

IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS EMPRESAS

Amanda Reis Fernandes Cabral¹

Lavínia Testi Mendonça²

Orientadores: Paulo Roberto Mendes da Silva, Carlos Augusto Ramos dos Reis³

Resumo

O avanço da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) trouxe uma nova fase de mudança na forma como as empresas brasileiras comunicam informações importantes às autoridades competentes. O e-Social (Sistema público de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciária e trabalhista) foi criado com o objetivo de unificar o envio de informações pelos empregadores em relação aos seus empregados. O projeto do e-Social foi desenvolvido por meio de uma parceria entre diversos órgãos do governo brasileiro, incluindo a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Previdência Social e a Caixa Econômica Federal. O Decreto nº 8.373, que instituiu o e-Social, foi publicado no Diário Oficial da União em 11 de dezembro de 2014. Esse decreto estabeleceu as diretrizes e as regras gerais para a implantação e o funcionamento do sistema no Brasil. A implantação do e-Social nas empresas foi realizada de forma gradual e por fases, considerando diferentes grupos de empresas com base no porte e no tipo de atividade econômica. O cronograma de obrigatoriedade foi estabelecido pelo Comitê Gestor do e-Social e estabelecia prazos para a adaptação e adesão das empresas ao sistema. Nesse contexto, este estudo tem como objetivo analisar a adaptabilidade organizacional na implantação do e-Social nas empresas.

Palavras-chave: Avanço tecnológico, e-Social, Sistema de Escrituração Digital, Empresas.

Data de Submissão e aprovação ___/___/___

1. INTRODUÇÃO

Com os avanços na área da tecnologia digital, o governo e a sociedade tiveram que tomar novas medidas para se adaptarem a essa evolução, a exemplo da criação, pela Receita Federal do Brasil (RFB), do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), que é um projeto do Governo Federal instituído pelo Decreto n.º 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Um de seus

¹Acadêmica do 7º período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos FUPAC, Ubá-MG - e-mail: amandareisfernandesc@gmail.com

²Acadêmica do 7º período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos FUPAC, Ubá-MG - e-mail: laviniamtm2015@gmail.com

³Professores Orientadores da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - MG - e-mails: prmendesilva62@gmail.com e gutounipac@gmail.com

projetos é o Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), instituído pelo Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2014).

O e-Social é um sistema desenvolvido pelo Governo Federal que tem como objetivo unificar a prestação de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das empresas, com o intuito de simplificar e centralizar o envio dessas informações, reduzindo a burocracia e melhorando a fiscalização dos direitos dos trabalhadores. A plataforma foi instituída em 2014 e passou por várias etapas de implementação ao longo dos anos, englobando diversos aspectos relacionados aos vínculos empregatícios, tais como admissões, demissões, afastamentos, férias, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, entre outros. Essas informações devem ser enviadas ao sistema por meio de arquivos eletrônicos no formato XML.

A obrigatoriedade do e-Social para as empresas foi estabelecida por meio do cronograma de implantação definido pelo governo. O cronograma tem como objetivo permitir uma transição gradual e faseada, de acordo com o porte e a natureza das empresas. O sistema visa trazer mais eficiência e segurança para a gestão das informações relacionadas aos empregados e às obrigações das empresas.

Este estudo utiliza, para tal abordagem, a revisão bibliográfica da teoria de alguns dos autores que dissertaram sobre o tema, além da leitura e discussão de artigos científicos. É uma pesquisa que busca evidenciar as relações do e-Social, módulo integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), conceituando e justificando suas finalidades para possibilitar maior compreensão sobre o projeto. Através deste, também se tornou possível a identificação das dificuldades enfrentadas pelas empresas de segmento contábil na preparação de informações transmitidas desde o início do período de implantação. Enfatizando a importância de manter os dados atualizados, e quando necessária à realização de capacitação dos gestores responsáveis pela transmissão de informações ao e-Social.

2. IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS EMPRESAS

A implantação do e-Social teve por objetivos a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, a agilização e simplificação do envio das obrigações, a eliminação de redundâncias nas informações prestadas por pessoas físicas e jurídicas e a melhora da qualidade das informações trabalhistas, previdenciárias e financeiras. Segundo Pacheco Filho e Kruguer (2015),

A prestação dessas informações [trabalhistas, tributárias, previdenciárias, de registro e remuneração] por empregadores e contribuintes está prevista essencialmente na legislação trabalhista, na lei de custeio da Previdência Social e

na legislação do Imposto de Renda e visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos do governo relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências. (p. 1).

O e-Social é, portanto, considerado pelo Sped um projeto bastante ousado, pois se caracteriza por unificar as quinze obrigações legais destinados resumos tributários gerados pelas relações trabalhistas e previdenciárias além informações relevantes sobre contratos de trabalho. Este sistema é responsável por todas as ocorrências relacionadas as empresas e colaboradores, sejam admissões, autorizações, avisos prévios, demissões, remunerações e pagamentos, pois se sabe que já são obrigações previstas em outro sistema, mas agora devem ser encaminhadas em um único arquivo (ESCOBAR, 2020)⁴. Essas informações são transmitidas ao Sped, que as encaminha diretamente à RFB.

O Sistema, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022),

[...] pode ser entendido como um software que será disponibilizado pela RFB para todas as empresas a fim de que elas mantenham e enviem a este órgão informações de natureza fiscal e contábil (a partir da escrituração digital mantida nas empresas) e informações previdenciárias, bem como os Livros Fiscais, Comerciais e Contábeis gerados a partir da escrituração (já registrados nos órgãos do Comércio), além das Demonstrações Contábeis. O contribuinte poderá validar esses arquivos, assinar digitalmente, visualizar seu conteúdo e transmitir eletronicamente seus dados para os órgãos de registro e para o fisco das diversas esferas.

2.1 Obrigatoriedade do certificado digital

O certificado digital utilizado no sistema e-Social deve ser emitido por Autoridade Certificadora reconhecida pela ICP-Brasil. Deve pertencer à série “A”, sendo do tipo A1 ou A3. Os certificados digitais de tipo A1 ficam armazenados no próprio computador a partir do qual ele é utilizado. Certificados digitais do tipo A3 são armazenados em dispositivo portátil inviolável do tipo smartcard ou token, que possuem um chip com capacidade de realizar a assinatura digital. Os certificados digitais são exigidos em dois momentos distintos: 1. Transmissão: antes de ser iniciada a transmissão de solicitações ao sistema e-Social, o certificado digital do solicitante é utilizado para garantir a segurança do tráfego das informações na internet. Para que um certificado seja aceito na função de transmissor de solicitações este deve ser do tipo e-CPF (e-PF) ou e-CNPJ (e-PJ). 2. Assinatura de documentos: para os declarantes pessoa jurídica, os eventos podem ser gerados por qualquer estabelecimento do declarante ou seu procurador, mas o certificado digital assinante destes deve pertencer à matriz,

⁴ESCOBAR, P. H. O que é o e-Social e como ele funciona? *Egestor*, Santa Maria (RS), 29 JUN. 2020. Disponível em: <https://blog.ESCOBAR.com.br/esocial/>. Acesso em: 20 maio 2023.

ao representante legal desta ou ao procurador substabelecido, outorgado por meio eletrônico ou mediante procedimento específico perante órgão 17 da RFB. Para os Órgãos Públicos, os eventos podem ser gerados pelo representante autorizado para efetuar a transmissão das respectivas unidades administrativas. (E-SOCIAL, 2022, p. 16).

O surgimento dessa obrigação abrange todos os contribuintes: grandes e médias empresas, com ou sem funcionários, MEI, empregadores domésticos. De acordo com o manual do e-Social Versão 2.5.0.1 (E-SOCIAL, 2019, p. 6).

As informações fornecidas pelo e-Social prevalecerão sobre o procedimento de envio das mesmas informações por meio de diversas declarações, formulários, cláusulas e documentos relacionados à relação de trabalho”. Entende-se, então, que não haverá mais a necessidade de preenchimento de formulários ou envio de extratos diversos aos órgãos responsáveis, pois essas informações podem ser acessadas no próprio sistema.

A revista Eumednet (2019) afirma que todas as pessoas inscritas no CNPJ com ou sem empregados, inclusive instituições públicas, pessoas físicas equiparadas a empresas, contribuintes que compram ou vendem produtos rurais, estabelecimentos sem empregados, são obrigadas a apresentar o e-Social.

I- O empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei; II - O segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço; III - As pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano- calendário (RICARDO, 2019).

Apresenta-se a obrigatoriedade nas empresas de grande, pequeno e médio porte e microempreendedor individual, assim, analisando a diferença de cada uma delas dentro do e-Social.

2.2.1 Empresas de grande porte

O módulo para pequenas empresas está sendo desenvolvido em paralelo com a versão para grandes empresas. Como esse módulo está disponível na *internet*, os requisitos são

menores. Voltado para grandes empresas, o social eletrônico tem até 1.480 campos. A versão simplificada para micro e pequenas empresas contém 300 campos (ALBANES,2014).⁵

Apesar de “representar apenas 6% (seis por cento) do total das empresas no Brasil, elas são responsáveis por 85% (oitenta e cinco por cento) de toda a arrecadação nacional de impostos”, (RFB 2015) portanto, serão as primeiras na obrigatoriedade quanto ao enquadramento e envio de informações do sistemas e-Social, “tanto é que dentro dos novos prazos estão primeiro as que apresentam faturamento superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) no ano de 2014” (E-SOCIAL, 2015).

As empresas de grande porte também têm algumas particularidades em relação às informações que devem ser enviadas ao e-Social. Elas precisam fornecer dados mais detalhados sobre a estrutura organizacional, informações dos trabalhadores, remuneração, entre outros.

2.2.2Empresas de micro e pequeno porte

As micro e pequenas empresas (Simples Nacional) também terão um portal para inserir os dados dos funcionários diretamente nos sites do e-Social, sem a necessidade de sistemas próprios. A obrigatoriedade do e-Social para essas empresas teve início em julho de 2018, de acordo com o cronograma de implantação, exceto para empresas optantes pelo Simples Nacional, que tiveram início em janeiro de 2019. (BRASIL,2022).

2.2.3 Microempreendedor individual

O e-Social disponibiliza ao MEI, módulos simplificados especiais que permitem gerenciar funcionários, calcular valores e descontos, criar documentos de pagamento e cobrança, além de gerar e enviar arquivos (E-SOCIAL, 2023).

O módulo e-Social WEB MEI é uma ferramenta desenvolvida para inserir dados no e-Social para permitir que microempreendedores individuais cumpram obrigações legais, pois permite consulta e edição como inclusão, alteração, retificação e exclusão de eventos transmitidos para o ambiente nacional da plataforma de forma integrada, customizada e sem a necessidade de desenvolver sistemas próprios. Como o e-Social é um sistema de prestação de informações decorrentes do vínculo empregatício, apenas o MEI que possui funcionários cadastrados é obrigado a utilizar o sistema. Os MEIs deverão prestar as informações dos eventos

⁵ALBANES, V. J. Micro e pequenas empresas terão versão simplificada do e-Social. *Portal Contábeis*, 18 dez. 2014. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/21833/micro-e-pequenas-empresas-terao-versao-simplificada-do-esocial/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

que ocorrerem respeitando o calendário estabelecido pelo Comitê Gestor do e-Social, a obrigatoriedade para o mesmo iniciou em janeiro de 2019. (BRASIL, 2022).

3. CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO

O principal objetivo do cronograma é organizar a implantação gradativa do sistema, levando em consideração a complexidade das informações a serem enviadas e o número de empresas envolvidas. Estabelece datas específicas para o início da obrigatoriedade de envio de informações, em função do porte e natureza das atividades de cada grupo de empresas. Com um cronograma, as empresas podem se preparar para a transição ao e-Social, identificando os prazos em que precisam ajustar processos internos, treinar funcionários e fazer as atualizações necessárias em seus sistemas de gestão. Isso permite uma implementação mais organizada e evita sobrecarregar a empresa com a necessidade de cumprir todas as obrigações do e-Social de uma só vez.

As tabelas abaixo são referentes ao enquadramento das atividades empresariais e seus respectivos cronogramas para implementação das fases do e-Social, EFD Reinf, DCTF Web e FGTS Digital aos obrigados pelo envio das informações, respectivamente separadas de acordo com os grupos.

O cronograma de implantação do e-Social está dividido em quatro grupos e quatro fases, cada uma dirigida a um grupo de empresas.

Início das Obrigações: 1º Grupo – Entidades Empresariais

Esse grupo Compreende as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00.

e-Social – Acima de 78 milhões			
1ª Fase	08.01.2018	3ª Fase	01.05.2018
2ª Fase	01.03.2018	4ª Fase	13.10.2021
EFD Reinf		DCTF Web	FGTS Digital
01.05.2018		01.08.2018	Data a definir

Início das Obrigações: 2º Grupo – Entidades Empresariais não optantes pelo Simples Nacional

No grupo dois estão Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e as que não sejam optantes pelo Simples Nacional em 01/07/2018.

e-Social – Abaixo de 78 milhões			
1ª Fase	16.07.2018	3ª Fase	10.01.2019
2ª Fase	10.10.2018	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web acima de 4,8 milhões	DCTF Web abaixo de 4,8 milhões	FGTS Digital
10.01.2019	01.04.2019	01.10.2021	Data a definir

e-Social			
1ª Fase	16.07.2018	3ª Fase	10.01.2019
2ª Fase	10.10.2018	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web acima de 4,8 milhões	DCTF Web abaixo de 4,8 milhões	FGTS Digital
10.01.2019	01.04.2019	01.10.2021	Data a definir

3º Grupo - Entidades Empresariais Optantes pelo Simples Nacional.

e-Social			
1ª Fase	10.01.2019	3ª Fase	10.05.2021
2ª Fase	10.04.2019	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
10.05.2021	01.10.2021	Data a definir

Contribuinte Individual.

e-Social			
1ª Fase	10.01.2019	3ª Fase	19.07.2021
2ª Fase	10.04.2019	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
01.07.2021	01.10.2021	Data a definir

3º Grupo – Pequeno Produtor Rural.

e-Social			
1ª Fase	10.01.2019	3ª Fase	19.07.2021
2ª Fase	10.04.2019	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
01.07.2021	01.10.2021	Data a definir

Início das Obrigações: 3º Grupo – Segurado Especial.

e-Social			
1ª Fase	10.01.2019	3ª Fase	19.07.2021
2ª Fase	10.04.2019	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
01.07.2021	01.10.2021	Data a definir

3º Grupo – Entidades Sem Fins Lucrativos.

e-Social			
1ª Fase	10.01.2019	3ª Fase	10.05.2021
2ª Fase	10.04.2019	4ª Fase	10.01.2022

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
10.05.2021	01.10.2021	Data a definir

4º Grupo- Órgãos públicos e Organizações Internacionais.

e-Social			
1ª Fase	21.07.2021	3ª Fase	22.08.2022
2ª Fase	22.11.2021	4ª Fase	01.01.2023

EFD Reinf	DCTF Web	FGTS Digital
22.08.2022	12.11.2022	Data a definir

De acordo com o Manual de orientação do e-Social (2023):

Paralelamente, está em desenvolvimento a Plataforma FGTS Digital, aprovada pelas Resoluções CCFGTS no 926, de 28 de maio de 2019 e 935, de 27 de agosto de 2019. Até

que seja disponibilizada essa ferramenta, o recolhimento do FGTS continua a ser feito mediante a geração da GFIP, no ambiente da CAIXA. O e-Social não apura as contribuições previdenciárias devidas aos RPPS para fins de constituição de crédito e geração de guias de recolhimento.

Para garantir a segurança e a eficiência do lançamento do e-Social, optou-se por iniciar o envio de compromissos em etapas para cada grupo de entidades voluntárias. Esta é dividida por grupo responsável, e dentro de cada grupo, por tipo de evento: na primeira etapa devem ser enviados eventos de tabela, na segunda etapa, eventos aperiódicos, na terceira etapa, eventos periódicos, na quarta etapa, segurança e saúde no trabalho, por período obrigatório. (E-SOCIAL, 2023).

3.1 Eventos do e-Social:

As informações são prestadas ao e-Social por meio de eventos. Tratam-se esses eventos de arquivos com informações dos declarantes, elaborados de acordo com uma estrutura específica e pré-determinada (FIG.1).

Figura 1– Eventos do e-Social



Fonte: (PAROMED, 2022).

Atualmente, o e-Social conta com 48 eventos em seu calendário, sendo classificados em quatro grupos: eventos iniciais, eventos de tabela, eventos periódicos e eventos não periódicos, que possuem uma sequência cronológica de envio.

4. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS

4.1 Vantagens:

Fornecimento de dados em um só local – Sabendo que todas as informações dos funcionários estão em um único ambiente, o e-Social facilitará o envio das informações para um único local, um webservice.

Ampla Conhecimento – O sistema requer conhecimento adicional e detalhamento técnico dos profissionais de departamento pessoal, saúde ocupacional e segurança.

Direitos do Trabalhador – O histórico trabalhista vinculado ao Cadastro de Pessoa Física do empregado facilita o acesso aos benefícios previdenciários. Também ajuda a monitorar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do governo e dos próprios trabalhadores. (RICARDO, 2018).⁶

Desburocratiza – O programa dispensa o preenchimento de inúmeros formulários e declarações (DIRF, RAIS, GFIP, etc.) e permite que você insira suas informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas em um único arquivo.

O e-Social padroniza e facilita obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Entre elas estão: CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT, RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, LRE - Livro de Registro de Empregados, CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, CD - Comunicação de Dispensa, CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais, QHT – Quadro de Horário de Trabalho, MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais, Folha de pagamento, GPS – Guia da Previdência Social. (BRASIL, 2019)

4.2 Desvantagens:

Dada a escala e complexidade do processo, seria necessário muito esforço para mudar a cultura corporativa para alcançar a padronização e digitalização das informações, portanto,

⁶RICARDO. Prós e contras: saiba quais são as vantagens e desvantagens do e-Social para as empresas. *Rede Jornal Contábil*, 7 nov. 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pros-e-contras-saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-esocial-para-as-empresas/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

novas formas de implementar e executar o processo seriam necessárias (PORTAL NITH, 2022).⁷

As desvantagens que as empresas podem ter com a obrigatoriedade do sistema é referente aos gastos com a atualização dos seus sistemas de departamento pessoal, folha de pagamento, gastos com implantação, necessidade de revisão de processos internos entre outros pontos que podem afetar os empregadores. (NIBO, 2014).

5. E-SOCIAL E SUA RELAÇÃO COM EFD-REINF E DCTFWEB

A EFD-Reinf é um módulo do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e é um complemento do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social). Em março/2017, a EFD-Reinf, a Escrituração Fiscal de Retenções e Outras Informações Fiscais, foram instituídas através da Instrução Normativa RFB nº 1701, separando essas informações. Na EFD-REINF as retenções do contribuinte sem relação com o trabalho, a contribuição previdenciária substitutiva e a contribuição previdenciária sobre a receita bruta, no e-Social foram mantidas as escriturações referentes à área trabalhista. (PROSOFT)

De acordo com Charles Gularte (2023):

Essa Plataforma é composta de eventos de tabela, eventos não periódicos, periódicos, campos e regras de validação e irá atender todas as retenções do contribuinte sem relação com o trabalho. Após a entrega da escrituração e também do e-social, as informações são consolidadas na DCTFWeb, para a geração automática das guias, evitando multas e retrabalhos por erros de preenchimento.

O e-Social e a EFD-Reinf compõem o programa Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), enquanto a DCTFWeb se trata de uma declaração previdenciária com base nos dados previamente informados em ambas as obrigações. (BRASIL, 2018)

A DCTFWEB (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Web) foi instituída pela Instrução Normativa RFB no 1787/2018 e de acordo com o Portal do e-Social, visa facilitar a declaração das contribuições previdenciárias e fiscais para a Receita Federal.

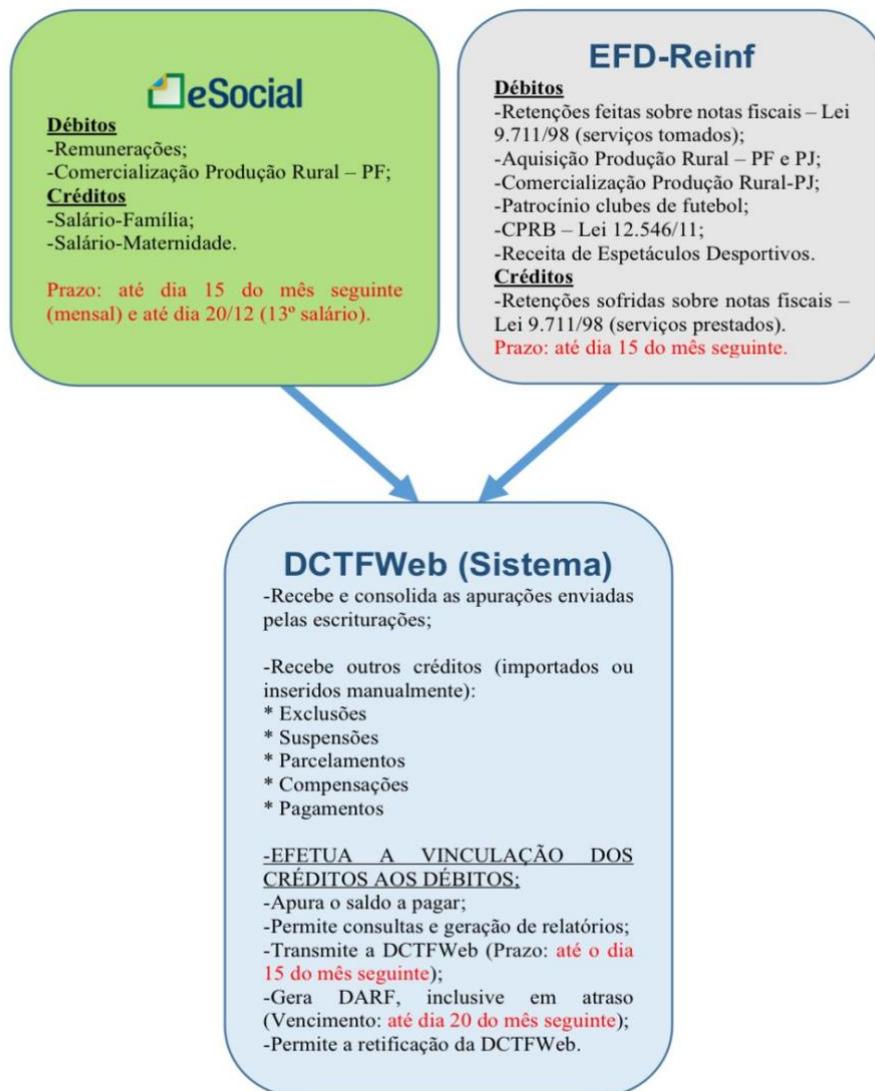
A principal diferença entre o DCTFWEB referente as informações enviadas anteriormente é que essas informações são preenchidas e automaticamente por dados enviados

⁷PORTAL NITH. e-Social: vantagens e desvantagens do sistema. *Portal Nith*, 29 ago. 2022. Disponível em: <https://nith.com.br/portal/esocial-vantagens-desvantagens-sistema/>. Acesso em: 02 maio 2023.

via e-Social e EFD-Reinf. Sendo assim necessário que a empresa em questão já é obrigada a transmitir informações para ambos.

A ilustração a seguir resume o fluxo de informações entre as escriturações do e-Social e da EFD-Reinf com o sistema DCTFWeb (FIG.2).

Figura 2 – Fluxo de informação



Fonte: Manual DCTFWEB (2023)

A integração entre as escriturações e a DCTFWeb é feita de forma automática após o envio, com sucesso, dos eventos de fechamento do e-Social ou da EFD-Reinf. O Portal da DCTFWeb recebe os dados e gera automaticamente a declaração, que aparecerá na situação “em andamento”. Quando as informações das duas escriturações se referirem ao mesmo período de apuração, o sistema gera uma só DCTFWeb, consolidando os dados. (DCTFWEB, 2023).

6. COMO ERAM AS INFORMAÇÕES ANTES DO E-SOCIAL

Antes do e-Social, todas as informações eram enviadas ao governo por meio de diversos formulários e sistemas específicos disponibilizados pelos órgãos competentes, como Receita Federal do Brasil (RFB), Federação da Caixa Econômica, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Vale lembrar que o e-Social não alterou a legislação vigente, apenas estabeleceu mudanças na forma como os dados são organizados, transmitidos, recebidos e arquivados. Desse modo, houve mudanças nas áreas administrativas e fiscais, e hoje é o empregador quem vai até os órgãos fiscalizadores, transmitindo os arquivos digitais via Sped.

Conforme o portal do CFC:

A transmissão eletrônica desses dados simplificou a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao e-Social substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente (CFC, 2022).

O maior desafio a ser enfrentado pelas empresas ao implementar o e-Social é revisar e unificar o cadastro dos funcionários, porque essas informações devem estar alinhadas com todas as informações fiscais da mão de obra contratada. É necessário enviar as informações antes do prazo para evitar penalidades automáticas, para isso, é fundamental organizar o trabalho de forma que não cause atrasos no preenchimento e envio das informações, principalmente devido a abrangência do projeto que unificou todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Por isso, é importante planejar, preparar e reorganizar os processos administrativos, contábeis e fiscais, aumentando o conhecimento jurídico e a mentalidade da organização, incluindo colaboradores de outras áreas e diretoria.

Conforme Marcelo Lima (2018),

Processos que antes ficavam pulverizados entre setores distintos precisam ser revistos e a cultura interna precisa ser repensada para que as informações possam estar integradas, de forma que sejam geradas com precisão, em acordo com os padrões e prazos da plataforma.

A organização desempenha um papel fundamental na implementação do e-Social, contribui para o cumprimento dos prazos, consolidar áreas, fornecer informações de qualidade, capacitação dos colaboradores, controlar e monitorar dados, e a adaptação às mudanças do sistema. Uma abordagem organizada e planejada facilita o cumprimento das obrigações e reduz

possíveis dificuldades no processo de implantação do e-Social.

7. IMPACTO DO E-SOCIAL NA EMPRESA

O e-Social impacta não apenas os sistemas de tecnologia operacional das áreas de departamento pessoal, mas também os processos internos e a cultura da organização: informações que normalmente não são coletadas agora se tornam obrigatórias; os processos de contratação de novos colaboradores e de gestão de horários de trabalho que não cumpram integralmente os requisitos legais são alterados; novas informações e controles sobre saúde e segurança no trabalho são necessários; a responsabilidade da empresa pela gestão de pessoas é totalmente questionada; todas as informações apresentadas são praticamente verificadas.

Com a inclusão das empresas no e-Social, é importante estar atento ao cumprimento integral do que determina o governo, pois existem várias possibilidades de multas, portanto é preciso se adequar a legislação.

Abaixo um quadro com as penalidades que são aplicadas com maior frequência pelos órgãos fiscalizadores (FIG.3).

Figura 3 – Multas no e-Social

As multas no  eSocial		
FALTA DE REGISTRO R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobra por reincidência	CADASTRO DESATUALIZADO R\$ 201,27 a R\$ 402,54 por empregado	FALTA DE EXAMES MÉDICOS R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33
OMISSÕES NOS DADOS SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO Valor da multa varia entre o limite mínimo e o limite máximo de salário de contribuição. No caso da reincidência, o valor é dobrado	FALTA DO PERFIL PROFISSIONAL GRÁFICO PREVIDENCIÁRIO R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 sendo determinada de acordo com a gravidade da situação	OMISSÃO DE DADOS ENVOLVENDO O AFASTAMENTO TEMPORÁRIO R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63

Fonte: CBIC (2018).

A implementação do e-Social requer uma variedade de tarefas, desde a verificação do registro do funcionário, verificação de cargo e função, até treinamento obrigatório, horário de trabalho, direitos a benefícios, procedimentos e políticas de pessoal (TOCCHIO, 2020).⁸

⁸TOCCHIO, L. Impactos e mudanças do e-Social nas empresas. *Revista Proteção*, Novo Hamburgo (RS), 2 set. 2020. Disponível em: <https://protecao.com.br/geral/impactos-e-mudancas-do-esocial-nas-empresas/>. Acesso em: 09 maio 2023.

Um dos impactos do e-Social para as empresas diz respeito à gestão de pessoal. Um dos objetivos desse sistema é garantir a correta concessão de direitos, pois lhe dá mais controle sobre as informações fornecidas. Isso inclui benefícios previdenciários, complementação salarial, FGTS e seguro-desemprego.

Além disso, há outras implicações. Uma delas é o acidente de trabalho, que deve ser sempre comunicado via e-Social, resultando ou não em afastamento. Outro ponto é que o contrato de experiência é considerado contrato, após decorridos os 90 dias ou período de experiência, independentemente das anotações na carteira de trabalho.

Os processos internos estão alinhados com os objetivos corporativos. Mas o e-Social também ilumina esse ponto de controle. No sistema, é fundamental revisar o processo para harmonizar cada departamento. Recursos humanos, departamento pessoal, tributário, contabilidade, finanças e jurídico devem apontar na mesma direção.

Todos os colaboradores envolvidos nos processos de trabalho devem estar cientes da importância de inserir corretamente os dados no sistema, principalmente quanto aos prazos. Para empresas que usam *software* de gerenciamento ou contabilidade, é importante garantir que o *software* seja atualizado para refletir o novo sistema governamental. O impacto comercial também está afetando as empresas de três maneiras principais relacionadas ao alinhamento de processos e informações.

- Mapeamento de todos os eventos trabalhistas da empresa, como admissão e demissão, férias, faltas, horas-extras, para evitar atrasos ou erros no envio de informações;
- Análise cadastral e informações de todos os empregados da empresa, exigidas pelo e-Social;
- Atenção às possíveis mudanças acerca da implementação do e-Social.

O desafio para as empresas é coletar informações precisas e oportunas. A implementação desse sistema demanda uma gestão eficiente dos dados trabalhistas, previdenciários e tributários, o que requer atenção e organização por parte das empresas (ARRUDA, 2022).⁹

⁹ARRUDA, S. Os impactos do e-Social para as empresas privadas. *Capital Jurídico*, Rio Branco, 23 jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistacapitaljuridico.com.br/post/os-impactos-do-esocial-para-as-empresas-privadas>. Acesso em: 02 maio 2023.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, colocamos em pauta a implantação e os impactos do e-Social, um sistema que revolucionou a gestão de informações trabalhistas no Brasil. Durante nossa pesquisa, examinamos as motivações para a criação do e-Social, seus objetivos e as principais mudanças trazidas para as empresas e para a rotina dos profissionais de Departamento Pessoal.

Ao longo do trabalho, destacamos a importância da adesão das empresas ao e-Social, tanto do ponto de vista legal quanto organizacional. A implantação do sistema nas empresas envolveu alguns desafios significativos, como a necessidade de adaptação no momento de transmitir as informações na plataforma digital. No entanto, houve benefícios importantes, como a simplificação e padronização do envio de informações, a redução da burocracia e a maior transparência nas relações trabalhistas.

Com base nas análises realizadas, concluímos que o e-Social representa uma mudança significativa na gestão de informações trabalhistas no Brasil. Embora sua implantação tenha demandado esforços e recursos consideráveis, o sistema tem o potencial de melhorar a eficiência das empresas, reduzir erros, fraudes e fortalecer a fiscalização e o cumprimento das obrigações trabalhistas.

No entanto, é importante ressaltar que a jornada do e-Social não termina com a sua implantação inicial. A evolução contínua do sistema exigirá uma adaptação constante por parte das empresas, bem como uma colaboração contínua entre órgãos governamentais, empresas e profissionais do departamento pessoal. A capacitação dos profissionais e o investimento em tecnologia serão fundamentais para maximizar esses benefícios e enfrentar os desafios que possam surgir.

O e-Social é uma ferramenta transformadora que está revolucionando a maneira como as informações trabalhistas são gerenciadas no Brasil. Sua implantação requer planejamento, esforço e comprometimento, mas os benefícios potenciais para as empresas e para a sociedade como um todo são significativos. É essencial que as empresas estejam preparadas para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que o e-Social oferece, garantindo, assim, uma gestão mais eficiente e transparente das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS:

AGÊNCIA CBIC. e-Social terá multas automáticas. Agência CBIC, Brasília, 26 jan. 2018. Disponível em: <https://cbic.org.br/esocial-tera-multas-automaticas/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

ALBANES, V. J. Micro e pequenas empresas terão versão simplificada do e-Social. *Portal Contábeis*, 18 dez. 2014. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/21833/micro-e-pequenas-empresas-terao-versao-simplificada-do-esocial/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

ARRUDA, S. Os impactos do e-Social para as empresas privadas. *Capital Jurídico*, Rio Branco, 23 jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistacapitaljuridico.com.br/post/os-impactos-do-esocial-para-as-empresas-privadas>. Acesso em: 02 maio 2023.

BORBA & DE LUCA advogados. Como o e-Social afetas as empresas e quais são os principais impactos. *Borba & De Luca advogados*, 2023. Disponível em: <https://www.borbaedeluca.adv.br/como-o-esocial-afetas-as-empresas-e-quais-sao-os-principais-impactos>. Acesso em: 02 maio 2023.

BRASIL. *Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014*. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 09 maio 2023.

_____. Resolução CDES n.º 2, de 30 de agosto de 2016. Dispõe sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social). *Diário Oficial da União*: edição 168, seção 1, página 379, 31 ago. 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/legislacao/empresas/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-2-de-30-de-agosto-de-2016>. Acesso em: 05 maio 2023.

_____. Portaria conjunta SEPRT/RFB/ME n.º 71, de 29 de junho de 2021. Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (e-Social). *Diário Oficial da União*: edição 123, seção 1, página 25, 2 jul. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-seprt/rfb/me-n-71-de-29-de-junho-de-2021-329487308>. Acesso em: 15 abr. 2023.

_____. Portaria conjunta MTP/RFB/ME n.º 2, de 19 de abril de 2022. Altera a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME n.º 71, de 29 de junho de 2021, para prorrogar o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – e-Social para o 4º grupo de obrigados. *Diário Oficial da União*: edição 75, seção 1, página 67, 20 abr. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mtp/rfb/me-n-2-de-19-de-abril-de-2022-394209292>. Acesso em: 26 abr. 2023.

CAMARDELLI, F. Antes e depois do e-Social – tudo que você precisa saber sobre a nova realidade das empresas brasileiras. *Eflow News*, 25 abr. 2018. Disponível em: <https://www.eflow.com.br/antes-e-depois-do-esocial/>. Acesso em: 20 maio 2023.

CBIC. e-Social terá multas automáticas. 26 jan. 2018. Disponível em: <https://cbic.org.br/esocial-tera-multas-automaticas/>. Acesso em: 29 jun. 2023

CFC. Sped. *Conselho Federal de Contabilidade*, Brasília, 2022. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/areas-de-interesse/sped/>. Acesso em: 02 maio 2023.

GULARTE, Charles. Efd-Reinf 2023: quais as novas regras e como se preparar. *Contabilizei.Blog*. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/efd-reinf-2023/#:~:text=A%20partir%20de%20setembro%20de,sobre%20alugu%C3%A9is%20pagos%20%C3%A0%20pessoa>. Acesso em: 28 jun. 2023.

DOMINANDO A CONTABILIDADE. Tabela Cronograma e-Social e DcftWeb – atualizado 2022. Disponível em: <https://dominandoacontabilidade.com/tabela-cronograma-esocial-e-dctfweb-atualizado-2021/>. Acesso em: 29 jun. 2023.

DOMINGUES; PINHO. Empresas devem ajustar rotinas para atendimento ao e-Social. *DPC na Mídia*, 16 out. 2018. Disponível em: <https://www.dpc.com.br/empresas-devem-ajustar-rotinas-para-atendimento-ao-esocial/>. Acesso em: 30 maio 2023.

ECONET. Disponível em: <http://www.econeteditora.com.br/>. Acesso em: 29 jun. 2023.

ECONET. Obrigações Acessórias. Disponível em: http://www.econeteditora.com.br/?url=links_pagina_inicial/area_especial_acessorias_trabalhista/e_social_capa.php. Acesso em: 29 jun. 2023.

ESCOBAR, P. H. O que é o e-Social e como ele funciona? *Egestor*, Santa Maria (RS), 29 JUN. 2020. Disponível em: <https://blog.ESCOBAR.com.br/esocial/>. Acesso em: 20 maio 2023.

E-SOCIAL. *Manual de orientação do e-Social*. Versão 2.5.01. Brasília, 2019. Disponível em: <https://portal.eSocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>. Acesso em: 30 maio 2023.

_____. *Manual de orientação do e-Social*. Versão S-1.1. Brasília, outubro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em: 29 maio 2023.

_____. *Manual de orientação da DCTFWeb*. fevereiro de 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/amand/Downloads/Manual%20DCTFWeb%20fevereiro-2023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/amand/Downloads/Manual%20DCTFWeb%20fevereiro-2023%20(1).pdf). Acesso em: 29 jun 2023.

GOV.BR. Nova fase do e-Social: a vez das pequenas empresas. *Gov.br*, Brasília, 6 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/nova-fase-do-esocial-a-vez-das-pequenas-empresas>. Acesso em: 15 abr. 2023.

KRUGER, S.; PACHECO FILHO, J. G. *e-Social: modernidade na prestação de informações ao governo federal*. São Paulo: Atlas, 2015. Acesso em: 15 abr. 2023.

LIMA, Marcelo. Empresas devem ajustar rotinas para atendimento ao e-Social. *Exame*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/empresas-devem-ajustar-rotinas-para-atendimento-ao-esocial/>. Acesso em 20 de maio 2023.

MARIQUITO, M. A relação de trabalho antes e após o e-Social. *Núcleo do Conhecimento*, São Paulo, 2 jul. 2019. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2023.

PANTALEÃO, S. F. e-Social – substituição da GFIP e demais obrigações acessórias. *Guia trabalhista*, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Esocial-substituicao-das-obrigacoes-acessorias.htm>. Acesso em: 30 maio 2023.

PONTOTEL. e-Social: entenda se sua empresa já se atualizou sobre esse benefício. *PontoTel*, São Paulo, 6 fev. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/esocial-o-que-e/#>. Acesso em: 29 maio 2023.

PORTAL NITH. e-Social: vantagens e desvantagens do sistema. *Portal Nith*, 29 ago. 2022. Disponível em: <https://nith.com.br/portal/esocial-vantagens-desvantagens-sistema/>. Acesso em: 02 maio 2023.

PROSOFT. O que é o EFD-REINF do e-Social. *Prosoft*. Disponível em: <https://www.prosoft.com.br/blog/o-que-e-o-efd-reinf-esocial/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

RICARDO. Prós e contras: saiba quais são as vantagens e desvantagens do e-Social para as empresas. *Rede Jornal Contábil*, 7 nov. 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pros-e-contras-saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-do-esocial-para-as-empresas/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

RICARDO. E-social: Atenção a substituição da GFIP e demais obrigações acessórias. *Rede Jornal Contábil*, 23 jul. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-atencao-a-substituicao-da-gfip-e-demais-obrigacoes-acessorias/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

EUMEDNET. Impacto do e-Social na cultura e processos internos das pequenas empresas. 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oe1/2019/11/cultura-pequenas-empresas.html>. Acesso em 25 abr. 2023.

TOCCHIO, L. Impactos e mudanças do e-Social nas empresas. *Revista Proteção*, Novo Hamburgo (RS), 2 set. 2020. Disponível em: <https://protecao.com.br/geral/impactos-e-mudancas-do-esocial-nas-empresas/>. Acesso em: 09 maio 2023.

TOTVS. eSoical: guia completo com tudo o que precisa saber. *TOTVS*, 23 SET. 2021. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/esocial/>. Acesso em: 30 maio 2023.