



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – 2022

**OS EFEITOS DO eSOCIAL NAS EMPRESAS: E OS REFLEXOS NOS ESCRITÓRIOS
CONTÁBEIS**

Luccas da Silva Doriguetto*, Paulo Roberto Mendes da Silva**

Resumo

Com a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) pelo Governo Federal, as empresas tiveram que aderir ao método de envio das informações aos órgãos responsáveis, através desse sistema, causando alterações na rotina. Isso permitiu investigar: quais consequências o eSocial pode acarretar para as empresas e como isso atinge os escritórios contábeis? Diante do exposto, o objetivo desse estudo foi analisar as consequências que o eSocial pode ocasionar para as empresas e seus efeitos nos escritórios de contabilidade. Como metodologia, foi realizada uma revisão bibliográfica, utilizando-se textos, livros, artigos científicos, textos acadêmicos e sites, cujos autores versam sobre o tema. Foi possível perceber que com a implementação do eSocial, as empresas passaram a ter mais rigidez, no repasse de informações, estando sujeitas a prazos inadiáveis e em caso de atrasos, são penalizadas. Cientes de que as consequências/penalidades referem-se ao pagamento de multas, pelo não cumprimento dos envios de dados ou por atraso na transmissão das informações necessárias, por parte de empresas e escritórios, estes passaram a investir em capacitações e qualificações para atender às necessidades do sistema.

Palavras-chave: Empresas; ESocial. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido como eSocial. Instituído pelo Decreto nº 8.373/2014. Trata-se de uma ferramenta criada pelo Governo Federal, integrado no Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que foi ganhando forças, no decorrer dos anos, com a finalidade de unificar o envio

*Acadêmico do 7º período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos FUPAC, Ubá- MG - e-mail: luccasdoriguetto@hotmail.com

**Professor Orientador da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - MG - e-mail: prmenandesilva62@gmail.com.

dos eventos dos trabalhadores para o Governo, garantindo o armazenamento, transmissão, distribuição e validação de dados, dispensando as diferentes plataformas que eram utilizadas para transmissão de informações, sendo possível através desse sistema, atender às demandas do Ministério do Trabalho, Previdência Social, Receita Federal, Caixa Econômica Federal e Justiça do Trabalho.

Além de simplificar, o sistema permite que empregador e empregado tenham acesso às informações, como: consultar qualificação cadastral, folha de pagamento, deduções, entre outros dados relevantes. A ferramenta foi criada visando realizar uma inspeção diligente e célere, através da unificação, o que ajudou a reduzir o número de fraudes e sonegação de impostos, uma vez que as informações passaram a ser transmitidas com mais precisão, através da implementação do sistema, visto que há a obrigatoriedade das empresas e os escritórios de contabilidade adequarem-se a essa nova ferramenta de envio de dados.

Dessa forma, coube investigar: quais consequências o eSocial pode acarretar para as empresas e como isso atinge os escritórios contábeis?

Como hipótese tem-se que, o eSocial dispôs algumas penalidades para as empresas que não seguissem, de forma correta, os procedimentos obrigatórios de envio de informações, assim como além da obrigatória transmissão, impôs prazos para que fossem realizadas. Logo, foram afetados os escritórios de contabilidade, uma vez que estes foram obrigados, em pouco tempo, a se inteirar da temática para cumprir as exigências e evitar autuações causadas devido à negligência de envio ou entrega, em atraso, das informações.

Como a implementação do eSocial, de forma obrigatória, foi algo novo, e todos tiveram que se adaptar, este tema ganhou relevância e, nesse estudo, justifica-se para dar um melhor entendimento sobre o assunto, esclarecer dúvidas, assim como ampliar conhecimento para os estudantes ou àqueles que ainda não tiveram a chance de inteirar-se com essa ferramenta do governo. Como objetivo geral pretendeu-se analisar as consequências que o eSocial pode ocasionar para as empresas e seus efeitos nos escritórios de contabilidade. Tratou, especificamente, de esclarecer sobre o eSocial, apresentar os seus objetivos e quais obrigações acessórias serão substituídas com a implementação deste, apresentar vantagens do sistema, analisar as mudanças causadas nos escritórios contábeis, bem como suas dificuldades.

Como metodologia, foi realizada uma revisão de literatura, através de pesquisa bibliográfica, utilizando-se textos, livros, artigos científicos, textos acadêmicos e *sites*, cujos autores versam sobre o tema.

2 O SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

Com o decorrer do tempo a escrituração vem passando por mudanças em sua formação, de maneira a aperfeiçoar a escrituração, uma vez que se trata de um mecanismo em que são realizados os registros de informações importantes (LEAL, *et al*, 2016).¹

“Instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes” (PORTAL SPED)²

Por meio da Lei nº 556 de 25 de junho de 1850, foi criado no Brasil o Código Comercial, que instituía a determinação da escrituração contábil no país. Posteriormente, foi instituída a Lei 11.638 de dezembro de 2007, e depois a Lei 11.941/09, a qual estabeleceu adequações às normas brasileiras de contabilidade, às normas internacionais, juntando as demonstrações contábeis. Essas evoluções aliadas ao avanço da tecnologia fizeram com que a elaboração dos registros deixasse de ser manual, logo após a máquina, passando a ser transmitidos, digitalmente, através do SPED- Sistema Público de Escrituração Digital (LEAL, *et al*, 2016).³

Conforme o artigo 2º do Decreto nº 7.979 de 8 de abril 2013,

O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações (BRASIL, 2013).⁴

Esse sistema foi instituído pelo Governo Federal, está em atividade e tem o propósito de facilitar o acesso às informações, oportunizando ao fisco auditar os movimentos fiscais. Além disso, com o Sped, surgiram discussões no âmbito contábil e empresarial, diante da necessidade da mudança dos mecanismos de trabalho, pois com essas mudanças também vieram gastos (PADILHA, MOREIRA E RODRIGUES, 2018).⁵

3 eSOCIAL E SEUS DESDOBRAMENTOS

Um dos programas contidos no SPED é o Sistema de Escrituração Digital das

¹ <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>

² <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>

³ <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm

⁵ <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/620>

Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), estabelecido pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que determina a padronização da prestação do envio de informações efetuadas pelo empregador, associada à escrituração das obrigações que detêm com seus empregados (LEAL, *et al*, 2016).⁶

O art. 2º do Decreto nº 8.373/2014, conceitua o eSocial como uma ferramenta para unificar a prestação das informações relativas à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por objetivo uniformizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição (BRASIL, 2014).⁷

Sobre eSocial. Moraes e Carvalho (2018, p. 2)⁸ declaram: “pode-se analisar que o eSocial é a terceira revolução na área trabalhista e previdenciária”, sendo a primeira a Consolidação das Leis Trabalhistas e a segunda a GFIP eletrônica.

o projeto atenderá às necessidades da Receita Federal, do Ministério do Trabalho (MT), da Previdência Social, da Caixa Econômica Federal (CEF) e da justiça do trabalho. O objetivo do governo, com esse projeto, é simplificar o cumprimento das obrigações tributárias acessórias. Assim, ao cumprir suas obrigações mensais, o empregador não precisará preencher vários formulários, declarações e registros públicos (exemplos: GFIP, RAIS, Caged, Dirf, CAT), pois passará a enviar ao governo, apenas os arquivos do eSocial (e também da Escrituração Fiscal das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída - EFD-Reinf), que terão todas as informações necessárias, à medida que forem ocorrendo e dentro do prazo legal pra isso (REZENDE, SILVA E GABRIEL, 2019, p.16).⁹

Os empregadores terão de comunicar, eletronicamente, informações ao Governo Federal, relacionados a contribuições para previdência, vínculo empregatício, folha de pagamento, acidente de trabalho, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros, através desse sistema. O envio eletrônico de dados simplificará o fornecimento das informações referentes às obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (GOVERNO FEDERAL, 2019).¹⁰

FIGURA 1- Mudança no envio das obrigações.

⁶ <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm

⁸ <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/2155>

⁹ https://www.google.com.br/books/edition/E_social_Aplicado_%C3%A0s_Rotinas_Trabalhist/z4ywDwAAQB-AJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=ESOCIAL+APLICADO+%C3%80S+ROTNAS+TRABALHISTAS:&printsec=frontcover

¹⁰ <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>



Fonte: Rezende, Silva e Gabriel (2017).¹¹

Observando a FIG.1, com a mudança, deixou-se de aplicar conforme o ilustrado antes do eSocial, de maneira separada para os entes do governo e passou-se a ser conforme a segunda parte (FIG.1). Depois da implementação, todos os envios de eventos e arquivos passaram a ser de forma única, contendo todo tipo de informação da empresa, dos empregados, dados do fechamento da folha de pagamento e informações do período laboral dos trabalhadores dentro da empresa (REZENDE, SILVA E GABRIEL, 2017).¹²

Ainda em conformidade ao pensamento dos mesmos autores,

o eSocial possibilitará a consulta de informações por parte do empregador, do empregado e, principalmente, do Fisco com qualidade e agilidade. O Fisco, dentro do ambiente do eSocial, conseguirá extrair as informações que antes eram enviadas separadamente pelo empregador e disponibilizar em seus serviços e atendimentos o resultado deste trabalho (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2017, p.17).¹³

O eSocial foi criado com a intenção de substituir determinadas obrigações acessórias, tendo em vista que, da forma como era feito, dificultava a aplicação das garantias que é de direito dos trabalhadores. Com a aplicação desse sistema, fez com que o empregador passasse a fornecer, com serenidade, todas as informações solicitadas ao fisco. Assim, o eSocial consegue, de forma simples e objetiva, prestar um alto padrão de envio de informações, garantindo todos os direitos trabalhistas, como também as relações fiscais e previdenciárias

¹¹ <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536529950/pageid/1>

¹² ibdem

¹³ Ibidem

(MANUAL DE ORIENTAÇÕES DO eSOCIAL, 2020).¹⁴

O “eSocial deve proporcionar a toda a sociedade uma série de benefícios, fruto da nova sistemática a ser adotada para cumprimento das obrigações relativas ao registro de trabalhadores e as relativas às suas remunerações” (PACHECO FILHO, KRUGER, 2015, p. 13).¹⁵

De acordo com o Manual de Orientações do eSocial (2020, p.8)¹⁶, verifica-se que ele

é obrigatório para todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho. Inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente, está obrigado a enviar informações decorrentes desse fato por meio do eSocial. O obrigado pode figurar, nessa relação, como empregador, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei nº 5.172, de 1966 (CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada à empresa, conforme prevê o art. 15 da Lei nº 8.212, de 1991.

Vale lembrar que em determinadas ocasiões, os contribuintes, que trabalham no ramo de comercialização, na produção rural também estão obrigados. Contudo, nem todos estão obrigados ao sistema, a pessoa física por exemplo, enquanto persistir a situação de “sem movimento” não está obrigada, como o MEI que não tem empregado registrado e que não se encontrava vinculado à situação como trabalhista, tributária, ou previdenciária. Esse tipo de informação tem que ser fornecida à instituição financeira administradora do fundo, para que não haja problemas, ou até mesmo penalidades (MANUAL DE ORIENTAÇÕES DO eSOCIAL, 2020).¹⁷

Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 16)¹⁸, afirmam que

seu objetivo é centralizar o envio de informações e reduzir a burocracia envolvida na relação dos empregadores com o Fisco, uma vez que a entrega única facilitará a consistência das informações prestadas e permitirá fazer uma crítica das irregularidades, como prazos desrespeitados nos envios de informações, erros nos cálculos e declarações com dados inconsistentes.

Com a execução em curto prazo sobre o eSocial, terá de forma mais concreta e rígida um domínio maior de dados sobre a saúde e segurança do trabalhador, pois havendo qualquer

¹⁴ <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>

¹⁵ <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597007718/pageid/33>

¹⁶ <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>

¹⁷ ibdem

¹⁸ <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536529950/pageid/1>

tipo de afastamento, será transmitido ao eSocial. (REZENDE, SILVA e GABRIEL, 2017).¹⁹

O eSocial tem suas vantagens, como, a facilitação no processo, aumentando a produtividade do trabalho e fazendo com o que os erros em cálculos sejam reduzidos com a utilização desse sistema, além de conseguir realizar de uma única vez, várias obrigações. Não só para as empresas, mas também os empregados têm certas vantagens, como uma visão mais ampla sobre as informações trabalhistas e previdenciárias, assim não serão prejudicados em caso de perda de algum dado com o decorrer dos anos. Lembrando que todos os dados referentes ao pagamento, função ou algum tipo de afastamento, deverão ser registrados permitindo acesso pelo empregado (ALVES, 2021).²⁰

Embora existam diversas vantagens, há também algumas dificuldades, as quais foram e ainda serão enfrentadas pela empresa, principalmente, a Contabilidade que presta serviços às empresas, a Medicina e Segurança do Trabalho, entre outros, isso em razão da adaptação e dos custos para se aperfeiçoar (REZENDE, SILVA E GABRIEL, 2017).²¹

4 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DO eSOCIAL

Tendo em vista a inserção de um sistema novo, de uso obrigatório a todas as empresas brasileiras, até mesmo órgãos públicos, considera-se que há uma preparação para alcançar a obrigação imposta. Todavia, diante das inúmeras resoluções que o Governo lança frequentemente, percebe-se que não era o cenário esperado. Desde o ano de 2014, quando foi publicado o decreto, a implementação do eSocial foi se arrastando. O cronograma de instituição já passou por diversas modificações, feitas através das publicações de resoluções, em que, as datas de envio dos eventos a ferramenta eSocial são alteradas (ALMEIDA, RIBEIRO E FREIRE, 2020).²²

É importante esclarecer que as modificações ocorridas na aplicação do eSocial, são resumidas pelos cronogramas publicados, por meio de resoluções de autoria do Governo, o qual foi configurado para melhor atender às imposições feitas com a implementação dessa ferramenta (ALMEIDA, RIBEIRO E FREIRE, 2020).²³

“O eSocial, abrangerá até mesmo as empresas sem empregados, pois as mesmas também deverão adaptar seus sistemas e enviar suas informações ao eSocial, obedecendo ao

¹⁹ ibdem

²⁰ <https://conube.com.br/blog/o-que-e-esocial/>

²¹ <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536529950/pageid/1>

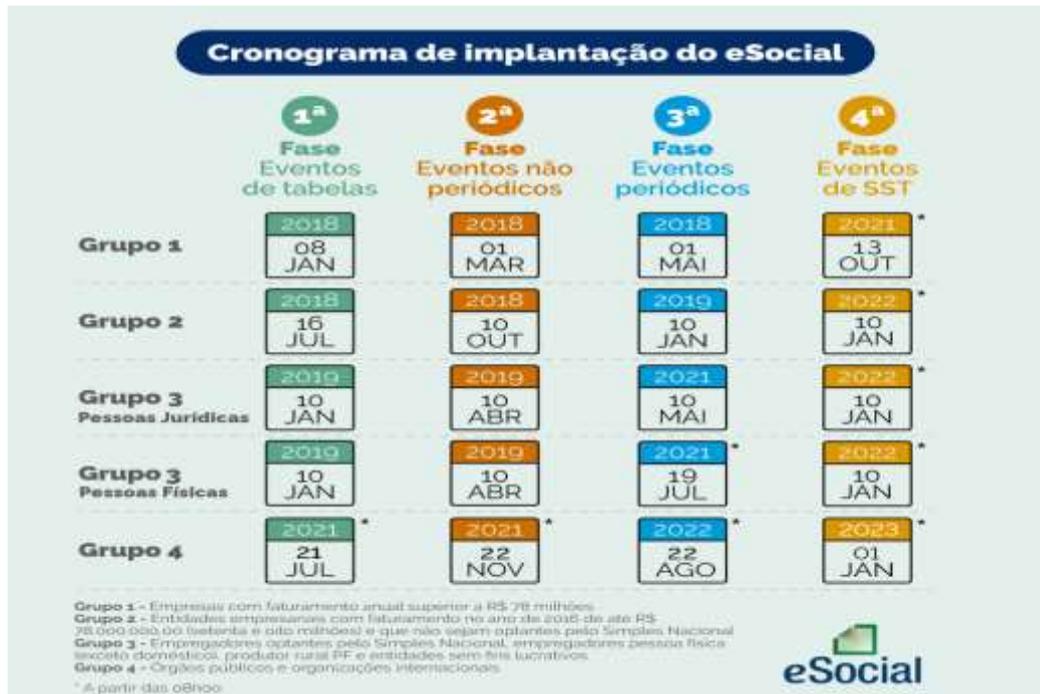
²² <http://www.revistafarol.com.br/index.php/farol/article/view/195>

²³ ibdem

cronograma disponibilizado pelo Governo” (ROSADO, 2019, p. 4)²⁴

O cronograma, atualmente, está dividido por fases e grupos, em que cada um tem a data de implementação conforme as fases.

FIGURA 2 – Cronograma de implementação do eSocial.



Fonte: Portal eSocial.²⁵

Quem mais será impactado com o eSocial são os Microempreendedores Individuais e as Micro e Pequenas Empresas, pois terão dificuldades de se adaptarem a essa ferramenta, e mediante o processo de inadequação sistema, estas estarão sujeitas às multas, que virão a cada descumprimento ou negligência constatada. Já as grandes empresas, tiveram mais retorno do que impacto (ASSIS, 2018).²⁶

A maioria das empresas grandes já contam com processos automatizados e políticas internas, atrelados a profissionais das áreas de contabilidade, segurança e medicina do trabalho, recursos humanos, jurídico, fiscal e qualidade, algumas até com o setor de compliance, com isso, não terão um impacto muito grande com a implantação do eSocial (ASSIS, 2018, p. 36).²⁷

Logo, devido às mudanças do eSocial, é essencial que todos fiquem ligados as

²⁴ <https://bdm.unb.br/handle/10483/26510?mode=full>

²⁵ <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>

²⁶ <https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/2018-TCC-Alex-Santos-1.pdf>

²⁷ ibdem

alterações desse sistema, para que não sejam surpreendidos com as penalidades, pois, sempre que as obrigações da legislação trabalhista, ou outras leis, forem descumpridas, é cabível uma penalidade em razão do não cumprimento, e com esse sistema ratifica-se a existência de penalidades e multas, como consequência, àquele que não cumprir com as obrigações de transmissão de informações necessárias. (DANIEL, 2021).²⁸

Para cada envio de informações, ficou estabelecido um prazo, estruturado pelo comitê gestor do eSocial, de acordo com os grupos e fases (DANIEL, 2021)²⁹. Não ocorrendo as devidas observações aos prazos legais, o sistema, automaticamente, emitirá as multas às empresas correspondentes, devido ao não cumprimento. Além das multas, as empresas deverão, imediatamente, corrigir as informações, sendo necessário um assessoramento de um escritório contábil/ contador capacitado (FERREIRA, 2013).³⁰

De acordo com Unidade de Recursos Humanos (2021)³¹ “o descumprimento poderá acarretar multas de até R\$ 181 mil, dependendo do leiaute do sistema e da reincidência”. (TAB.1)

TABELA 1- Algumas situações de multa por descumprimento do envio de informações ao eSocial.

Processo	Descrição	Multa
Admissão	O empregador deve informar a admissão de um funcionário até o final do dia antecedente ao início de trabalho. Quem não realizar o registro dentro do prazo fica sujeito à multa prevista no Artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).	R\$ 3 mil por trabalhador não registrado, podendo dobrar em caso de reincidência
Afastamento temporário	Todo afastamento gera impactos nos direitos trabalhistas e previdenciários. Deixar de informar o afastamento temporário do colaborador poderá resultar em multa estabelecida por fiscal responsável.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 , conforme Artigo 92 da Lei n.º 8.212/91
Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	Trata-se de um documento obrigatório que comprova se o trabalhador possui condições de desempenhar o cargo para o qual está sendo contratado. Essa obrigação é regida pelo Artigo 168 da CLT, exposta também na Norma Regulamentadora n.º 7 (NR-7) .	De R\$ 402,53 a R\$ 4.025,55 por exame não enviado
Alteração cadastral e contratual	Dados do contrato de trabalho e de ficha cadastral do servidor devem ser mantidos atualizados, conforme parágrafo único do Artigo 41 da CLT. Ocorrendo mudança de função, aumento de salário ou alteração da jornada de trabalho, por exemplo, o eSocial deverá ser atualizado.	R\$ 600 por cadastro desatualizado
Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	Todo acidente do trabalho deve ser transmitido ao INSS em até um dia útil. Esse evento deve ser informado ao eSocial em até um dia útil. Em caso de óbito do trabalhador, o envio deve ser imediato.	Valor variável entre o limite mínimo e máximo de contribuição ao INSS

²⁸ <https://www.dynamicsst.com.br/noticia/264/esocial-e-suas-consequencias>

²⁹ ibdem

³⁰ <https://www.fattoconsultoria.com.br/1066/noticia-contabil/esocial-seus-efeitos-e-consequencias.html>

³¹ <https://urh.cps.sp.gov.br/inadequacao-ao-esocial-pode-gerar-penalidades-e-multas/>

Férias	Sempre que um empregado tirar férias e o descanso for parcelado, cada período deverá ser lançado no sistema.	R\$ 170 por férias não comunicadas
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Empresas que não fizerem o depósito do FGTS, deixarem de computar parcela de remuneração ou efetuarem após notificação estarão sujeitas a multa.	De R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por empregado
Folha de pagamento	Todas as informações sobre a folha de pagamento dos empregados devem ser informadas até o dia 7 do mês subsequente ao trabalhado.	A partir de R\$ 1.812,87
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)	De acordo com o Artigo 58 da Lei n.º. 8.213/91 , empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. Essa documentação visa comprovar que o empregado esteve submetido a um risco durante o exercício do trabalho. Deixar de transmiti-la ao eSocial também deixa o empregador sujeito à aplicação de multa.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63
Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	Deixar de enviar ou entregar fora do prazo as informações da RAIS previstas no Artigo 25 da Lei n.º 7.998/90 .	Valor mínimo de R\$ 425,64 , acrescido de R\$106,40 por bimestre de atraso. E o máximo pode chegar a R\$ 42.564,00 .

Fonte: Adaptado de Unidade de Recursos Humanos (2021).³²

Contudo, conforme se verifica na FIG.2, existem fases a serem observadas e de acordo com a Portaria n° 334, instituiu sobre a implementação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) por meio eletrônico, foi concedido um prazo para essa implementação, para uma adaptação (PORTAL DO eSOCIAL, 2022).³³

De acordo com o normativo, as empresas não serão autuadas até o fim deste ano pela ausência de envio dos eventos S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador) e S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos) ao eSocial. Não haverá aplicação de multas no âmbito do MTP às empresas que não fizerem a declaração em meio digital (PORTAL eSOCIAL, 2022).³⁴

Ainda, de acordo com Ortelan e Pinto (2018)³⁵, é necessário que os contadores fiquem atentos aos prazos, visando evitar que seus clientes sofram penalidades, sendo primordial a colaboração dos clientes para repassar as informações dentro dos prazos estabelecidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

³² ibdem

³³ <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/previdencia/2022/fevereiro/portaria-desobriga-empregadores-de-cadastrar-ppp-no-esocial-em-2022>

³⁴ ibdem

³⁵ <https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/408>

Este estudo realizado com o suporte teórico de autores que versam sobre o tema, permitiu, através da revisão da literatura, concluir que o eSocial, definido como uma ferramenta única e global, pela qual são informados dados referentes a todas as empresas, tornou-se um evento obrigatório. Ainda que provoque diversas mudanças, em conformidade com a implementação necessária, ao seguir fases e grupos, outras mudanças surgem, com o passar do tempo, lançando seus desafios e vantagens.

Embora pareça que essa ferramenta tenha trazido mais desafios do que vantagem, o grupo que mais se beneficiou foi o dos trabalhadores, que passaram a ter uma garantia maior dos seus direitos, uma vez que com o eSocial, todas as informações possuem prazo para serem transmitidas e principalmente, têm a obrigatoriedade de serem transmitidas.

No entanto, as empresas e as contabilidades que prestam serviços às empresas, também obtiveram suas vantagens, como a transmissão de informações de forma unificada, reduzindo, dessa forma, a obrigação de ter que informar cada órgão separadamente. E assim ao citar as vantagens, houve também dificuldades, pois, o eSocial alterou a cultura e os costumes destes, em todos os contextos, o que requer um preparo dos profissionais em razão da complexidade da implantação desta ferramenta.

Não obstante, além de vantagens e desafios, o eSocial acarretou consequências para as empresas. No intuito de responder ao questionamento proposto pelo problema de pesquisa, constatou-se que a consequência refere-se às penalidades pela omissão, ou pelo envio, em atraso, das obrigações.

Percebeu-se, contudo, que visando abster-se das multas, às quais as empresas ficam sujeitas, devido ao não envio das informações ou pelo atraso, é necessário atentar-se aos prazos estabelecidos, e àquelas que possuem contabilidade terceirizada, é essencial ter ciência de que os dados devem ser repassados com precedência a esta última, pois são diversos os prazos e os valores das multas podem ser muito elevados, considerando a espécie da obrigação.

Vale destacar que, com a implementação do eSocial, além de demandar tempo para estudar sobre a utilização da nova ferramenta, muitos tiveram gastos com capacitação e qualificação de profissionais, além da aquisição de sistemas pertinentes para desempenharem as novas obrigações exigidas pelo eSocial, evitando, portanto, de correrem o risco de trazerem prejuízos para a empresa.

Levando em conta que este estudo não esgotou o tema proposto, sugere-se, para futuras pesquisas, que sejam investigadas e analisadas quais as maiores dificuldades encontradas pelos contadores e colaboradores das empresas, que atuam nessa área, para se

adaptarem às mudanças frequentes do eSocial, visando contribuir para uma melhor adaptação do sistema, atendendo às necessidades e cumprindo com as obrigações.

Referências

ASSIS, Alex Santos de. **eSocial os 2 lados da moeda**. Universidade Cândido Mendes, 2018. Disponível em: <https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/2018-TCC-Alex-Santos-1.pdf>. Acesso em: 30 maio 2022.

ALMEIDA, Patrícia Paula de; RIBEIRO, Edgard Costa dos Santos; FREIRE, Diana Claudia. ESOCIAL: impactos de sua implantação para os escritórios de contabilidade. **Revista Farol**, Vol. 11, Nº 11, 2020. Disponível em: <http://www.revistafarol.com.br/index.php/farol/article/view/195>. Acesso em: 27 maio 2022.

ALVES, Iolanda. **O que é eSocial?** Veja se você e sua empresa estão preparados, 2021. Disponível em: <https://conube.com.br/blog/o-que-e-esocial/>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.979 de 8 de abril 2013**. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Brasília, DF, 8 de abril de 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7979.htm. Acesso em: 10 abr. 2022.

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. Brasília, DF, 11 de dezembro de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

Conheça o eSocial, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 10 abr. 2022.

DANIEL, Willian. **eSocial e suas consequências**, 2021. Disponível em: <https://www.dynamicsst.com.br/noticia/264/esocial-e-suas-consequencias>. Acesso em: 15 maio 2022.

FERREIRA, Fabio Maciel. **eSocial - seus efeitos e consequências**, 2013. Disponível em: <https://www.fattoconsultoria.com.br/1066/noticia-contabil/esocial-seus-efeitos-e-consequencias.html>. Acesso em: 15 maio 2022.

Unidade de Recursos Humanos. **Inadequação ao esocial pode gerar penalidades e multas**, 2021. Disponível em: <https://urh.cps.sp.gov.br/inadeguacao-ao-esocial-pode-gerar-penalidades-e-multas/>. Acesso em: 16 maio 2022

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio; ROSENDO, Lenka Laranna da Silva; FELIX, Luiz Antonio Júnior; SOARES Yara Magaly Albano. IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. **Revista Gestão e Organização**; 2016. 124-142. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036/516>. Acesso em: 10 abr. 2022.

Manual de orientação do eSocial, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>. Acesso em: 24 abr 2022.

MORAIS, Raíssa Andreza de, CARVALHO, Maria de Lourdes Monteiro. **Os impactos da implantação do e-social na área contábil**, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/2155>. Acesso em: 07 jun. 2022.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSocial : modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo : Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597007718/pageid/0>. Acesso em: 7 jun. 2022.

PADILHA, Gisele Leite; MOREIRA, Dannyella Costa Castro ; RODRIGUES, Talyta Alves. SPED Fiscal: impactos e reflexos. **Revista Humanidades e Inovação**, v.5, n. 2; 2018. 89-99. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/620>. Acesso em: 10 abr. 2022

PORTAL eSocial. **Ministério não autuará empregadores pelo não envio de informações de saúde e segurança no trabalho ao esocial**, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/previdencia/2022/fevereiro/portaria-desobriga-empregadores-de-cadastrar-ppp-no-esocial-em-2022>. Acesso em: 30 maio 2022.

PORTAL SPED. **Sistema público de escrituração digital**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>. Acesso em: 07 jun. 2022.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial aplicado às rotinas trabalhistas: o novo modelo de gestão**. São Paulo: Érica; 2019. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/E_social_Aplicado_%C3%A0s_Rotinas_Trabalhist/z4ywDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=esocial+aplicado+as+rotinas+trabalhistas&printsec=frontcover. Acesso em 11 abr. 2022.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **eSocial : prático para gestores**. São Paulo : Érica; 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536529950/pageid/0>. Acesso em: 24 abr. 2022.

ROSADO, Regina Celia Da Silva. **Impactos iniciais com o advento do eSocial**, 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/26510?mode=full>. Acesso em: 06 jun. 2022.

ORTELAN, Daniela Chaves; PINTO, Eduardo da Costa. eSOCIAL E MUDANÇAS NO SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA NO BRASIL. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**. v. 7, n. 8, p. 119-133, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/408>. Acesso em: 07 jun. 2022.