



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MAYCON DOUGLAS CARVALHO DE PRADOS

**IMPLANTAÇÃO ESOCIAL – IMPACTOS PARA O EMPREGADO E
EMPREGADOR**

ASSIS – SP

2023



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MAYCON DOUGLAS CARVALHO DE PRADOS

**IMPLANTAÇÃO ESOCIAL – IMPACTOS PARA O EMPREGADO E
EMPREGADOR**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do certificado de conclusão.

Orientando(a): Maycon Douglas C Prados

Orientador(a): Isaias Feliciano Augusto

ASSIS – SP

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

PRADOS, Maycon Douglas Carvalho
Implantação Esocial – Impactos para o empregado e
empregador / Maycon Douglas Carvalho de Prados. Assis,
2023.

Trabalho de Conclusão de curso – Fundação Educacional
do Município de Assis – FEMA

Orientador: Me. Isaias Feliciano Augusto

1. Esocial. 2. Implantação. 3. Mudanças

CDD

IMPLANTAÇÃO ESOCIAL – IMPACTOS PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR

MAYCON DOUGLAS CARVALHO DE PRADOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____

ISAIAS FELICIANO AUGUSTO

Analisador (1): _____

DANIELLE CRISTINA FERRAREZI BARBOZA

Assis

2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria agradecer a Deus acima de tudo, por me direcionar um caminho e por me dar forças para chegar até o final deste curso.

Ao professor, Isaias Feliciano Augusto, pela paciência e pelas sabias palavras nos momentos de orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho.

Aos meus amigos, que viram todo meu esforço e sempre me deram apoio dizendo que no final tudo iria dar certo.

Aos meus familiares, em especial minha mãe, que me ensinou a nunca desistir dos meus sonhos e que só se perde quando se desiste. Ao meu pai e meus irmãos que indiretamente me motivaram a nunca parar por nada.

RESUMO

A chegada do esocial veio modificar os procedimentos realizados pelo contador e profissionais do departamento pessoal, pois surgiu com intuito de trazer soluções para a falta de padronização dos dados ao Fisco, transformando a forma de enviar as informações das obrigações acessórias e substituindo declarações e relatórios de papel em arquivos digitais. A presente pesquisa teve como seu objetivo mostrar as mudanças causadas pela implantação da plataforma esocial, trazidas ao profissional de departamento pessoal/recursos humanos e contadores. Para a execução do trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em diversos sites científicos como google acadêmico, plataforma do esocial. Também foram feitas leituras em artigos científicos diversos, projetos, livros, e etc. Será através do esocial que o governo controlará todas as informações trabalhistas dentro de uma empresa, pois quando as informações eram no papel, o fisco não tinha um controle eficaz e eficiente para fazer as devidas fiscalizações, ao contrário do novo sistema que terá todo esse poder nas próprias mãos com um ótimo controle de cruzamento de informações em tempo real. Com base nos dados da pesquisa, é possível observar que os profissionais contadores e outros profissionais que trabalham diretamente com o esocial estão confiantes quanto a credibilidade das informações prestadas a plataforma, no entanto, se mostram bem preocupados quanto as autuações que podem ser geradas por conta da facilidade que se torna as fiscalizações. Mesmo com todas essas mudanças ofertadas pela implantação do esocial pode-se concluir que para os profissionais que trabalham diretamente com a plataforma, para mais da metade dos profissionais respondentes, o esocial trouxe mudanças significativas em suas rotinas.

Palavras-chave: Esocial; Implantação; Mudanças.

ABSTRACT

The arrival of esocial came to modify the procedures carried out by accountants and professionals in the personnel department, as it emerged with the aim of bringing solutions to the lack of standardization of data to the Tax Authorities, transforming the way of sending information on ancillary obligations and replacing declarations and reports of paper into digital files. The present research had as its objective to show the changes caused by the implantation of the esocial platform, brought to the professional of personnel department/human resources and accountants. For the execution of the work, a bibliographical research was carried out in several scientific sites such as google academic, esocial platform. Readings were also made in various scientific articles, projects, books, etc. It will be through esocial that the government will control all labor information within a company, because when the information was on paper, the tax authorities did not have an effective and efficient control to carry out the necessary inspections, unlike the new system that will have all this power in their own hands with a great control of crossing information in real time. Based on the survey data, it is possible to observe that professional accountants and other professionals who work directly with esocial are confident about the credibility of the information provided to the platform, however, they are very concerned about the assessments that can be generated on account of ease becoming inspections. Even with all these changes offered by the implementation of esocial, it can be concluded that for professionals who work directly with the platform, for more than half of the responding professionals, esocial brought significant changes to their routines.

Keywords: Esocial; Implantation; Changes.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Obrigações Substituídas Pelo Esocial | 15 |
| Figura 2 – Processo de Funcionamento do Esocial | 18 |
| Figura 3 – Cronograma de Implantação Esocial | 23 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|--|
| CNPJ | Cadastro Nacional Pessoa Jurídica |
| CPF | Cadastro Pessoa Física |
| SPED | Sistema Público de Escrituração Digital |
| GFIP | Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social |
| DCTF | Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais |
| DIRF | Declaração do Imposto de Renda Retido da Fonte |
| RH | Recursos Humanos |
| CAT | Comunicação de Acidente do Trabalho |
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço |
| TRCT | Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho |
| PJ | Pessoa Jurídica |
| PF | Pessoa Física |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| DP | Departamento Pessoal |
| RGPS | Regime Geral de Previdência Social |
| RPPS | Regime Próprio de Previdência Social |
| PLR | Participação nos Lucros e Resultados |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| DAE | Documento de Arrecadação Estadual |
| CTPS | Carteira Trabalho e Previdência Social |
| SST | Segurança e Saúde no Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 2. REFERENCIAL TEORICO..... | 13 |
| 2.1. O QUE É ESOCIAL?..... | 13 |
| 2.2. DECRETO N. 8373/2014..... | 14 |
| 2.3. OBJETIVOS DO ESOCIAL..... | 14 |
| 2.4. AS 15 OBRIGAÇÕES..... | 15 |
| 2.5. IMPLANTAÇÃO ESOCIAL..... | 16 |
| 2.6. OBRIGATORIEDADE..... | 17 |
| 2.7. FUNCIONAMENTO..... | 17 |
| 2.8. EVENTOS DO ESOCIAL..... | 18 |
| 2.8.1. EVENTOS INICIAIS..... | 19 |
| 2.8.2. EVENTOS DE TABELA..... | 19 |
| 2.8.3. EVENTOS NÃO PERIODICOS..... | 19 |
| 2.8.4. EVENTOS PERIODICOS..... | 20 |
| 2.9. CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO ESOCIAL..... | 21 |
| 3. METODOLOGIA..... | 24 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 25 |
| 4.1. SOBRE A PESQUISA ESTUDADA..... | 25 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 31 |

1. INTRODUÇÃO

A chegada do esocial veio modificar os procedimentos realizados pelo contador e profissionais do departamento pessoal, pois surgiu com intuito de trazer soluções para a falta de padronização dos dados ao Fisco, transformando a forma de enviar as informações das obrigações acessórias e substituindo declarações e relatórios de papel em arquivos digitais.

Portal esocial (2019), “será através do esocial que o governo controlará todas as informações trabalhistas dentro de uma empresa”. Pois quando as informações eram no papel, o fisco não tinha um controle eficaz e eficiente para fazer as devidas fiscalizações, ao contrário do novo sistema que terá todo esse poder nas próprias mãos com um ótimo controle de cruzamento de informações em tempo real.

Anteriormente há alguns anos atrás empresas de grande, pequeno e médio porte eram autuadas quando fiscalizadas por não cumprirem com os direitos de seus colaboradores que eram previstos em CLT, ou quando cumpridos eram feitos de forma incorreta, os chamados “Jeitinhos”. Um exemplo, muitas vezes um determinado funcionário que cumpria com todos os seus anos de carteira assinada trabalhando em uma determinada empresa era surpreendido na hora que chegava ao balcão do INSS para dar entrada em sua aposentadoria e descobria que havia alguns anos de sua vida em que não havia sido feita as devidas contribuições que o impedia de poder desfrutar de sua aposentadoria, mas o valor de contribuição sempre era descontado de seu salário. A ferramenta esocial vem com a intenção de facilitar e reduzir o tempo gasto pelo profissional para efetuar os envios das obrigações e garantir precisão nas informações geradas.

A presente pesquisa tem sua considerável relevância por mostrar a funcionabilidade e simplificação de uma ferramenta criada pelo governo para reduzir o tempo gasto por profissionais de departamento pessoal e profissionais contábeis. Além disso, o esocial foi criado a fim de melhorar a comunicação entre as empresas e entidades do governo, como; ministério do trabalho, previdência social, receita federal e a caixa econômica.

A plataforma possui 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).

Na concepção de Rezende, Silva e Gabriel (2019) “o esocial é uma ferramenta de prestação de esclarecimentos ao governo de uma forma automatizada”. “Em síntese o sistema foi elaborado para tornar a fiscalização mais ágil”, fundamentam Ortelan e Pinto (2018).

O objetivo da pesquisa é de mostrar as mudanças trazidas pela plataforma do sistema de escrituração digital do governo federal (esocial), desde o início de sua implantação em 2018 até os dias de hoje. Mudanças essas que transformaram a vida de quem trabalha nessa área. Pensando nisso foram realizadas pesquisas bibliográficas em vários sites de pesquisa científica como, google, google acadêmico, a própria plataforma do esocial, assim como seu manual. Também foi feita leituras em artigos científicos e livros cujos o assunto principal seriam o “esocial”.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. O QUE É ESOCIAL?

O esocial é uma plataforma criada pelo governo federal para fins de melhorar e simplificar a entrega de 15 obrigações da área trabalhista, tanto para pessoas que possuem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), quanto para pessoas que possuem Cadastro de Pessoa Física (CPF). “A plataforma digitalizou o envio das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), criado em 2014”. (CANOVAS, SANTOS, SOUZA, 2021).

A plataforma foi criada para fins de evitar sonegações e possíveis fraudes na hora dos envios de obrigações seja elas mensais, eventuais ou anuais, como por exemplo os envios de GFIP, DCTF, DIRF. Por isso, envolve a Receita Federal, Ministério do Trabalho, Previdência Social e Caixa Econômica Federal. Esses são apenas algumas das obrigações que estão presentes na vida do profissional contador e também profissional de Departamento Pessoal (DP)/Recursos Humanos (RH).

Zenaide Carvalho (2018), as informações prestadas pelo esocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, o procedimento do envio das mesmas informações por meio de diversas declarações, formulários, termos e documentos relativos às relações de trabalho.

O portal do esocial (2019) informa que:

A implantação do esocial viabilizará garantia aos direitos 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.

A ferramenta esocial tem a intenção de facilitar, reduzir o tempo gasto pelo profissional para efetuar os envios das obrigações e garantir precisão nas informações geradas. O esocial armazenará informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, sendo essas informações compartilhadas com a Receita Federal, Ministério do

trabalho, Previdência Social e Caixa Econômica Federal. Sem contar que facilitara a fiscalização da empresa, garantindo mais segurança no cumprimento de deveres e direitos dos empregados.

2.2. DECRETO N. 8.373/2014

No decreto nº 8.373/2014 de 11 de dezembro de 2014 (DUO de 12 de dezembro de 2014) foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (esocial).

O decreto em seu artigo 3º nos traz os 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;
- 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.

Uma vez que o decreto tenha entrado em vigor, por meio do sistema as empresas passaram as informações do trabalhador de forma clara ao governo, como, vínculos empregatícios, admissões, demissões, férias, comunicações de aviso prévio, comunicação de acidente de trabalho (CAT), contribuições previdenciárias, folha de pagamento, escriturações fiscais, informações sobre o Fundo de Garantia Sobre tempo de Serviço (FGTS), entre outras coisas.

2.3. OBJETIVOS DO ESOCIAL

A plataforma esocial tem como principais objetivos simplificar e garantir que as obrigações impostas ao empregador estão sendo cumpridas corretamente, a fim de identificar possíveis erros no pagamento de proventos e evitar possíveis fraudes.

As empresas gastam um bom tempo tentando cumprir corretamente essas obrigações, mesmo assim é possível se encontrar erros nos dados enviados de guia de FGTS e informações de previdências social (INSS).

Diante desse cenário, os autores Rezende, Silva, Gabriel (2016, p. 23) apresentam quais são os princípios e os objetivos do esocial:

- Modernizar e integrar o sistema de fiscalização, permitindo a automatização das informações com a transmissão única de dados para os diferentes órgãos do governo;
- Reduzir os custos operacionais, por simplificar e padronizar a entrega das informações;
- Eliminar a redundância nas informações prestadas ao governo;
- Diminuir a inadimplência, a incidência de erros, a sonegação e a fraude;
- Integrar os sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do esocial;
- Aumentar a arrecadação de tributo;
- Melhorar a qualidade das informações e aumentar a efetividade no cruzamento de dados;
- Garantir os direitos dos trabalhadores.

2.4. AS 15 OBRIGAÇÕES

Para Matos et al. (2018) “o esocial tem o objetivo de unificar as obrigações acessórias relacionadas à rotina trabalhista”. Como resultado, o sistema substituiu quinze destas obrigatoriedades legais em conformidade com Silva e Perini (2018).



Figura 1: ESOCIAL O SISTEMA DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (CANOVAS, SANTOS, SOUZA, 2021 p. 5).

Ocorreram muitas mudanças nas formas de entregas ao governo, conforme a figura 1. “Antes existiam várias obrigações a serem entregues, porém, com a criação do esocial elas foram reduzidas em uma única” (IZABEL, 2018). Abaixo, as obrigações unificadas pelo esocial:

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP); Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); Livro de Registro de Empregados (LRE); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Comunicação de Dispensa (CD); Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF); Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); Quadro de Horário de Trabalho (QHT); Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD); Guia da Previdência Social (GPS); Guia de Recolhimento do FGTS (GRF); Folha de pagamento.

Com a substituição das obrigações não quer dizer que elas pararam de valer e que não devem mais serem cumpridas, a substituição apenas facilitou e forma de envio e comunicação com o fisco.

2.5. IMPLANTAÇÃO ESOCIAL

A implantação do esocial teve início por meio do decreto nº 8.373/2014, o esocial digitalizou o envio das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital.

O decreto nº 8.373/2014 (BRASIL, 2014) em seu artigo 2º diz:

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.

Todos os empregadores estão sujeitos a envio das informações ao esocial, inclusive o doméstico. O acesso a plataforma é realizado através de certificado digital ou cadastro no gov.br.

2.6. OBRIGATORIEDADE

É obrigatório a utilização do esocial todo aquele que contratar prestador de serviços, pode ser pessoa física ou pessoa jurídica que possua algum tipo de vínculo empregatício, obrigação trabalhista ou tributaria. A obrigação se inicia desde o momento da contratação, iniciando com o evento S-2200 (cadastramento inicial do vínculo de admissão) e continua sendo obrigatório até o momento final com evento S-2299. Dentro do tempo ocorrido entre esses dois eventos podem surgir vários outros, como eventos de emissão de férias, CAT, pagamento, afastamentos entre outros.

Estão obrigados a prestação de contas ao esocial todas as empresas privadas do país, incluindo as micro e pequenas empresas, o microempreendedor individual (MEI), e inclusive o empregador doméstico.

Silva e outros (2016) afirmam que “essa nova modalidade é diferente dos outros programas do SPED, pois alcança todos os tipos de empregadores”, ou seja, todo empregador é, ou será obrigado a enviar o esocial.

2.7. FUNCIONAMENTO

Todas as informações geradas pelo empregador, como, folha de pagamento, CAT, férias, aviso prévio, TRCT, admissão, etc. Todos esses dados são enviados para o esocial de acordo com seu evento, pode ser enviado online ou através de software mais sofisticados como no caso do empresas de maiores portes.

O portal do esocial pode ser acessado por Pessoas Jurídicas (PJ) e também por Pessoa Física (PF). Pessoas com CNPJ podem acessar através de certificado digital da empresa, e Pessoas Físicas podem acessar através de CPF e uma senha.

Os dados gerados através dos eventos enviados pelo empregador ficam à disposição para as instituições do governo, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Previdência Social, Receita Federal, INSS e Caixa Econômica Federal.

A figura 2, pode nos mostrar exatamente como é o processo de funcionamento do esocial.



FIGURA 2. O QUE É “E-SOCIAL”? SERÁ UM PROJETO OBRIGATÓRIO? MINHA EMPRESA DEVERÁ SE ADEQUAR? (E1CONCEITO,2020).

A ilustração acima nos mostra o funcionamento do esocial, ou seja, as informações geradas pelo empregador têm envio para o esocial através de seus eventos. O esocial filtra essas informações e disponibiliza para cada entidade do governo, sem a necessidade do empregador precisar enviar individualmente para cada órgão governamental.

2.8. EVENTOS DO ESOCIAL

Atualmente o esocial contém 48 eventos em seu sistema, são eles quem carregam as informações de cada movimentação do funcionário da organização onde possui registro. Os eventos do esocial podem ser classificados em quatro grupos, são eles: Eventos iniciais, eventos de tabela, eventos não periódicos e eventos periódicos.

2.8.1. EVENTOS INICIAIS

Reis (2021), “os eventos iniciais contêm as informações gerais sobre o empregador, ou seja, dados da própria empresa, como, a classificação fiscal e estrutura administrativa”. Esses dados podem ser aproveitados em outros momentos nos eventos periódicos e não periódicos.

Evento: s-1000 – Informações do Empregado/Contribuinte/Órgão Público.

Esse é o primeiro evento que deve ser transmitido pelo empregador/contribuinte/órgão público. Não pode ser enviado qualquer outro evento antes deste.

2.8.2. EVENTOS DE TABELA

Os eventos de tabela são os que complementam os dados do evento inicial, e pode ser visto muitas vezes na execução de outros eventos (Reis,2021), como, os eventos periódicos e eventos não periódicos, podendo aparecer em seu layout. As informações devem ser enviadas imediatamente após o envio do evento inicial, pois as informações que contém são extremamente importantes para que de seguimento aos próximos eventos do esocial. Também é importante manter sempre atualizado as informações contidas nele, no caso de alguma alteração é preciso enviar retificações com as informações atualizadas.

Os eventos de tabela são:

S-1005 – Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos

S-1010 – Tabela de Rubricas

S-1020 – Tabela de Lotações Tributárias

S-1070 – Tabela de Processos Administrativos/Judiciais

2.8.3. EVENTOS NÃO PERIÓDICOS

Eventos não periódicos são aqueles que não tem uma data específica pra acontecer, eles podem acontecer a qualquer momento e tem ligação com os direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais. (REIS, 2021).

São considerados eventos não periódicos:

S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar

S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador

S-2205 – Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador

S-2206 – Alteração de Contrato de Trabalho

S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho

S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador

S-2230 – Afastamento Temporário

S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco

S-2298 – Reintegração

S-2299 – Desligamento

S-2300 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Início

S-2306 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatuário – Alteração

Contratual

S-2399 – Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatuário – Término

S-2400 – Cadastro de Benefícios Previdenciários – RPPS

S-3000 – Exclusão de Eventos

S-5001 – Informações das Contribuições Sociais por Trabalhador

S-5002 – Imposto de Renda Retido da Fonte

S-5003 – Informações do FGTS por trabalhador

S-5011 – Informações das Contribuições Sociais Consolidadas por

Contribuinte

S-5012 – Informações do IRRF Consolidadas por Contribuinte

S-5013 – Informações do FGTS Consolidadas por Contribuinte

2.8.4. EVENTOS PERIODICOS

Os eventos periódicos, conforme Reis (2021), são todos aqueles que tem uma data pra acontecer, diferente dos eventos não periódicos que não possuem

data fixa, um exemplo de evento periódico que podemos dar é a folha de pagamento que ocorre todos os meses.

São considerados eventos periódicos:

S-1200 – Remuneração de Trabalhador Vinculado ao Regime Geral de Previdência Social

S-1202 – Remuneração de Servidor Vinculado a Regime Geral de Previdência Social

S-1207 – Benefícios Previdenciários – RPPS.

S-1210 – Pagamentos de Rendimentos de Trabalho

S-1260 – Comercialização da Produção Rural Pessoa Física

S-1270 – Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários

S-1280 Informações Complementares aos Eventos Periódicos

S-1298 – Reabertura dos Eventos Periódicos

S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos

2.9. CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO ESOCIAL

O esocial está vigente desde o ano de 2018 para empresas privadas, houve algumas alterações referente aos eventos, alguns foram retirados enquanto outros eram acrescentados voltados para órgãos públicos, formando assim um esocial mais simplificado.

Abaixo alguns eventos que foram retirados:

S-1030 – Tabelas de Cargos/Empregos Públicos;

S-1035 – Tabela de Carreiras Públicas;

S-1040 – Tabelas de Funções/Cargos em Comissão;

S-1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho;

S-1060 – Tabelas de Ambientes de Trabalho;

S-1080 – Tabela de Operadores Portuários;

S-1250 – Aquisição de Produção Rural;

S-1295 – Solicitação de Totalização Para Pagamento de Contingência;

S-1300 – Contribuição Sindical Patronal;

S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional;

S-2245 – Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações;

S-2250 – Aviso Prévio;

S-2260 – Convocação Para Trabalho Intermitente.

Não foram retiradas a obrigação do cumprimento das informações que contém os eventos acima, eles apenas não precisarão ser enviados ao esocial, mas continuam com a devida importância perante a CLT.

Abaixo alguns eventos que foram inseridos no esocial simplificado:

S-2231 – Cessão/Exercício em Outro Órgão;

S-2405 – Cadastro de Beneficiário – Entes Públicos – Alteração;

S-2410 – Cadastro de Benefício – Entes Públicos – Início;

S-2416 – Cadastro de Benefício – Entes Públicos – Alteração;

S-2418 – Reativação do Benefício – Entes Públicos;

S-2420 – Cadastro de Benefício – Entes Públicos – Término;

S-8299 – Baixa Judicial do Vínculo.

Abaixo veremos o calendário de implantação do esocial que foram divididos em quatro grupos diferentes sendo conhecidos como, grupo 1, 2, 3 pessoas físicas, 3 pessoas jurídicas e grupo 4. E também foi dividido em quatro fases, sendo fase 1 Eventos de tabelas, 2 eventos não periódicos, 3 eventos periódicos e 4 eventos SST. Cada grupo deve enviar as informações de sua organização a partir da data estabelecida pelo governo de acordo com cada fase. Caso haja o descumprimento do cronograma, seja por falta de envio dos eventos ou por atraso, a empresa fica sujeita a fiscalização e pode ser autuada futuramente.

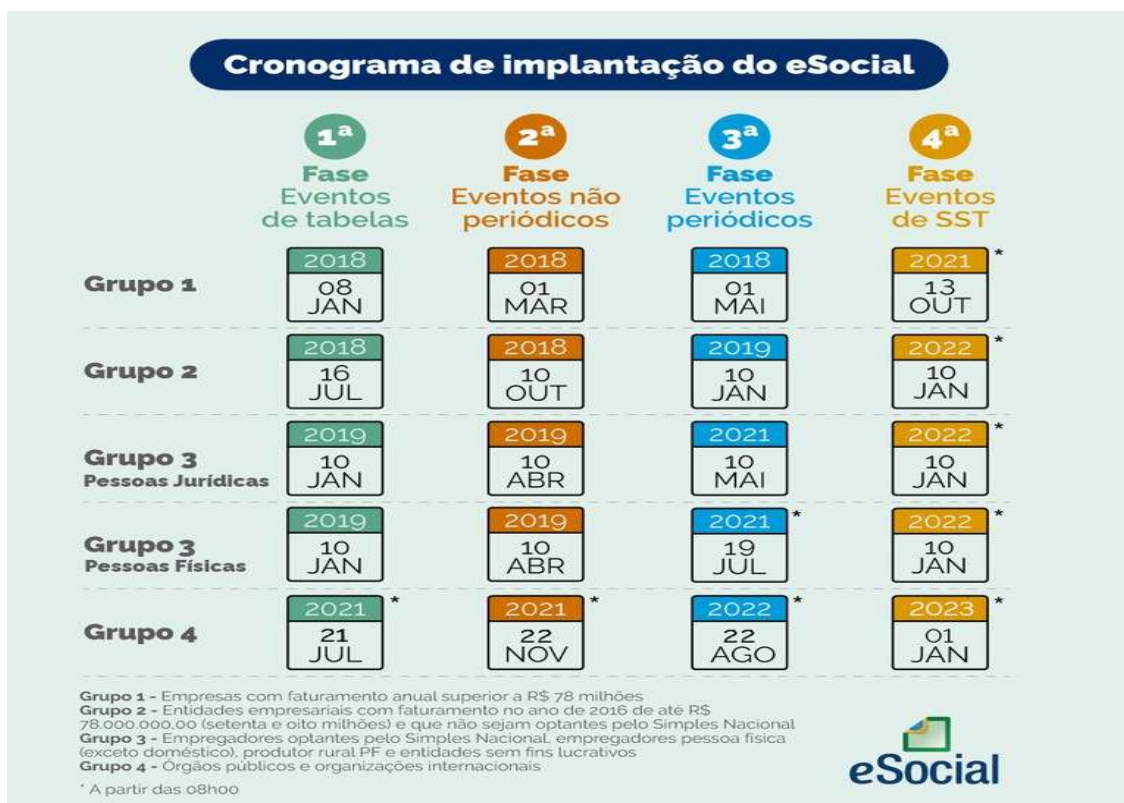


FIGURA 3. CRONOGRAMA IMPLANTAÇÃO ESOCIAL. (PORTAL ESOCIAL, 2018).

3. METODOLOGIA

Como ensina Fonseca (2002, p. 32) a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites.

Para dar segmento foi realizada uma pesquisa bibliográfica em diversos sites científicos como google, google acadêmico, plataforma do esocial. Também foram feitas leituras em artigos científicos diversos, projetos, livros, teses, manual do esocial e decretos oficiais, cujo o foco principal foi voltado a pesquisas realizadas no período de 2014 a 2022.

Em 2013, o Banco Mundial publicou um estudo com base em dados do ano anterior, que contemplou o tempo gasto pelas empresas para lidar com tributos diretos, indiretos e obrigações trabalhistas em diversos países. Dos 185 países analisados, o Brasil ficou em primeiro lugar como o país que mais gasta tempo para lidar com essas obrigações (2.600 horas/ano). (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2016, p. 23).

Essa era uma realidade em que se encontravam os profissionais dessa área, mas com a implantação da plataforma do esocial está sendo possível reverter essa situação? Foi pensando nisso que podemos tirar os seguintes resultados das pesquisas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente trabalho teve como objetivo mostrar as mudanças/Impactos causadas pela implantação da plataforma do governo federal de escrituração digital (esocial), trazidas ao profissional de departamento pessoal/recursos humanos e contadores.

O trabalho buscou analisar artigos já publicados como artigos científicos com o intuito de obter os dados como parte do procedimento metodológico.

4.1. SOBRE A PESQUISA ESTUDADA

A pesquisa foi analisada através de questionário pronto. Segundo Dantas, Pereira, Souza (2021). A pesquisa tem sua natureza qualitativa com o intuito exploratório, o local de estudo se deu no estado do Pará, onde foi realizado a aplicação de um questionário online e respondido por 52 profissionais que trabalham diretamente com o esocial e pode-se tirar os seguintes resultados:

O gráfico 1 nos mostra se os escritórios/empresas utilizavam de um sistema que estivesse pronto atender as exigências do esocial quanto ao monitoramento das obrigações ao fisco.

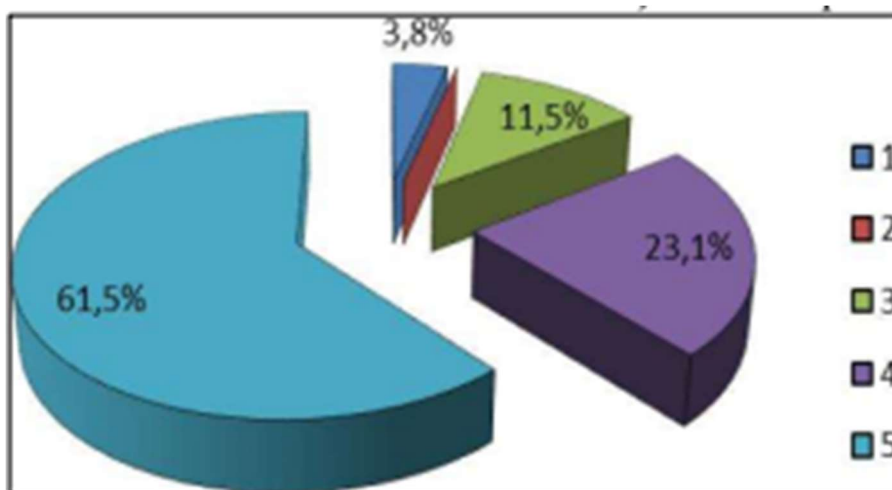


GRAFICO 1: SISTEMAS DE INFORMATIZAÇÃO DA EMPRESA (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

Observando o gráfico podemos fazer a análise de que 61,5% dos entrevistados tem um sistema de informatização de confiança para a entrega das obrigações ao esocial, 23,1% possuem sistema menos informatizado, 11,5% estão neutros referente ao assunto levantado e 3,8% não tem um sistema de confiança para monitoramento de obrigações do esocial.

O gráfico 2 nos mostra o grau de dificuldades encontradas pelos profissionais que utilizam o esocial em suas rotinas, dificuldades na adaptação e entendimento das obrigações do esocial.

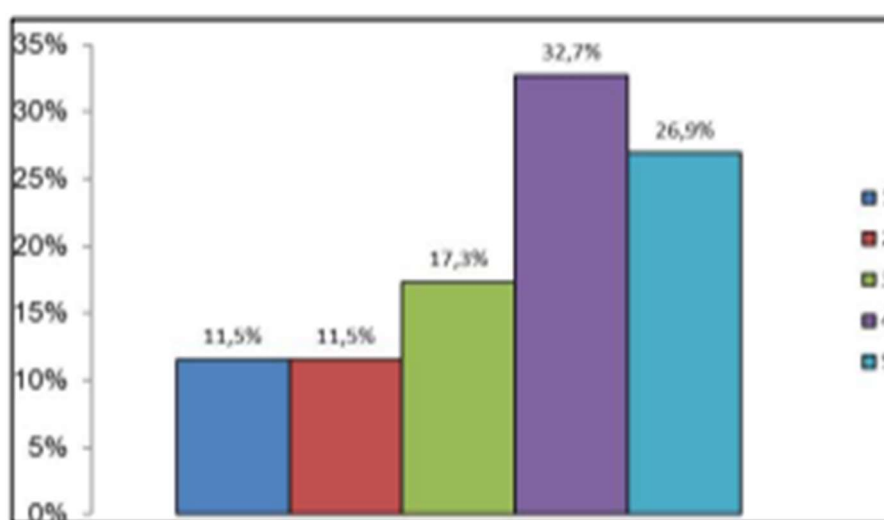


GRAFICO 2: DIFICULDADE ENTENDIMENTO ESOCIAL (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

O segundo gráfico trás que 26,9% dos entrevistados tem um altíssimo grau de dificuldade na utilização do esocial, dos respondentes 32,7% responderam estar em um grau menor, mas possuem dificuldades em relação ao esocial, 17,3% apresentaram uma resposta neutra, 11,5% apontam terem poucas dificuldades e 11,5% apontam não terem dificuldade alguma em relação a plataforma esocial.

Quanto as mudanças ocasionadas pelo esocial, o gráfico 3 representa as opiniões dos profissionais registrando se essas mudanças provocaram um impacto positivo.

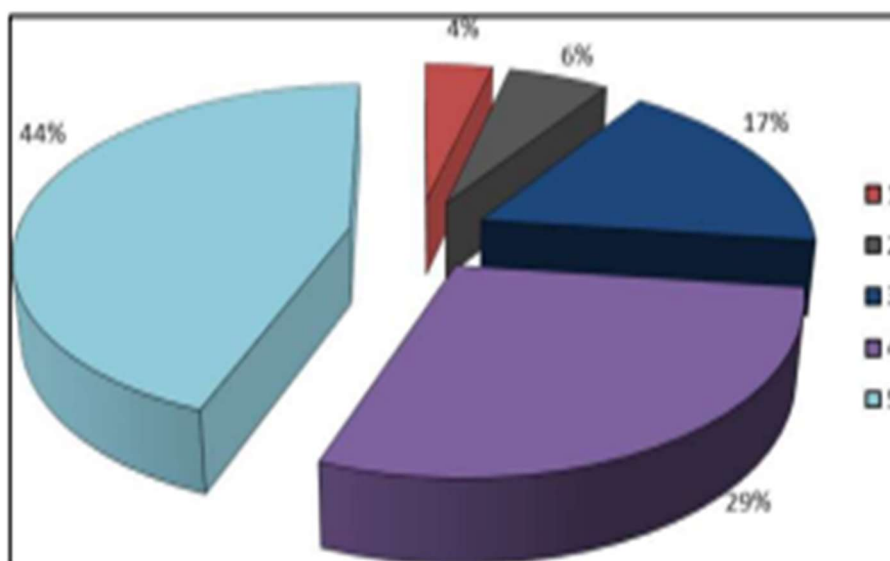


GRAFICO 3: MUDANÇAS PROVOCADAS PELO ESOCIAL (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

No gráfico 3 podemos observar que na opinião dos entrevistados 44,2% dos respondentes tiveram a conclusão de que o esocial trouxe mudanças muito relevantes para suas rotinas, 28,8% responderam que houveram mudanças positivas, sendo que 17,3% não souberam opinar, 5,8% considerou como mudanças pouco relevantes e 3,8% informam que não houve se que uma mudança positiva desde a implantação e obrigatoriedade da plataforma.

O gráfico 4 nos mostra referente a confiabilidade das ações executadas dentro do esocial, a segurança e a qualidade na melhoria da comunicação do empregador com o fisco, estão sendo alcançados de acordo com os objetivos da plataforma.

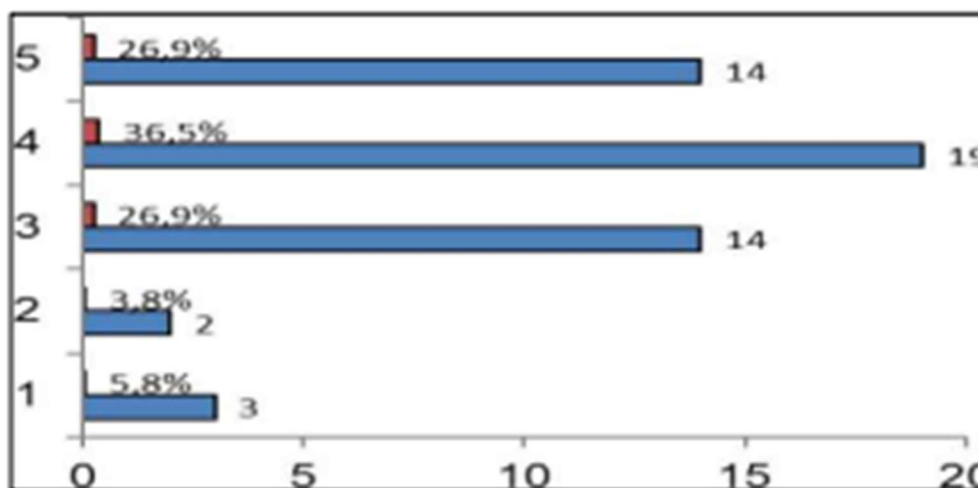


GRAFICO 4: CREDIBILIDADE DAS INFORMAÇÕES (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

Analisando o gráfico podemos dizer que 26,9% dos entrevistados estão de acordo em dizer que o fisco está atingindo com eficiência os objetivos proposto pela plataforma do esocial, 36,5% responderam que ainda não se pode ter total confiança que o objetivo está sendo atingido, 26,9% não souberam responder, 3,8% consideram que não está sendo alcançado de acordo com o esperado e 5,8% apontam como sem relevância.

Para utilização correta de uma ferramenta tão complexa como o esocial, os profissionais contábeis e profissionais do DP devem ter um bom conhecimento das leis trabalhistas, o gráfico 5 ira nos trazer os níveis de conhecimento entre os respondentes.

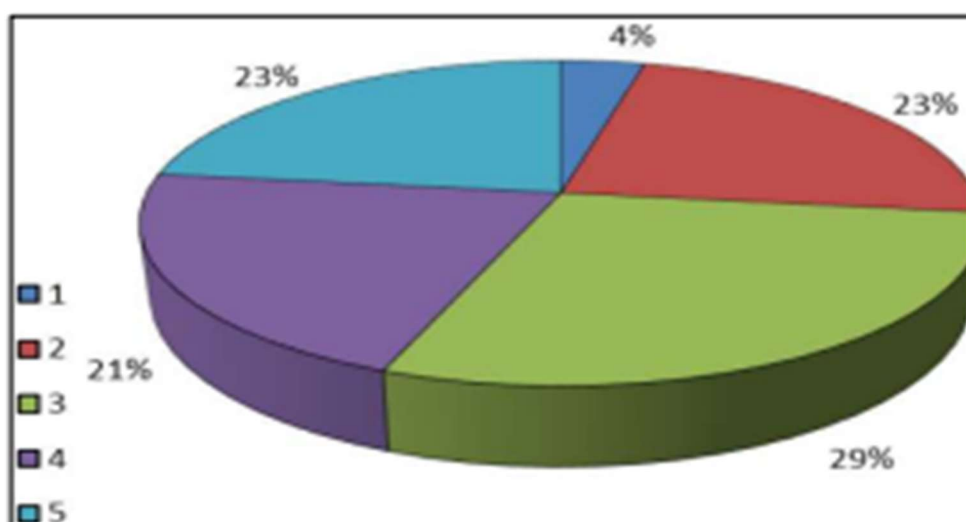


GRAFICO 5: CONHECIMENTO LEGISLAÇÃO TRABALHISTA (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

De acordo com os dados apresentados no gráfico 23,1% dos profissionais apontaram ter um nível de conhecimento amplo sobre a legislação trabalhista, 21,2% afirmaram ter um bom nível de conhecimento, 28,8% consideram ter um nível médio quando o assunto é legislação trabalhista, 23,1% tem um fraco nível de conhecimento referente a legislação e 3,8% apresentam baixo nível de conhecimento.

O gráfico 6 apresenta se os profissionais foram atrás de alguma ajuda na obtenção de conhecimento para preparação da implantação da plataforma.

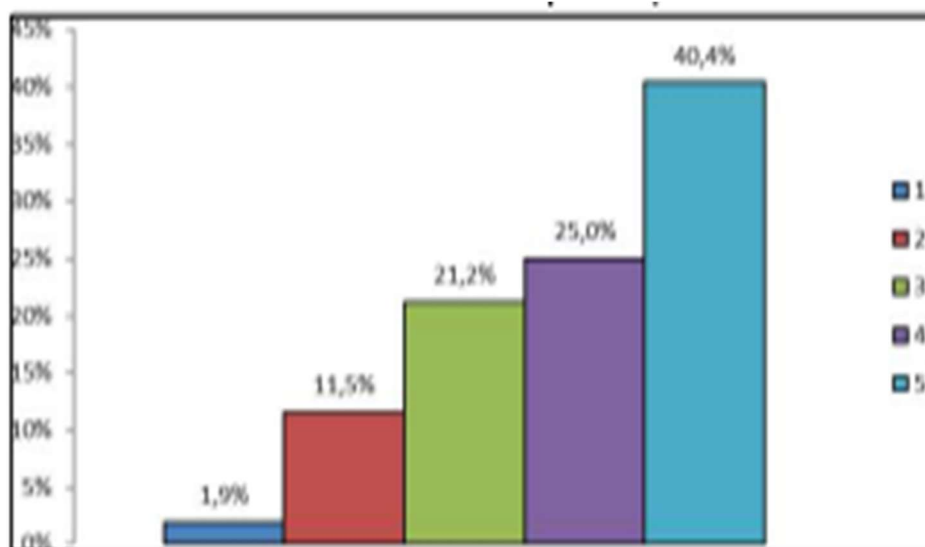


GRAFICO 6: EVENTOS DE CAPACITAÇÃO SOBRE ESOCIAL (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

Observando o gráfico observamos que 65,40% dos entrevistados procuraram capacitação referente ao esocial, 21,2% ouviram algo sobre o assunto, enquanto 13,4% participou ou não de algo relacionado ao esocial.

O gráfico 7 mostra, com base na opinião dos entrevistados, se com a simplificação ocorre de facilitar os envios das obrigações ao esocial havendo uma redução de multas por parte das fiscalizações.

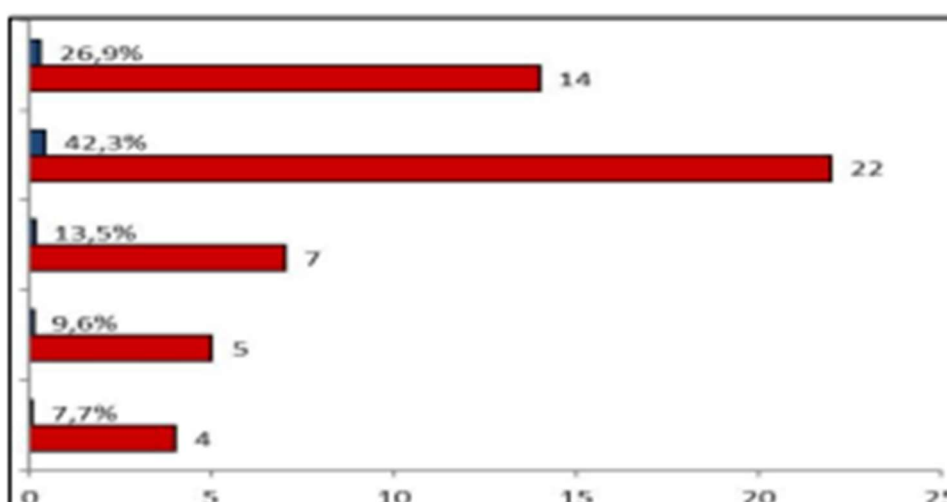


GRAFICO 7: FACILITAÇÃO DO ENVIO DAS OBRIGAÇÕES E DIMINUIÇÃO DE MULTAS (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

Seguindo esse raciocínio o gráfico 7 nos traz que 26,9% dos respondentes apontaram que com a simplificação tornara mais fácil o cumprimento das obrigações assim vindo a reduzir o número de autuações, 42,3% não estão tão seguros quanto a redução de autuações, 9,6% acredita que vai haver pouca mudança e tão pouca redução no número de multas, enquanto 7,7% acreditam que não haverá mudança alguma.

O gráfico 8 levanta a seguinte questão, se o profissional está conseguindo cumprir com os prazos para envio dos eventos a plataforma.

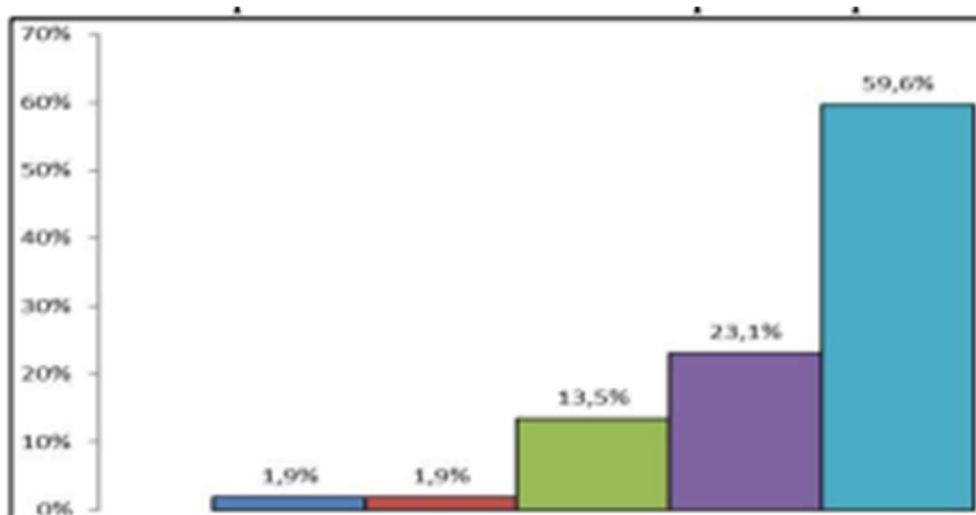


GRAFICO 8: CUMPRIMENTO DOS PRAZOS ESTIPULADOS PELO ESOCIAL (DANTAS, PEREIRA, SOUZA, 2021).

Pode-se dizer que a grande maioria, 59,6% apresentaram não ter problemas com os prazos estabelecidos para envio dos eventos, 23,1% responderam que conseguem cumprir com os prazos estabelecidos, porém com um pouco de dificuldade, 13,5% afirmam fazer o possível para efetuar os envios dos eventos sem perder o prazo, 1,9% diz ter muita dificuldades para cumprimento dos prazos enquanto 1,9% não concordam com os prazos estabelecidos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo mostrar os Impactos causadas pela implantação da plataforma do governo federal, trazidas ao profissional de departamento pessoal e contadores. A pesquisa buscou também mostrar com base na opinião dos profissionais que trabalham diretamente com o esocial, se com a transmissão do esocial houve melhora na comunicação das empresas com o fisco, trazendo segurança na prestação de contas ao governo.

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisas e análise em artigos já publicados como artigos científicos com o intuito de obtenção de dados. O estudo realizado teve como base a opinião de profissionais atuantes na área de contabilidade e departamento pessoal no estado do Pará, os resultados foram obtidos através de questionário.

Em análise foi possível concluir que grande parte dos entrevistados possuem um sistema de informatização confiável para entrega e cumprimento das obrigações ao fisco. Com softwares de mais segurança é possível ter mais precisão no envio dos eventos. Com base nas respostas dos entrevistados a maior parte dos respondentes não apresentam problemas no momento de envio dos eventos nem problemas com os prazos dos envios.

Os dados apontam que os profissionais possuem uma certa dificuldade em relação ao entendimento da plataforma do esocial um pouco mais da metade dos entrevistados responderam ter dificuldades. Sendo que grande parte dos entrevistados não faz tanta questão em se capacitarem para se obter um melhor conhecimento. O recomendado seria de que houvesse mais interesse por parte dos profissionais.

Pode-se concluir que para os profissionais que trabalham diretamente com a plataforma, para mais da metade o esocial trouxe mudanças significativas em suas rotinas, mas devemos nos atentar que com a simplificação não torna os envios das obrigações mais fáceis e não reduz o número autuações às empresas conforme dados da pesquisa.

Mesmo com as dificuldades encontradas pelos profissionais em questão de adaptação dos novos métodos trazidos pela plataforma do esocial para os

cumprimentos das obrigações, os respondentes apontam um resultado positivo em relação a credibilidade das informações enviadas ao fisco, concluindo que está havendo sim uma melhora na comunicação do empregador com as entidades do governo, assim trazendo mais segurança no cumprimento dos deveres que devem ser cumpridos pela empresa. Esse resultado traz também conforto aos empregados que podem realizar o acompanhamento de seus benefícios através de aplicativos disponibilizados gratuitamente, como, meu INSS, FGTS digital e carteira de trabalho digital.

Recomenda-se uma nova pesquisa com a simplificação do esocial rodando 100% entre os profissionais de departamento pessoal e contabilistas.

REFERENCIAS

_____. O que é “e-social”? será um projeto obrigatório? minha empresa deverá se adequar? **Disponível em:** <<https://e1conceito.com.br/esocial/>>. **Acesso em: 16 mar. 2022.**

_____. SPED: **Sistema Público de Escrituração Digital**, notícia. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/523>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

CANOVAS, Laura Santos; SANTOS, Ivanir Teixeira da Silva; SOUZA, Emerson Rogerio. **esocial o sistema digital das obrigações trabalhistas**. Disponível em: <[file:///C:/Users/Windows10/Downloads/552-Texto%20do%20Artigo-1665-1-10-20220112%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Windows10/Downloads/552-Texto%20do%20Artigo-1665-1-10-20220112%20(5).pdf)>. Acesso em: 05 abr. 2022.

CARVALHO, Zenaide. O que é o esocial e por onde começar. Santa Catarina. Disponível em: <<https://www.crcsc.org.br/uploads/impresso/13782/plKBHTOq4L5no6WEnPw4DdoWxi0wXeD.pdf>>. 2018. Acesso em: 16 mar. 2022.

DANTAS, Diogo Willavian Maciel; PEREIRA, Camila de Souza; SOUZA, Adriana Oliveira. Os impactos da evolução do esocial e a sua simplificação na perspectiva de contadores paraenses. In: **CONGRESSO UFU DE CONTABILIDADE**, 4., 2021, Uberlândia. 2021. 18p.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-F/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2023.

GABRIEL, Ricardo Alexander; SILVA, Marilene da; REZENDE, Mardele Teixeira. **esocial- Prático Para Gestores**. São Paulo: Érica, 2016.

IZABEL, M. **esocial – Preparando sua empresa**. Publicado no segundo semestre de 2018. Acesso em: 20 de fev. de 2022.

LERIJA, Andreia da Cruz Freire. **OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NOS ESCRITORIOS DE CONTABILIDADE DE GUARAPARI-ES**. 2018. 36p. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdades Doctum de Guarapari, Guarapari, 2018.

MATOS et al. Os impactos da implantação do sistema esocial na rotina dos escritórios de contabilidade: Um estudo de caso na cidade de Barroso MG. In **SIMPOSIO DE EXELENCA EM GESTÃO E TECNOLOGIA**, 15., 2018, Rio de Janeiro, 14p.

OLIVEIRA, Aristeu Martins de. *esocial: Sistema de Escrituração Fiscal das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2014.

ORTELAN, D. C.; PINTO, E. C. *esocial e mudanças no Sistema de Escrituração Trabalhista e Previdenciária no Brasil*. Revista Eletrônica Organizações e Sociedade. Iturama-MG, v. 7, n. 8, p. 119-133, jul. / dez. de 2018.

PANTALEÃO, S. F. Cronograma de implementação do esocial é dividido em grupos de empresas. Atualizado em: 08 de fev. de 2021. Disponível em: <<https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-esocial-grupo-de-empresas.htm>>. Acesso em: 19 de mar. de 2022.

PORTAL ESOCIAL. Conheça o esocial. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao/ambiente-de-producao-empresas>>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

PORTAL ESOCIAL. Conheça o esocial. Publicado em 29 de mar. de 2017, atualizado em 05/08/2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>>. Acesso em: 16 de mar. 2022

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. *esocial aplicado às rotinas trabalhistas*. Primeira edição. Terceira triagem: 2019. São Paulo – SP. Editora Érica.

REIS, Gisele. **Eventos do esocial: lista completa e atualizada**. Disponível em: <<https://blog.tecnospeed.com.br/eventos-do-esocial-lista-completa>>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

SILVA, C. L.; PERINI, M. 15 obrigações legais que o esocial vai substituir. Publicado em: 07 de maio de 2018. Acesso em: 22 de fev. de 2022.

SILVA et al. **Intuição sobre o nível de preparo das empresas mineiras para o cumprimento do esocial**. Revista de Auditoria Governança e Contabilidade, Monte Carmelo, v. 4, n. 16, p. 140-159, 2016.