tabela de Rubricas	Proventos, Descontos, Bases e Reflexos. A mais complexa.
5	S-1020	Tabela de Lotações Tributárias	Para fins de atribuição do código FPAS
6	S-1030	Tabela de Cargos/Empregos Públicos	Obrigatória (CBO, Nome do Cargo, Código Interno)
7	S-1035	Tabela de Carreira Públicas (Novo! Leiaute 2.2)	Só para Órgãos Públicos
8	S-1040 (**)	Tabela de Funções/Cargos em Comissão	Não obrigatória em empresas privadas
9	S-1050	Tabela de Horários/Turnos de Trabalho	Obrigatória. Atenção à Flexibilidade de Horários.
10	S-1060	Tabela de Ambientes de Trabalho	Baseada no LTCAT. Descreve ambientes e riscos.

11	S-1080 (**)	Tabela de Operadores Portuários	Só para Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMO)
12	S-2100	Cadastramento Inicial do Vínculo	Todos os contratos Ativos e Suspensos e desligados
13	S-2300 (***)	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Início	Outros Trabalhadores (pro-laboristas, estagiários, dirigentes sindicais, cooperados etc)

Fonte: Portal Nith (2019)

(*) = só enviar – logo após o Cadastro do Empregador/Contribuinte – se houver processos administrativos ou judiciais que afetem os recolhimentos e retenções de Previdência Social, IRRF, FGTS e outras contribuições de folha de pagamento e que envolvam os entes partícipes do eSocial.

(**) = Não obrigatórios, se não houver a situação.

(***) O evento S-2300 não faz parte do cadastro inicial “oficialmente”, mas deverá ser enviado.

Posteriormente, irá realizar o cadastro inicial dos vínculos dos empregados ativos, servidores ativos, mesmo que afastados, os militares e os beneficiários dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), no momento da implantação do eSocial. O evento cadastramento inicial dos vínculos só deve ser enviado após o grupo de eventos de Tabelas (PORTAL ESOCIAL, 2018). Em seguida os Eventos de Tabela complementam os iniciais, criando as tabelas do empregador, e são responsáveis por uma série de informações que validam os eventos não periódicos e periódicos, ocasionando a otimização na geração dos arquivos e no armazenamento das informações no eSocial.

2.2.2.2 Eventos não periódicos

Os Eventos não Periódicos são referidos aos fatos jurídico-trabalhistas ocasionado entre empregador e colaborador que não tem uma data pré-fixada para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o empregador/órgão público e o colaborador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais como, por exemplo, a admissão, afastamentos, demissões, alteração de salário e a exposição do trabalhador a agentes nocivos (PORTAL ESOCIAL, 2018). O prazo para envio desses eventos é o momento em que ocorrem, entretanto, o manual de orientação do eSocial tem prazos diferenciados para alguns deles, pois esses prazos respeitam regras que

asseguram os direitos dos trabalhadores e possibilitam recolhimentos de encargos que tenham prazos diferenciados.

Quadro 3 – Eventos não periódicos do eSocial

Código:	Descrição:	Quando deve ser enviado:
S-2190	Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar	Dia imediatamente anterior ao início da prestação do serviço
S-2200	Admissão de Trabalhador	Dia imediatamente anterior ao início da prestação do serviço, podendo ser postergado pelo envio do evento S-2190
S-2205	Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-2206	Alteração de Contrato de Trabalho	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-2230	Afastamento Temporário	Até dia 07 do mês subsequente ou 16º dia do afastamento
S-2250	Aviso Prévio	10 dias a partir da comunicação
S-2260	Convocação para Trabalho Intermitente	Antes do início da convocação
S-2298	Reintegração	Até dia 07 do mês subsequente a que se refere a reintegração
S-2299	Desligamento	Até 10 dias seguintes à data do desligamento
S-2300	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Início	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de ocorrência
S-2306	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Alteração Contratual	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de ocorrência ou alteração
S-2399	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Término	Até dia 07 do mês subsequente ao término da contratação/prestação de Serviço
S-2400	Cadastro de Benefícios Previdenciários - RPPS	Deve ser enviado antes do evento S-1207
S-3000	Exclusão de Evento	Sempre que necessária a exclusão de evento enviado indevidamente

Fonte: Nasajon (2017)

(*) = se enviado o registro preliminar (CPF, DATA DE ADMISSÃO E DATA DE NASCIMENTO), pode enviar o registro completo até o dia 07 (antes de fechar a folha de pagamento)

(**) = Até o dia 07 (do mês seguinte à ocorrência do fato gerador, mas antes do fechamento

da folha).

(***) = o ASO admissional deve ser realizado antes da admissão. (****) = 10 dias da comunicação em caso de Aviso Prévio Indenizado ou pedido de demissão sem cumprimento do aviso prévio e 1 dia em caso de término de contrato por prazo determinado.

2.2.2.3 Eventos periódicos

- Devem ser enviados até o dia 07 do mês seguinte à ocorrência do fato gerador.
- ESOCIAL SEM MOVIMENTO: Se não houver fato gerador (eventos S-1200 a S-1280), enviar o evento S-1299 (Fechamento) indicando que não houve movimento
- Só enviar os eventos que houver conteúdo a informar.

Quadro 4 – Eventos não periódicos do eSocial

Código:	Descrição:	Quando deve ser enviado:
S-1200	Remuneração do Trabalhador - RGPS	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1202	Remuneração do Trabalhador - RPPS	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1207	Benefícios previdenciários - RPPS	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1210	Pagamentos de Rendimentos do Trabalho	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1250	Aquisição de Produção Rural	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1260	Comercialização da Produção Rural Pessoa Física	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1270	Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1280	Informações Complementares aos Eventos Periódicos	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1295	Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência	Entre os dias 1 e 20 do mês subsequente
S-1298	Reabertura dos Eventos Periódicos	No momento que for necessária a reabertura de período já encerrado
S-1299	Fechamento dos Eventos Periódicos	Até dia 07 do mês subsequente ao mês de referência
S-1300	Contribuição Sindical Patronal	07 Fev. emp. urbanas, 07 mês subseq. Após obtida a licença e 07 Out. emp. Rurais

S-5001	Informações das contribuições sociais por trabalhador	Evento de retorno - ocorre na medida que os eventos de remuneração são transmitidos
S-5002	Imposto de Renda Retido na Fonte	Evento de retorno - enviado ao contribuinte na medida que os eventos de pagamento são transmitidos.
S-5011	Informações das contribuições sociais consolidadas por contribuinte	Evento de retorno - ocorre na medida que os eventos S-1299 ou S-1295 forem processados
S-5012	Informações do IRRF consolidadas por contribuinte	Evento de retorno - gerado e enviado ao contribuinte após o processamento de um dos eventos S-1299 ou S-1295

Fonte: Nasajon (2017)

Os eventos S-5001, S-5002, S-5011 e S-5012 são totalizadores, para que o empregador confira os valores calculados pelo seu sistema e os valores calculados pelo eSocial. Eles serão solicitados através do Evento S-4000 (não listado acima), que retornará com os relatórios.

2.2.3 MULTAS

É importante saber que o eSocial é “apenas” uma declaração que irá apresentar ao fisco se o empregador/contribuinte está cumprindo ou não a legislação vigente, já que em princípio não há previsão de mudança, apenas a exigência do cumprimento do que já existe. Vamos dar um exemplo: suponha que você não envie o registro de um empregado (evento “Admissão do Trabalhador”) até o dia anterior à admissão. Como não foi enviado o arquivo, o sistema do eSocial poderá entender que a admissão do empregado ocorreu sem o devido registro e, consequentemente, o empregador estará sujeito à multa da obrigação trabalhista (registrar o empregado do início no trabalho) e não à multa do eSocial.

Quadro 5 – Multas do eSocial

Infração	Multa	Base Legal
Afastamento temporário	R\$ 1.812,83 a R\$ 181.284,63	Art. 201 da CLT
Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33	Art. 201 da CLT
Atraso no pagamento de salário	R\$ 170,26	Art. 4 da Lei 7.855/89
Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)	Entre o valor mínimo e o máximo do salário de contribuição, por acidente que não tenha sido comunicado dentro do prazo	Art. 22 da CLT - Lei 8.213/91
Empregado não registrado	R\$ 800,00 a R\$ 3.000,00, podendo dobrar em caso de reincidência	Art. 47 da CLT - Lei 13.467/17
Férias	R\$ 170,26 por funcionário	Art. 153 da Lei 7.855/89
FGTS (falta de depósito)	R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por funcionário	Art. 23 da Lei 8.036/90
Folha de pagamento	R\$ 1.812,87	eSocial
Não comparecimento em audiência para a anotação da CTPS	R\$ 402,53	Art. 29 da Lei 7.855/89
Não informar ao colaborador sobre os riscos do trabalho	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63	Art. 157 da CLT
Não pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto	R\$ 170,26 por empregado + multa no valor de um salário (corrigido)	Art. 477 da CLT
Retenção da CTPS por mais de 48 horas	R\$ 201,27	Art. 29 da Lei 7.855/89
Vale transporte	R\$ 170,26	Art. 3 da Lei 7.418/85

Fonte: Praticas de Pessoal (2017)

Não informar, por exemplo, afastamento temporário do empregado no sistema poderá incidir multa entre R\$ 1.812,87 e R\$ 181.284,63 independentemente do motivo, que pode ser auxílio-doença, férias ou licença-maternidade.

Outras informações que deverão migrar 46 para o eSocial e, se não estiverem corretas, poderão gerar multas são: comunicação de acidente de trabalho, de realização de exames médicos, admissão do trabalhador um dia antes e não informar o empregado sobre os riscos do trabalho (PIZARRO, 2017).

Com relação à multa pela não entrega ou entrega em atraso das obrigações do SPED – e o eSocial faz parte do SPED, de maneira geral, estão previstas na lei 12.766/12, de 27/12/2012 (DOU 28/12/2012), artigo 8º, que são de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para empresas tributadas pelo Lucro Presumido ou R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) para empresas tributadas pelo Lucro Real. II - por não atendimento à intimação da Secretaria da Receita Federal do Brasil, para apresentar declaração, demonstrativo ou escrituração digital ou para prestar esclarecimentos, nos prazos estipulados pela autoridade fiscal, que nunca serão inferiores a 45 (quarenta e cinco) dias: R\$ 1.000,00 (mil reais) por mês-calendário; III - por apresentar declaração, demonstrativo ou escrituração digital com informações inexatas, incompletas ou omitidas: 0,2% (dois décimos por cento), não inferior a R\$ 100,00 (cem reais), sobre o faturamento do mês anterior ao da entrega da declaração, demonstrativo ou escrituração equivocada, assim entendido como a receita decorrente das vendas de mercadorias e serviços.

§ 1º Na hipótese de pessoa jurídica optante pelo Simples Nacional, os valores e o percentual referidos nos incisos II e III deste artigo serão reduzidos em 70% (setenta por cento).

§ 2º Para fins do disposto no inciso I, em relação às pessoas jurídicas que, na última declaração, tenham utilizado mais de uma forma de apuração do lucro, ou tenham realizado algum evento de reorganização societária, deverá ser aplicada a multa de que trata a alínea b do inciso I do caput.

§ 3º A multa prevista no inciso I será reduzida à metade, quando a declaração, demonstrativo ou escrituração digital for apresentado após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício.” (NR).

Mas a legislação pode ser alterada a qualquer momento para prever novas autuações e é bom não deixar de enviar todos os eventos nos prazos determinados.

A correta manutenção das tabelas do empregador é importante para a recepção dos eventos periódicos e não periódicos e para uma adequada apuração das bases de cálculo e dos valores devidos (PORTAL ESOCIAL, 2018).

2.2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO ESOCIAL

Inicialmente, simplificar a burocracia e diminuir os gastos relacionados ao envio de informações trabalhistas permite que os administradores direcionem mais recursos para suas operações, pois o processo de armazenamento e entrega dessas obrigações acessórias será automatizado.

Figura 4 – Vantagens do eSocial

Vantagem		Possibilitar, a partir de uma única fonte de informações, o atendimento a diversos órgãos do governo para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas; previdenciárias e tributárias
		Ambiente do eSocial integrado aos sistemas informatizados das empresas, propiciando a automação na transmissão das informações dos empregadores
		Elevação da qualidade das informações necessárias para as diversas áreas envolvidas do projeto e do acesso a essas informações a todos os interessados
		Facilidades e redução de custos para o contribuintes
		Padronização e a integração de cadastros, válidos para pessoas físicas e jurídicas junto aos órgãos participantes
		Eliminação de falhas nos registros previdenciários, supressão de lacunas de informação e de fraudes e correção imediata de erros de informação
		Facilidades para o trabalho do profissional contábil e a diminuição de arquivos, já que as informações ficam registradas automaticamente no banco de dados
		Implantação da carteira de trabalho digital

Fonte: Adaptado de Jornal Contábil (2018)

As principais obrigações que poderão ser informadas por meio do eSocial:

- Admissão e desligamento do Trabalhador
- Afastamento Temporário
- Alteração da Jornada de Trabalho • Alteração de Salário do Trabalhador
- Apuração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- Aviso Prévio
- Atestado de Saúde Ocupacional
- Cadastro de Benefícios Previdenciários
- Condições Ambientais do Trabalho
- Comunicação de Acidente de Trabalho
- Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF)
- Geração do Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF)
- Folha de Pagamento
- Monitoramento da Saúde do Trabalhador
- Recolhimento da Contribuição Patronal Previdenciária
- Recolhimento da Contribuição Previdenciária do Trabalhador
- Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
- Recolhimento do Imposto de Renda Pessoa Física
- Recolhimento de Indenização Compensatória (multa do FGTS)
- Reintegração
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho

O propósito do eSocial é simplificar o cumprimento tanto das obrigações principais quanto das acessórias, visando reduzir custos e a informalidade. Para a Receita Federal, o principal benefício é agilizar e facilitar a fiscalização das informações, tornando mais difícil a vida das empresas que sonegam impostos ou não seguem a legislação. Com uma fiscalização mais eficiente, também aumentam as receitas do governo provenientes da arrecadação de tributos. Para os empresários, centralizar as informações em um único local, muitas vezes eliminando a duplicidade de documentos, proporciona maior agilidade na prestação de contas. Embora o processo inicial seja mais trabalhoso e demande adaptações, a tendência é que a entrega das informações se torne rotineira para todos. Está prevista a padronização e integração

de cadastros, abrangendo pessoas físicas e jurídicas junto aos órgãos participantes, o que facilitará a transmissão das informações dos empregadores e atenderá diversos órgãos do governo. Para as empresas, isso representa garantia de que as informações estarão bem resguardadas, uma vez que estarão no repositório do governo e acessíveis a todos os órgãos que delas necessitem. Além disso, o eSocial deverá colaborar para evitar práticas como o pagamento de salários "por fora", negligência ou omissão no recolhimento de direitos trabalhistas, como o FGTS, e a ausência de registro em carteira, entre outras irregularidades.

Quando o Governo Federal unificar o envio de informações pelos empregadores, ele se tornará o principal beneficiário ao receber os dados dos colaboradores em tempo real, o que permitirá ações de abrangência nacional.

Esse acesso rápido e atualizado a informações sobre emprego, renda e mercado de trabalho possibilitará ao governo cruzar os dados de várias maneiras e economizar materiais e espaços físicos para armazenamento, já que a legislação exige que as empresas guardem as folhas de pagamento por 30 anos, o que contribuirá para a eliminação de falas comuns nos registros da Previdência, facilitando, assim, a contagem do tempo de serviço.

O governo poderá atender a diversos órgãos com uma única fonte de informações, centralizando a entrega das obrigações e melhorando a integração dos sistemas informatizados das empresas, além de padronizar e integrar os cadastros das pessoas físicas e jurídicas nos órgãos participantes do projeto.

A intenção é aumentar a arrecadação não pelo aumento de tributos, mas sim pela redução da inadimplência, dos erros, da sonegação e das fraudes, garantindo direitos trabalhistas e previdenciários e aprimorando a fiscalização online. Com a unificação do envio de informações pelos empregadores, eles se tornam alvos mais fáceis para fiscalização, inclusive em relação à PEC das domésticas. Essa centralização na entrega das obrigações e a integração dos sistemas informatizados das empresas devem reduzir os processos trabalhistas, proporcionando acesso mais rápido às informações para resolver casos.

Os trabalhadores terão seus direitos assegurados pelo sistema, já que o governo terá todas as informações trabalhistas necessárias para fiscalização. Apesar do desconforto inicial causado pelas mudanças nos processos, culturas e paradigmas, estamos caminhando para uma nova era na relação entre empresários, trabalhadores e órgãos controladores, na qual todos terão seu quinhão de ganhos. O eSocial, seguido pelos empregadores devidamente cadastrados no sistema, facilitará a validação direta de informações no banco de dados da Receita Federal. Essa nova ferramenta de acesso e controle deverá agilizar, modernizar e resolver problemas antigos e graves que afetam empregadores, empregados e órgãos controladores. O histórico trabalhista

será vinculado ao CPF dos funcionários, o que tornará mais ágil a concessão de benefícios previdenciários como auxílio doença, liberação de FGTS, aposentadorias, entre outros. Isso também facilitará a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, tanto por parte do governo quanto pelos próprios empregadores e colaboradores.

Figura 5 – Desvantagens do eSocial

Desvantagem	Necessidade de consistência das informações, cumprimento de prazo em tempo menor, mudança de cultura, hábitos, comportamentos e fluxos de atividades administrativa, já que os eventos trabalhistas serão gerados e enviados na medida em que forem ocorrendo
	Necessidade de adequação em diversas áreas de uma empresa (recursos humanos, tecnologia, fiscal, contábil, logística, folha de pagamento, medicina do trabalho, segurança do trabalho, tesouraria)
	As empresas deverão atualizar o quanto antes seus sistemas de RH e Folha de Pagamento, com integração para o sistema do eSocial.
	Inconsistências de cadastros, atrasos e multas

Fonte: Adaptado de Jornal Contábil (2018)

Uma oportunidade benéfica que o programa apresenta é a permissão do envio de retificações ou novos eventos referentes a um movimento já encerrado. Isso ocorre por meio da reabertura do mesmo, mas após efetivado demandará um novo envio do evento fechamento (PORTAL ESOCIAL, 2018)

Algumas desvantagens do eSocial estão relacionadas às seguintes situações:

- **Atualização de Softwares:** As empresas enfrentarão a necessidade urgente de atualizar seus sistemas de Recursos Humanos e Folhas de Pagamento para integrá-los ao sistema do eSocial, o que acarretará custos adicionais. Além disso, em um curto espaço de tempo, as equipes precisarão adquirir novos conhecimentos, tanto em relação ao novo sistema quanto às novas práticas, exigindo investimentos financeiros em treinamentos especializados para os departamentos, especialmente os de pessoal e RH.

- **Impactos na Rotina de Trabalho:** A partir de agora, será crucial revisar todos os processos internos na empresa, uma vez que a rotina diária nunca mais será a mesma.

As informações sobre a admissão de um empregado doméstico devem ser enviadas antes do início do trabalho do colaborador. Além disso, quaisquer mudanças devem ser registradas e comunicadas conforme os prazos estipulados na legislação aplicável. No caso de afastamento, este deve ser registrado na data em que ocorre e não pode ser comunicado após a saída do colaborador. Se isso acontecer, pode causar transtornos na empresa e dificultar o pagamento do colaborador após o afastamento.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa para analisar os dados. O objetivo foi identificar e apresentar os principais impactos decorrentes da implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade, visando definir os principais reflexos e alternativas encontradas por essas empresas em Cuiabá/MT para cumprir com o eSocial.

A obtenção dos dados ocorreu por meio de questionários encaminhados aos profissionais que trabalham nas áreas ligadas ao eSocial, de modo a permitir uma observação mais eficiente dos setores que aderiram à nova obrigação. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários, via link no google forms, encaminhadas via e-mail e aplicativos de comunicação social e direcionados a um total de 32 empresas na região de Cuiabá/MT.

A pesquisa bibliográfica concentrou-se em material já existente, como livros e artigos científicos, incluindo aqueles disponíveis eletronicamente devido à prevalência de computadores e internet. Além disso, outros recursos de mídia eletrônica ou escrita, como sites de informações e revistas não científicas, são explorados.

Essa análise considerou todas as respostas válidas para atingir os objetivos do trabalho, utilizando gráficos para uma melhor visualização dos resultados e uma breve análise sobre os resultados obtidos.

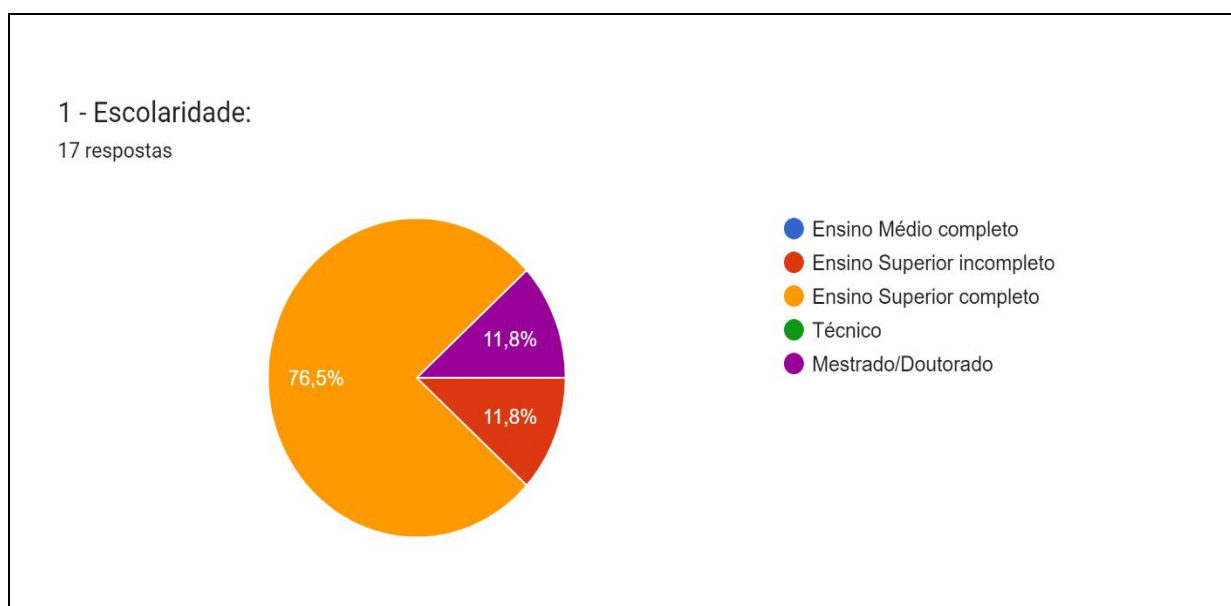
4. ANÁLISE E RESULTADOS

As empresas objeto de estudo desta pesquisa tiveram suas identidades preservadas, e por isso, de agora em diante, não serão identificadas. Para realização do estudo foi encaminhado um questionário via link do google forms para o total de 32 empresas localizadas na cidade de Cuiabá, estado de Mato Grosso. Ao todo foi obtido um total de 18 respostas.

4.1 ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS

Segundo os dados apresentados na Figura 6, fica evidente que a maioria das empresas analisadas possui a maior parte de seu quadro de funcionários na área de departamento pessoal com formação superior completa ou em processo de obtenção dessa qualificação, abrangendo 100% do total dos entrevistados.

Figura 6 – Escolaridade dos entrevistados

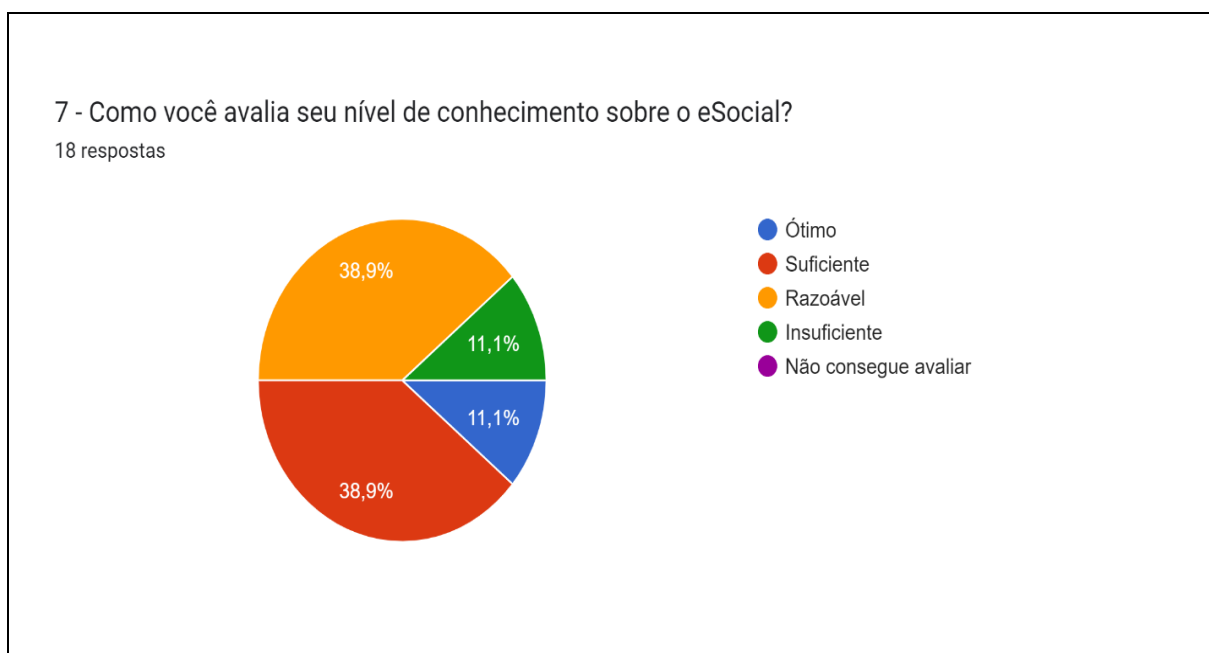


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.2 NÍVEL DE CONHECIMENTO SOBRE O TEMA

Conforme ilustrado na Figura 7, observa-se que 38,9% de todos os entrevistados possuem um conhecimento suficiente sobre o tema, enquanto outros 38,9% estão classificados em um nível razoável de conhecimento. Apenas 11,1% dos entrevistados se consideram possuidores de um conhecimento excelente sobre o assunto. Os resultados da pesquisa destacam a falta de segurança dos profissionais em relação ao conteúdo abordado.

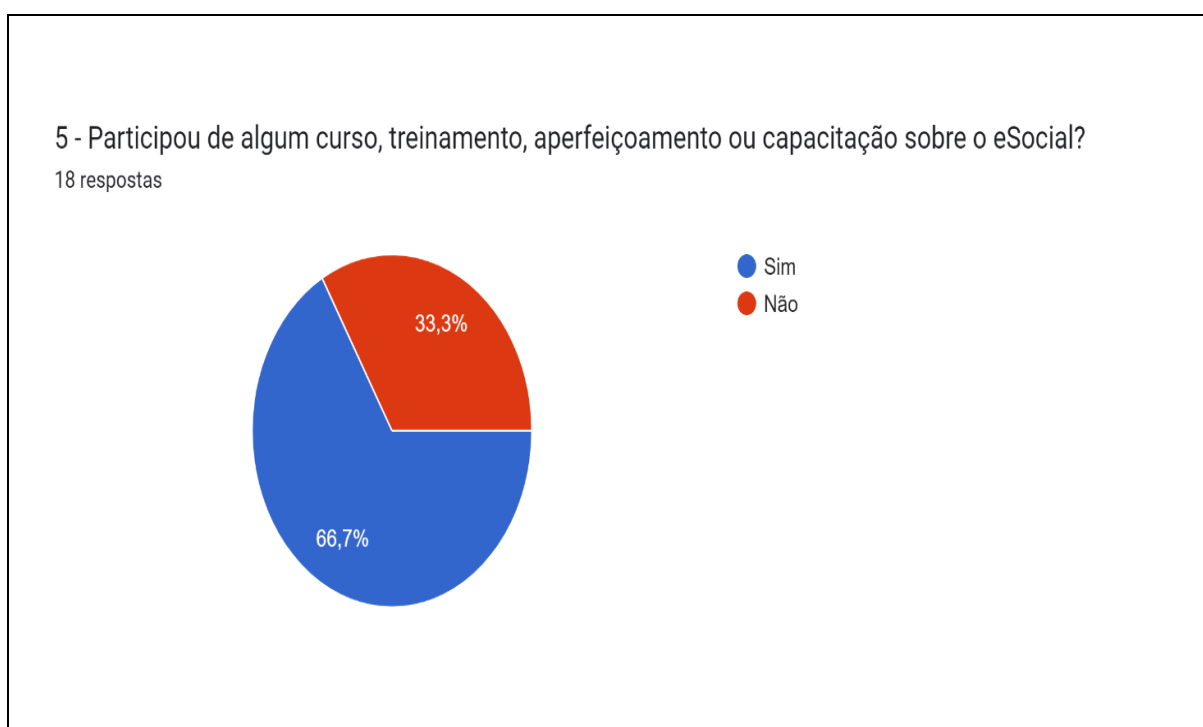
Figura 7 – Conhecimento sobre o eSocial



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Conforme figura 8, destaca-se também a procura de capacitação sobre o novo módulo do SPED. 66.7% dos entrevistados participarão de métodos para capacitação e aperfeiçoamento sobre o tema.

Figura 8– Cursos/aperfeiçoamentos/Capacitação



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.3 ESTADO DE PREPARAÇÃO QUANTO A EXECUÇÃO

Ao analisar a Figura 9, fica evidente um impacto negativo quando os entrevistados são questionados sobre seu sentimento de preparação para lidar com as obrigações do eSocial. Globalmente, é predominante a afirmação de que empregadores e profissionais da área estavam apenas parcialmente preparados para as mudanças nos procedimentos internos exigidos pelo eSocial, representando 61,1% do total de entrevistados. Em seguida, a resposta "não" é indicada por 27,8% dos participantes. Os dados levantados revelam que 88,9% dos entrevistados se sentiram apenas parcialmente preparados ou não preparados de todo para lidar com as exigências do trabalho relacionadas ao eSocial.

Figura 9– Preparação para a implantação do eSocial

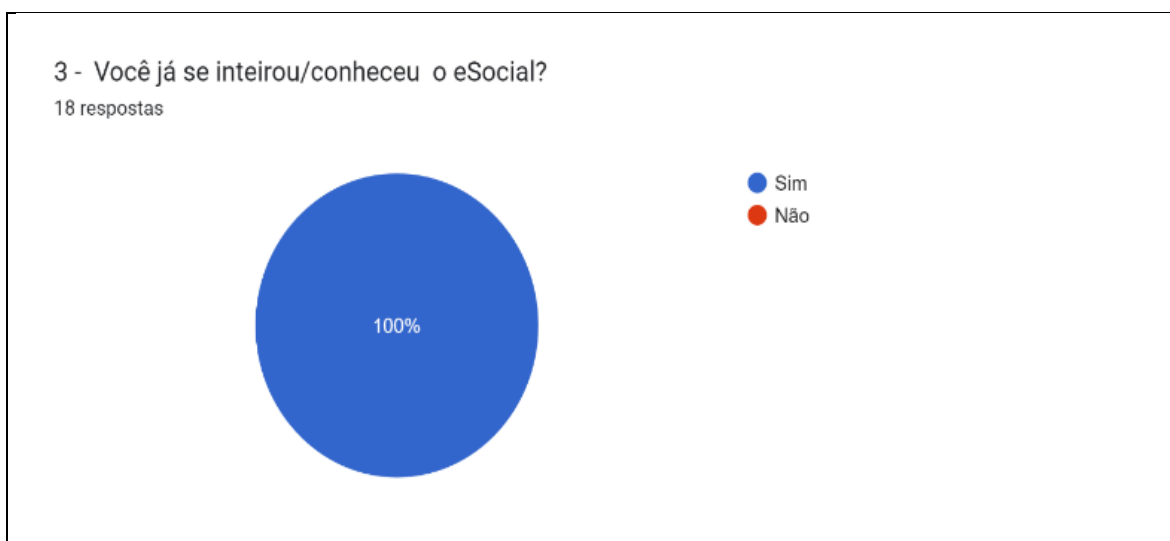


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.4 INTERAÇÃO COM O ESOCIAL

Partindo do gráfico elaborado dos dados da pesquisa sobre a interação dos profissionais com o novo módulo do SPED, 100% das atividades expressaram a resposta “sim” em relação a busca de conhecimento. O resultado é apresentado na figura 10.

Figura 10– Interação com o eSocial

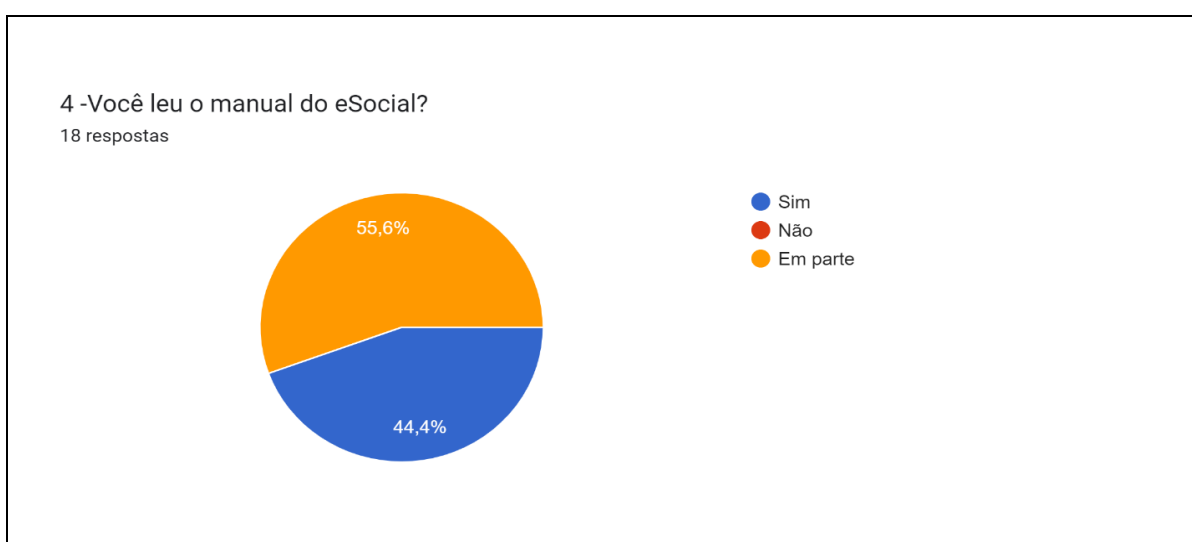


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.5 LEITURA DO MANUEL DE ORIENTAÇÃO

O Governo Federal disponibiliza um manual de orientações para auxiliar os usuários do programa na condução do módulo. Este documento contém diretrizes a serem seguidas para alcançar um melhor desempenho. A análise dos resultados das respostas indica que 44,4% dos participantes relataram ter consultado o manual na íntegra, enquanto 55,6% afirmaram ter consultado apenas parte dele. Esses resultados estão ilustrados na Figura 11.

Figura 11– Manual do eSocial

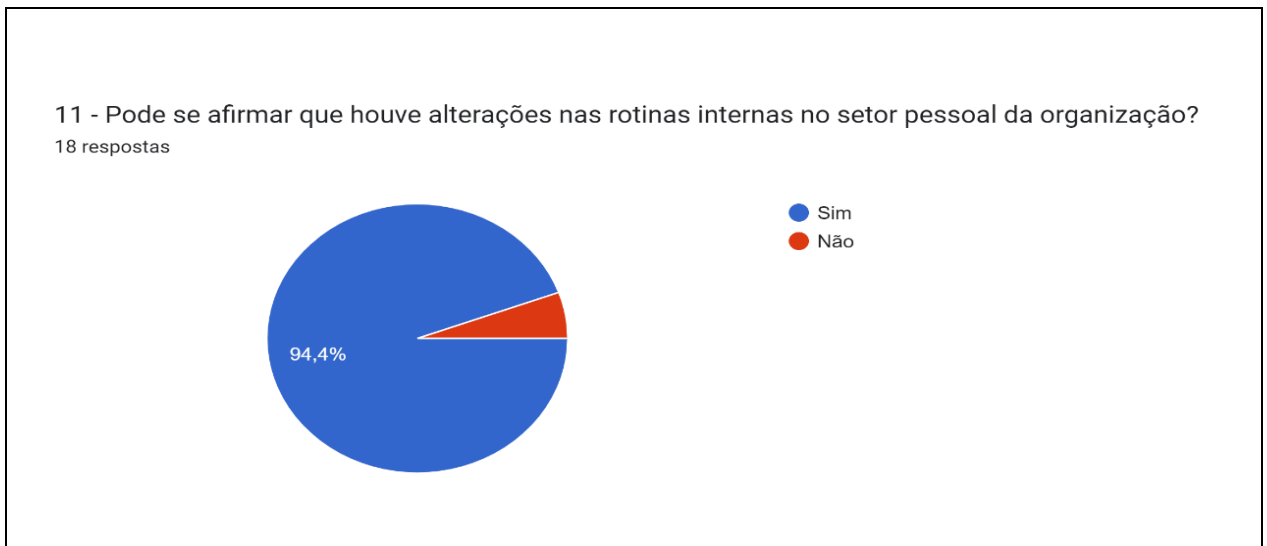


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

4.6 IMPACTO NAS ROTINAS INTERNAS

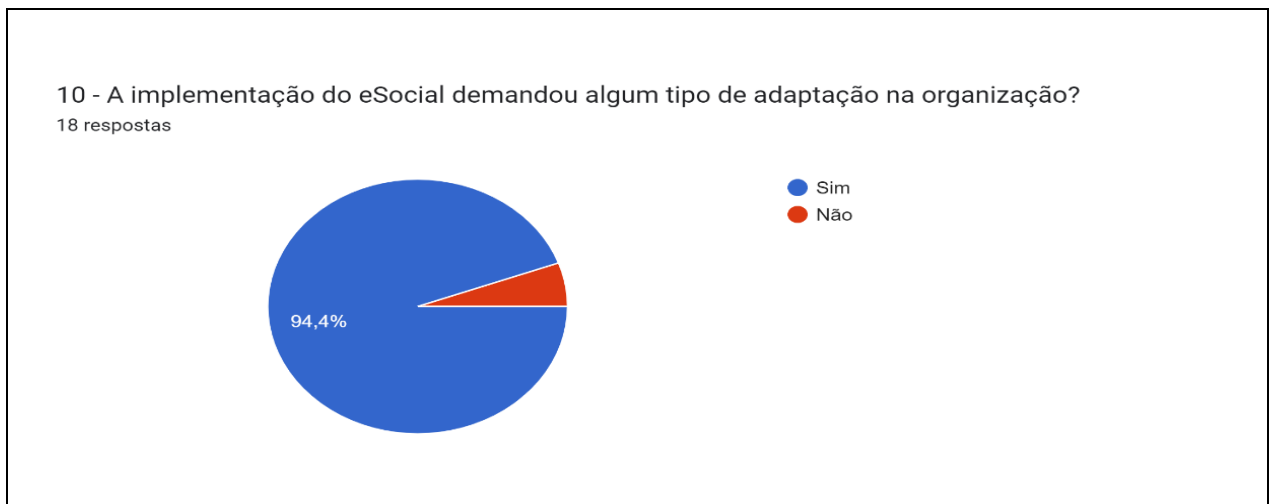
Segundo o artigo publicado por Tocchio (2014), algumas empresas precisaram realizar alterações organizacionais para se adaptar ao módulo, pois isso afetará a maneira como lidam com a admissão de colaboradores, o registro de férias, alterações de cargos, promoções, demissões, entre outros aspectos da vida profissional. Com base nas conclusões do autor, um conjunto de dados revelou que 94,4% das empresas responderam afirmativamente quando questionadas se houve impacto nas rotinas internas do setor de pessoal, se a implementação do eSocial exigiu adaptações na organização e se foram realizadas mudanças ou melhorias para atender às obrigações. Esses dados estão detalhados nas Figuras 12, 13 e 14.

Figura 12– Alteração nas rotinas



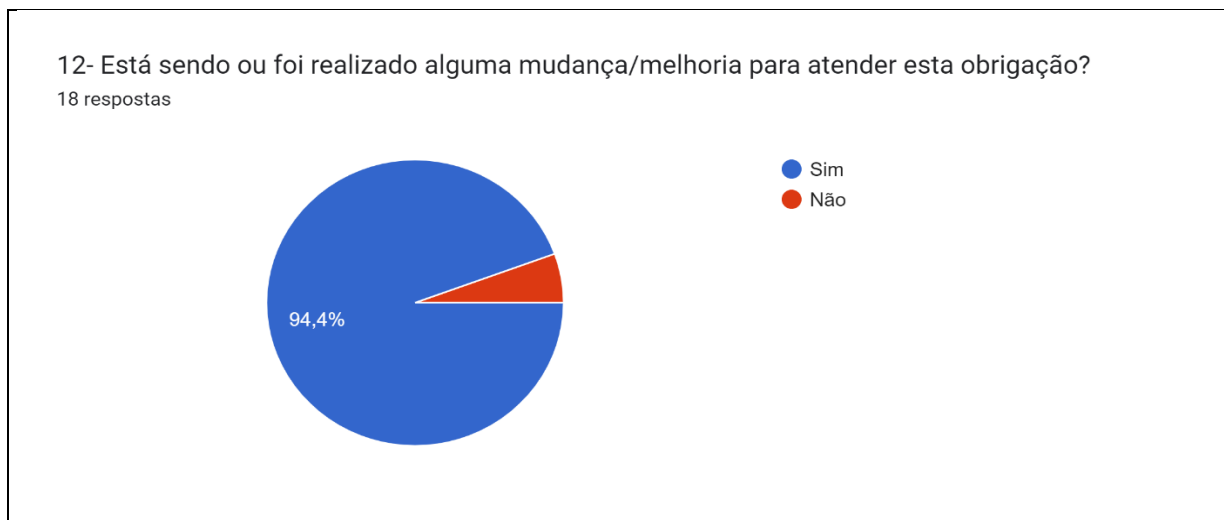
Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Figura 13– Adaptação na organização



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Figura 14 – Melhorias para a implantação do sistema



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

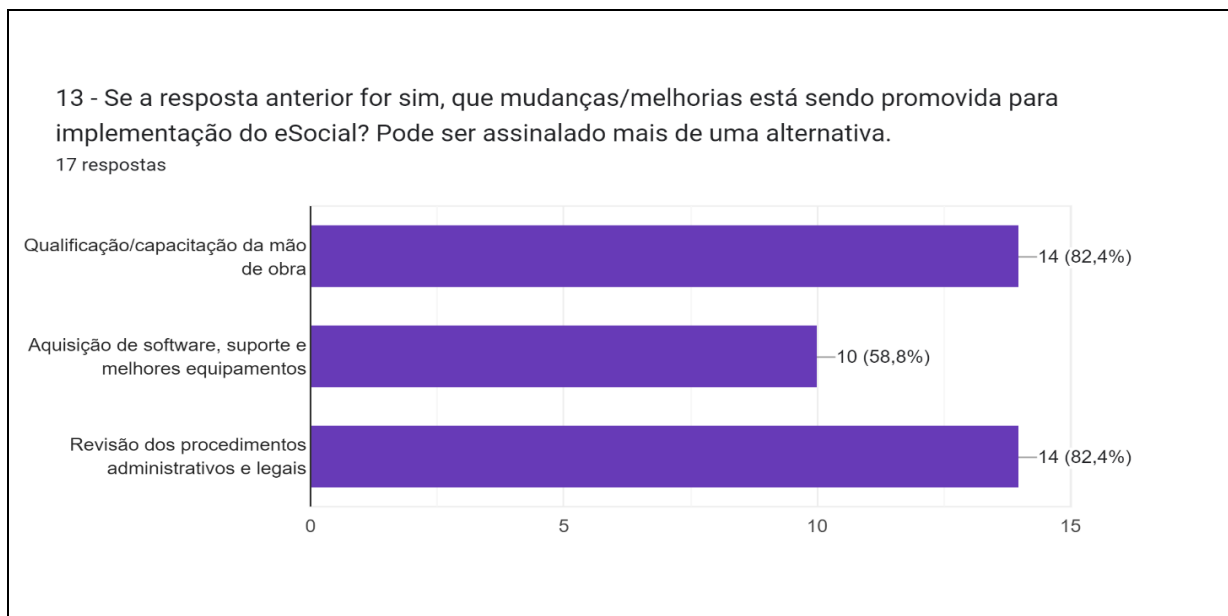
4.7 TIPOS DE MUDANÇAS E MELHORIAS

No que se refere aos modelos de mudanças e melhorias identificados pelas empresas analisadas, diversas opções foram assinaladas para explorar ao máximo os resultados obtidos por meio do questionário aplicado. Em uma análise geral, as alternativas com maior incidência de registros foram: "qualificação/capacitação da mão de obra", representando um total de 82,4%, seguida pela "revisão dos procedimentos administrativos e legais", com 82,4% dos entrevistados. Posteriormente, destaca-se a "aquisição de software, suporte e melhores equipamentos", com 58,8% de todos os respondentes.

Ao relacionar essas análises, percebe-se que no ramo de atividade estudada, a maioria das empresas identificou a necessidade de investir na "qualificação/capacitação da mão de obra" e na "revisão dos procedimentos administrativos e legais". Esse fato é corroborado por Müller, Godoy Filho e Martins (2017), que destacam a existência de certa insegurança por parte dos profissionais em relação à correta aplicação dos procedimentos estabelecidos na legislação, devido às diversas exigências impostas pelo eSocial.

É relevante notar que essa insegurança, mencionada pelos autores, também é evidenciada nos dados dos gráficos anteriores que abordam a autoavaliação do nível de conhecimento do módulo e a preparação para lidar com suas exigências. Os resultados obtidos estão detalhados na Figura 15.

Figura 15 – Mudanças e Melhorias nos escritórios

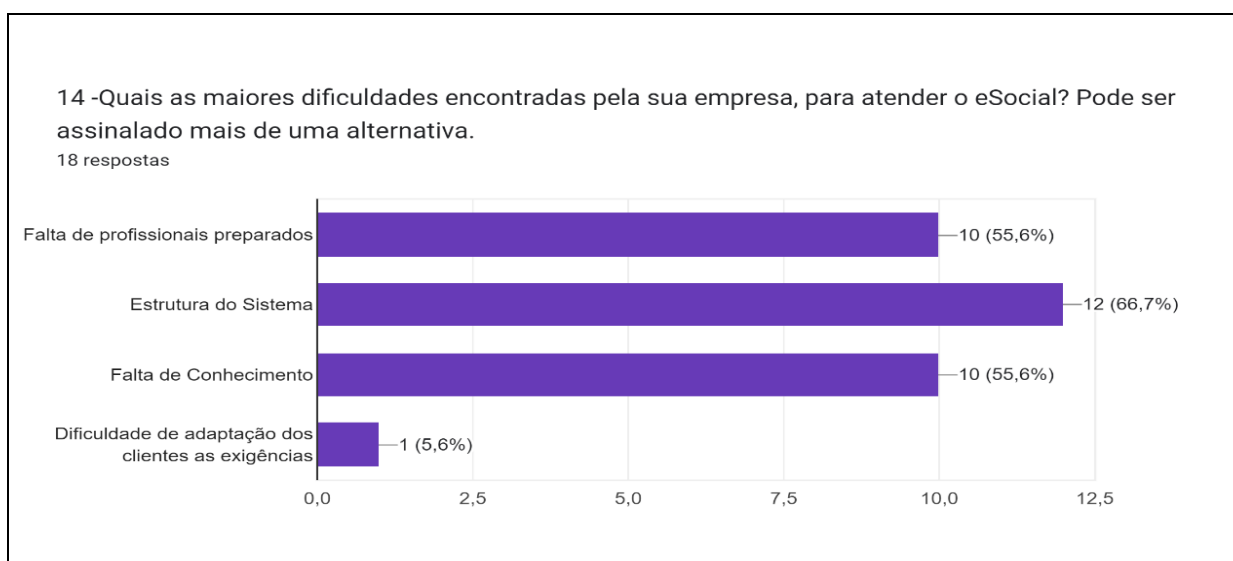


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

4.8 DIFICULDADES ENCONTRADAS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

De forma geral, observa-se que a maioria das indicações está relacionada à "estrutura do sistema", representando um total de 66,7% das respostas. Em seguida, em relação aos problemas mencionados, tanto a "falta de conhecimento" quanto a "falta de profissionais preparados" estão presentes nos dados, correspondendo a 55,6% cada. Quanto à opção "outros", foram observadas dificuldades de adaptação dos clientes às exigências. O resultado detalhado pode ser visualizado na Figura 16.

Figura 16 – Dificuldades

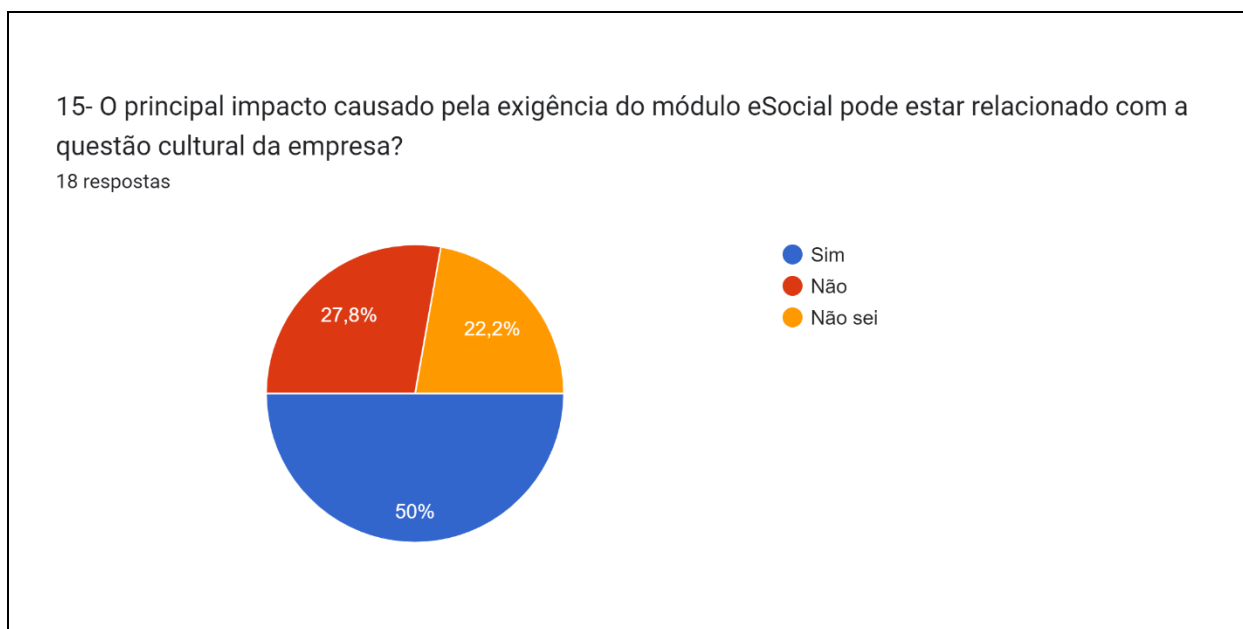


Fonte: Elaborado pela autora (2024)

4.9 PRINCIPAL IMPACTO

Para os entrevistados, representando 50% do total, a resistência cultural é identificada como o principal impacto causado pela exigência do módulo eSocial. Esses dados corroboram observações prévias de Chiavenato (2014), que identificou problemas relacionados ao fator cultural nas rotinas do departamento pessoal. Da mesma forma, Batista (2015) destaca que parte dos empregadores enfrentaria desafios culturais ao cumprir a legislação trabalhista estabelecida pela CLT. Esses resultados são apresentados de forma detalhada na Figura 17.

Figura 17 – Questão cultural



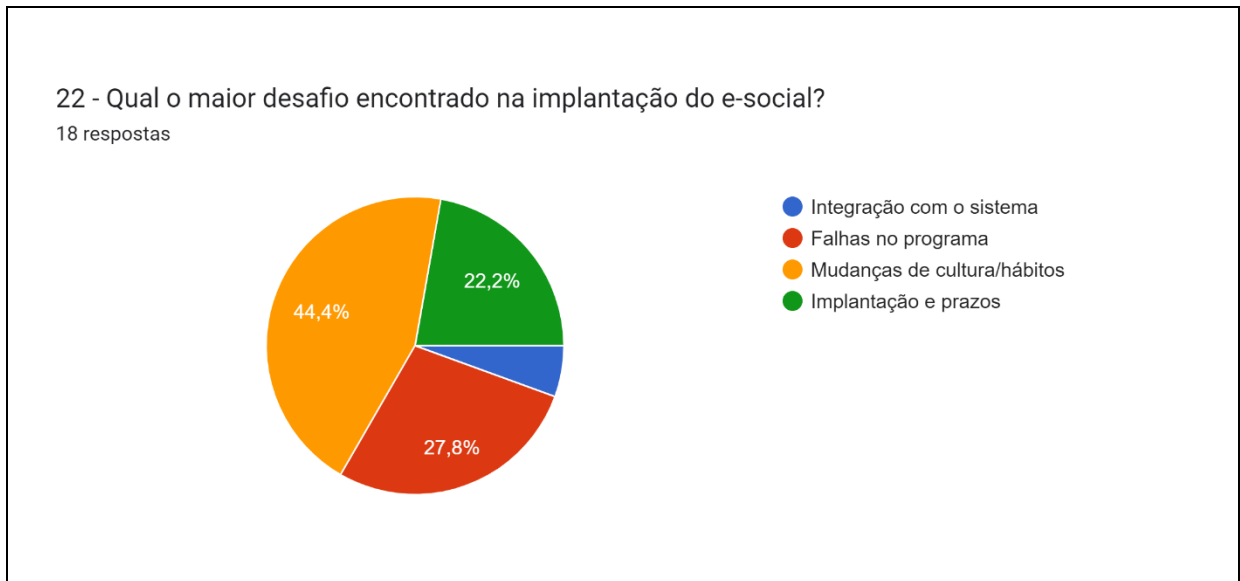
Fonte: Elaborado pela autora (2024)

4.10 DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Na Figura 18, destaca-se que o maior desafio enfrentado pelas empresas após a implantação do eSocial é a mudança de hábitos e as falhas no sistema. Apesar das dificuldades apresentadas, os entrevistados afirmaram trabalhar constantemente para evitar que esses fatores afetem negativamente as rotinas da empresa. As principais ações desenvolvidas para lidar com esses desafios incluem: conscientizar os clientes sobre a importância do eSocial e garantir o cumprimento da legislação; oferecer um bom atendimento aos clientes, incentivando-os a se adaptarem ao eSocial; e auxiliar os clientes na adaptação às mudanças impostas. De acordo com o estudo de Cordeiro (2012), a participação do contador com habilidades analíticas, de síntese, comunicação interpessoal e conhecimento da legislação é crucial para o sucesso da implantação

do eSocial, ressaltando que o processo depende da adesão dos clientes à implantação.

Figura 18 – Desafio encontrados



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da crescente complexidade enfrentada pelos profissionais contábeis, é compreensível que suas responsabilidades estejam em constante expansão.

Uma dessas responsabilidades em destaque é o módulo eSocial, uma derivada do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), que tem como objetivo primordial otimizar as rotinas trabalhistas ao unificar informações e combater possíveis fraudes.

Com isso, os profissionais se tornam verdadeiros intermediários entre o fisco e os contribuintes, buscando atender às demandas de ambos os lados e cumprir todas as exigências legais, transmitindo informações e adaptando-se às constantes mudanças do cenário atual.

Formatação

O estudo identificou os principais os impactos da implementação do eSocial nos escritórios de contabilidade de Cuiabá/MT, visando aprimorar a eficiência desses processos. Para isso, a pesquisa concentrou-se especialmente na área de maior impacto desse módulo: o Departamento Pessoal dos escritórios contábeis. O intuito foi compreender as exigências governamentais para a adoção do eSocial e suas implicações nas rotinas de trabalho dos profissionais contábeis.

Os objetivos específicos foram abordados por meio de análises detalhadas. No primeiro objetivo, realizou-se um levantamento bibliográfico para descrever os requisitos necessários para as empresas aderirem ao eSocial, considerando o regime tributário, faturamento e datas vigentes relacionadas aos eventos de tabelas, não periódicos e periódicos. Quanto ao segundo objetivo, que consistia em verificar os impactos internos nas empresas devido a implementação do eSocial, aplicou-se um questionário que evidenciou entre os entrevistados quanto ao impacto nas rotinas internas do setor pessoal, a necessidade de adaptação para sua execução.

Por meio do terceiro objetivo, que descrevia quais controles internos das empresas foram sujeitos a mudanças devido à implantação do eSocial, todos os entrevistados identificaram terem realizado mudanças ou melhorias para atender à nova obrigação. As principais áreas de mudança incluíram a qualificação e capacitação da mão de obra, revisão dos procedimentos administrativos e legais, e aquisição de software, suporte e melhores equipamentos.

Apesar das melhorias nos procedimentos, todas as empresas enfrentaram dificuldades durante o processo de implantação. Entretanto, conseguiram entregar as informações dentro do prazo estipulado.

Conclui-se, portanto, que o estudo alcançou seus objetivos e respondeu à questão de pesquisa, refletindo o impacto do eSocial nas rotinas internas e no cumprimento das determinações legais.

No futuro, seria interessante analisar o andamento e os problemas enfrentados durante a execução dos procedimentos internos, além de expandir a análise para um maior número de empresas que estejam implementando o eSocial.

REFERÊNCIAS

BARCELLA, Georgi. **E-SOCIAL: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do Município de Lajeado - RS** enquadradas no 1º grupo de implantação. 2018. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) –Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2018.

BATISTA, S. A. **O impacto da eSocial nas organizações empresariais e contábeis**. 2015. Disponível em: <https://samuelalvesbatista.jusbrasil.com.br/artigos/316718721/o-impacto-da-esocialnas-organizacoes-empresariais-e-contabeis>. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

BENTO, Antônio. Como fazer uma revisão da literatura: considerações teóricas e práticas. **Revista JA da Associação Acadêmica da Universidade da Madeira**, Madeira, n. 65, ano 7, p. 42-44, 2012.

BORGES, Bruna; COSTA, Marlon; CARNEIRO, Alexandre; SOUZA, José; PONTES, Joelson; MASSARO, Ariadne. ESocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 7, p. 9359-9377, jul. 2019.

BRASIL. **Decreto no 6022 de 20 de janeiro de 2007**. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm. Acesso em: 9 dez. 2023.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 9 dez. 2023.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 8 dez. 2023.

BRASIL. **Manual de orientação do eSocial** – versão 1.0. 17 de junho de 2013. Disponível em: < <http://www.esocial.gov.br/> > Acesso em: 9 dez. 2023.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL. **Circular nº 657, 04 de junho de 2014**. Aprovar e divulgar o leiaute do sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Disponível em: https://www.caixa.gov.br/Downloads/FGTS-circulares-caixa-fgts2014/CIRCULAR_CAIXA_657_2014.pdf. Acesso em: 10 dezembro. 2023.

CAVALCANTE, Adrianni. **O eSOCIAL e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Faculdade Cearense, Fortaleza, 2013.

COSTA, A. G. et al. A influência do SPED na atuação do profissional de contabilidade. 2013. Disponível em:

<http://www.sinescontabil.com.br/trabalhos/arquivos/32d37de658c4509f65f08b8a350945db.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.

COSTA, Stephanne; CRUZ, Vera; SANTOS, Ramon; LEONE, Rodrigo. Implantação do eSOCIAL nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos Paraibanos. **Caderno Profissional de Administração UNIMEP**, Piracicaba, v. 8, n. 1, p. 91-107, 2018.

DANTAS, Marcos; FARIAS, Henrique; OLIVEIRA, Kaique; CARVALHO, Maria. O Impacto da Implantação do E-social nas Rotinas de Escrituração Contábil dos Escritórios de AMORIM, D. A.; PORTES, D. S. C. B.; SOUSA, M. C. R.

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

DUARTE, Roberto Dias. E-Social: mais arrecadação; menos burocracia? **Revista Contabilidade & Gestão**, v. 1, n. 7, p. 9-11, set./out. 2013.

ESOCIAL, **Manual de Orientação**. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

ESOCIAL, Portal. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

ESOCIAL, Portal. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-716-de-4-de-julho-de-2019.pdf/view>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

FILIPIN, Martins Roselaine. **Mudanças na cultura organizacional com a implantação do e-Social**. 2017. 33 f. Artigo (Especialização em Auditoria e Contabilidade Digital) - Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2017.

FILHO, J. G. P.; KRUGER, S. **eSocial - Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. Revista Brasileira de Contabilidade, v. 1, n. 223, p. 90, fev. 2017.

GONÇALVES, Alexandre Eloir Borges; ORTH, Caroline de Oliveira. **E-SOCIAL:** um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente às mudanças. 2017. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

HEINEN, Ana; SCHUH-CO, Clari; LENZ, Eduarda. E-SOCIAL: um estudo da prática Trabalhista nos escritórios contábeis. In: Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul, 16, 2017, Gramado. Anais... Gramado: Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul, 2017. p. 1-17.

HOLANDA, I. **O Impacto do eSocial para os gestores de pessoas**. 2017. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/o-impacto-do-esocial-para-os-gestoresde-pessoas-2598/>. Acesso em: 20 dezembro 2023.

LOLE, Leandro. **O impacto da implantação do eSocial**: estudo feito em um escritório de serviços contábeis. 2019. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Cocal do Sul, 2019.

MARQUES, Elisangela; CREPALDI, Cláudio. **ESOCIAL e seus impactos**: para os empregadores, trabalhadores e os contadores. 2017. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Instituto de Ensino Superior, Londrina, 2017.

MELLO, Roberta. **Tudo o que você quer saber sobre o eSocial**. **Jornal do Comércio**. Notícia da edição impressa de 14/05/2014. Disponível em: <<http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=161604>>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

OLIVEIRA, M. R.; SILVA, T. L.; FEITAL, J. C. C. **A evolução da contabilidade e o mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <https://docplayer.com.br/255933-Aevolucao-da-contabilidade-e-o-mercado-de-trabalho-marcos-roberto-de-oliveira-1thiago-lobes-da-silva-2-joao-carlos-de-campos-feital-3.html>. Acesso em: 10 janeiro 2024.

OLIVEIRA, L. S.; SANTANA, T. P.; MARTINS, Z. B. Perspectivas dos Contadores em relação à implantação do eSocial. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 41-53, 2017.

PIZARRO, L. **eSocial pode gerar multa para empresa que não se preparar**. 2017. Disponível em: <<http://fenacon.org.br/noticias/esocial-pode-gerar-multa-paraempresa-que-nao-se-preparar-2809/>>. Acesso em: 10 janeiro. 2024.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>. Acesso em: 20 dezembro 2023.

RANAKOVSKI, Priscila De Souza. **eSocial**: Os primeiros impactos nas empresas da cidade de Criciúma e região. 2019. 34 f. Artigo (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019. O Processo de Implantação do eSocial nas Empresas Públicas 68RAGC, v.10, n.43, p.57-68/2022

RECEITA FEDERAL DO BRASIL, SPED – **Sistema Público de Escrituração Digital**. **Disponível** em: < <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

RIBEIRO, Roseli. **E-Social**: as inovações e rotinas do departamento de pessoal nas empresas e seus impactos. 2015. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015

ROHERS, Luana; KAPPEL, Rodrigo. Relação entre conhecimento especializado e o processo de implementação do eSOCIAL nas empresas de serviços contábeis do Rio Grande do Sul. **Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações**, Santo Ângelo, v. 8, n. 1, p. 72-87, jan./jun. 2020.

SANCEVERINO, Flávio. **Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão Público**. 2019. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

SILVA, Lucas Araújo da. **Reflexos da implementação do eSocial nos controles internos: estudo exploratório nas empresas de Montenegro/RS**. 2019. 78 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade de Caxias do Sul, São Sebastião do Caí, 2019.

SILVA, Josyele da Cruz; SOUSA, Nadjany Gomes de; AYRES, Marcos Aurélio Cavalcante. eSocial: Implantação e Cumprimento na Percepção do Profissional Contábil. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 9, p. 8-24, 2020.

VELLUCCI, R. G. **Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**. 2017. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Gestão da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2017.