

## eSocial: Desafios das Organizações com a Implantação e Cumprimento da Legislação

Oniva Silvana Prioto Santos (Fasf) [silvanapriotosantos@gmail.com](mailto:silvanapriotosantos@gmail.com)

Jackson Luis Oshiro (Fasf) [j.oshiro@outlook.com](mailto:j.oshiro@outlook.com)

### Resumo:

A contabilidade tributária brasileira passou por transformações nesses últimos anos, o fisco modificou a forma de envio das declarações acessórias, passando a ser transmitidas via ambiente virtual, substituindo os documentos de papéis para os arquivos digitais. Em 2007, instituiu o projeto de Escrituração Digital – SPED, em 2014 implantou o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), tornando-se obrigatório para todas as organizações a partir de 2018. Nesse sentido, este acontecimento motivou a investigação dos quais são os maiores desafios que as organizações estão enfrentando quanto à implantação e adaptação do sistema eSocial, uma vez que a obrigatoriedade é recente e ainda está em fase de implantação e adaptação. O Governo Federal inovou implantando os sistemas de envio das obrigações e com isso houve uma facilidade no cruzamento de dados deixando os contribuintes vulneráveis a autuações se não cumprir a legislação vigente. Para realizar tal investigação foi necessária uma revisão bibliográfica e utilização de coleta de dados aplicada por meio de questionário com 15 perguntas fechadas objetivas, a fim de coletar dados necessários para que o assunto pesquisado atingisse o objetivo geral, evidenciar quais desafios tais empresas estão enfrentando quanto à implantação e adaptação do sistema. A pesquisa realizada apontou como maiores desafios a mudança cultural organizacional e a adaptação do sistema ao software.

**Palavras chave:** eSocial, Fiscal, Recursos Humanos.

## eSocial: Challenges of Organizations with the Implementation and Compliance of Legislation

### Abstract:

The Brazilian tax accounting has undergone transformations in recent years, the tax authorities have modified the way of sending the accessory declarations, being transmitted through virtual environment, replacing paper documents for the digital files. In 2007, it instituted the Digital Bookkeeping Project - SPED, in 2014, it implemented the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations (eSocial), becoming mandatory for all organizations from 2018. In this sense, this event motivated the investigation of which are the biggest challenges that the organizations are facing regarding the implantation and adaptation of the eSocial system, since the obligation is recent and still is in phase of implantation and adaptation. The Federal Government innovated by implementing the systems for sending the bonds and with this there was a facility in the crossing of data leaving the taxpayers vulnerable assessments if it does not comply with the current legislation. In order to carry out such an investigation, a bibliographic review and use of data collection, applied through questionnaires with 15 closed objective questions, were necessary in order to collect data necessary for the subject to reach the general objective, to show what challenges these companies are facing implementation and adaptation of the system. The research presented the greatest challenges to organizational cultural change and the adaptation of the system to software.

**Key words:** eSocial, Tax, Human Resources.

## 1. Introdução

Com os grandes avanços tecnológicos dos últimos tempos houve facilidade para receber informações em tempo real e todos os usuários foram beneficiados com essas mudanças, até mesmo o Governo que implantou novos sistemas modificando as formas de envio das declarações tributárias dos contribuintes, as quais passaram a ser transmitidas via “internet” causando uma grande revolução na contabilidade, alterando rotinas, simplificando processos e aumentando a fiscalização, conseqüentemente reduzindo as sonegações devido a facilidade do cruzamento de dados.

Objetivando simplificar processos e reduzir a burocratização, através do decreto nº 8373/2014 o Governo federal instituiu o projeto Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) que sintetiza as informações referentes às contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidentes de trabalhos, aviso prévio, escriturações fiscais e sobre fundo de garantia em único banco de dados, os quais serão enviados em ambiente virtual através do sistema pelos empregadores disponibilizando os dados aos órgãos competentes (MANUAL eSOCIAL, 2017).

As organizações terão um grande desafio para implantar e adaptar-se ao sistema, pois devido sua complexidade tornou-se uma grande preocupação, sendo também necessária uma mudança cultural e adaptações tecnológicas.

A gestão dos sistemas de Recursos Humanos deverá ser reestruturada para atender ao eSocial, procedimentos internos e rotinas necessitarão ser revistos, pois exige um detalhamento amplo de informações. Se faz necessário o envio das mesmas com qualidade e para isso é imprescindível ter equipes qualificadas e um sistema adequado, para que não possua divergência nos dados e possíveis autuações.

Desta forma, o presente artigo teve como problema como as empresas estão recebendo a obrigatoriedade da transmissão do eSocial, tendo como objetivo geral evidenciar quais desafios tais empresas estão enfrentando quanto a implantação e adaptação do sistema e como objetivos específicos: conceituar o que é o sistema, apresentar quais são as formas de envio dessas informações no eSocial, apontar os principais pontos críticos com a sua implantação e a visão das empresas diante desta obrigação fiscal.

O tema escolhido mostra ser relevante por se tratar de um assunto atual, sendo de suma importância entender e aplicar de forma correta a legislação vigente, que foi implantada para organizar processos, aumentar a veracidade dos dados e garantir que os direitos trabalhistas sejam cumpridos. São informações que estão sendo solicitadas para unificar no mesmo sistema de banco de dados, onde tais obrigações acessórias já são cumpridas, porém com a declarações diferente da exigida no eSocial.

## 2. Referencial Teórico

Antes da implantação e obrigatoriedade do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) os contribuintes faziam o preenchimento de várias obrigações em documentos, muitas vezes com as mesmas informações, uma vez que eram enviadas separadamente para os seguintes órgãos: INSS - Instituto Nacional de Seguro Social, MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, CEF- Caixa Econômica Federal e RFB - Receita Federal do Brasil, com isso exigia um trabalho exaustivo para o setor de Recursos Humanos e dificuldades de cruzamento de dados por parte do Governo (PORTAL eSOCIAL, 2017).

As obrigações enviadas separadamente e que deverão ser enviadas no eSocial são: a DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), a DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), o CD (Comunicação de Dispensa), o CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), a GPS (Guia da Previdência Social), a GRF (Guia de Recolhimento do FGTS), o LRE (Livro de Registro dos Empregados), o MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais), o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), o QHT (Quadro de Horário do Trabalhador), o RAIS (Relatório de Informações Socioeconômicas), a Folha de Pagamento e a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). (PORTAL eSOCIAL, 2017).

Na sequência é demonstrado um quadro com as declarações e seus detalhamentos.

DECLARAÇÕES TRABALHISTAS	
Declaração	Detalhamento
DIRF	Informações referentes aos beneficiários de tributos retidos: créditos, valores de pagamento e retenções do imposto de renda na fonte.
DCTF	Apuração de tributos das empresas jurídicas de cada mês, assim como o pagamento a compensação de créditos e eventuais parcelamentos.
GFIP	Informação sobre FGTS e sobre INSS.
CAGED	Registro de contratação ou demissão dos empregados.
CD	Empregados dispensados para o recebimento de Seguro-Desemprego.
CAT	Ocorrência de um acidente de trabalho ou doença ocupacional.
GPS	Guia de recolhimento INSS o qual garante direito à aposentadoria, auxílio maternidade, auxílio doença entre outros.
GRF	Guia de recolhimento FGTS - Fundo de garantia por tempo de serviço.
LRE	Documento que possui todos os dados do trabalhador e demais circunstâncias durante a prestação do trabalho.
MANAD	Arquivo digital onde valida todos os tipos de encargos e contas contábeis referentes à folha de pagamento, inclui todos os tipos de trabalhadores que a empresa contrata.
PPP	Informações sobre as atividades realizadas pelo empregado, exames médicos clínicos e agentes nocivos ao qual está exposto onde assegura aposentadoria especial ao trabalhador, caso necessário.
QHT	Informações relacionadas ao horário de trabalho dos empregados: Entradas, saídas, intervalos e descanso semanal.
RAIS	Informações de cada trabalhador, nome, endereço, CBO - classificação brasileira de ocupação, admissão, salário e PIS.
FOLHA PAGAMENTO	Dados da remuneração paga ao empregado pelo serviço prestado e descontos devidos.
CTPS	Informações sobre a vida funcional do trabalhador.

Fonte: Adaptado de Guia Trabalhista - Portal eSocial (2017)

Quadro 1 – Declarações trabalhistas detalhadas

## 2.1 Sistema de Escrituração Digital (SPED)

As obrigações fiscais e contábeis passaram a ser enviadas através de ambiente virtual, assim as informações são recebidas pelos órgãos reguladores em tempo real, facilitando o cruzamento de dados e a veracidade das informações podendo, em casos de irregularidades, as organizações serem autuadas digitalmente, o projeto Sistema de Escrituração Digital (SPED) visa o cumprimento das obrigações acessórias e a modernização do sistema. O Sped foi instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007, foi criado como parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2007-2010) (RIBEIRO e PINTO, 2014).

## 2.2 Escrituração Digital de Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O Decreto nº 8373/2014 estabeleceu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) um projeto inovador que revolucionará o Recursos Humanos (RH) e que passa a ser obrigatório para todas as organizações a partir de 2018.

Conforme o art. 2º do Decreto nº 8373/2014 (Online):

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.

O sistema abrangerá empresas de diversos portes, referente a contratação e utilização de mão de obra onerosa, produções rurais, autônomos, empregados domésticos, estagiários, cooperados e celetistas, os quais enviarão informações através de eventos referentes as relações de trabalho (MANUAL eSOCIAL, 2018).

Segundo o Manual eSocial (2018) o sistema traz melhorias para Governo possibilitando um maior controle nas informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, podendo fiscalizar e confrontar a veracidade das informações fornecidas pelas organizações, conseqüentemente para os empregadores, pois simplificará os processos, alterando a forma de envio das obrigações acessórias, porém, terá um período de adequação e adaptação às novas regras, beneficiará também os empregados que terão acessos a todos os dados informados garantindo o cumprimento dos direitos trabalhistas.

### 2.2.1 Cadastramento no Ambiente eSocial

Conforme ressalta o Manual eSocial (2018), no ambiente eSocial as informações serão vinculadas a identificadores, para os empregadores a identificação será apenas pelo Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, para os empregados apenas pelo Cadastro de Pessoas Físicas - CPF. As pessoas físicas em especial que usam matrículas “Cadastro Especifico do INSS” - CEI passam a valer-se o “Cadastro de Atividades Econômicas das Pessoas Físicas – CAEPF” que compõe um número sequencial vinculado ao CPF. Para obras de construção civil o processo dará de forma diferente, têm responsáveis pessoas jurídicas, ou físicas, a matrícula CEI passa a ser alterada pelo Cadastro Nacional de Obra CNO, que obrigatoriamente está ligada a um CNPJ ou CPF.

### 2.2.2 Operacionalidade do eSocial

Conforme orienta o Manual eSocial (2018), o contribuinte deverá gerar um arquivo eletrônico com os dados requerido no leiaute do sistema assinando digitalmente de acordo com a legislação, em seguida será transmitido via “internet” para o ambiente eSocial, o qual fará uma verificação de integridade das informações, em seguida emitirá um protocolo enviando o recibo de entrega ou mensagem de erro.

### 2.2.3 Eventos

Todas as informações serão enviadas através da plataforma do sistema por meio de eventos, são situações que ocorrem durante o mês com o trabalhador, atualmente compostas por 45 eventos, os quais possuem um leiaute específico, classificam-se em quatro tipos: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos (MANUAL eSOCIAL, 2018).

EVENTOS DO ESOCIAL	
Eventos	Detalhamento
Eventos Iniciais	Primeiro grupo de eventos que deve ser transmitido ao ambiente do eSocial, onde o empregador deverá cadastrar todos os empregados ativos inclusive os afastados e também o próprio empregador onde será enviado dados básicos de sua classificação fiscal e sua estrutura administrativa.
Eventos de Tabelas	São responsáveis por uma série de informações que validam os eventos do esocial, representam um conjunto de regras específicas, que consistem nos eventos de folha de pagamento dos empregados, processos administrativos da empresa, relação de cargo e funções, jornada de trabalho, entre outros dados.
Eventos Não Periódicos	Não possuem uma data definida para ocorrer, este campo trata de eventuais acontecimentos dentro da organização, como admissão, acidentes de trabalho, desligamentos, alteração de salários entre outros.
Eventos Periódicos	Ocorrência com periodicidade previamente definida. Informações de proventos do trabalho com ou sem vínculo empregatício, descontos de folha de pagamento e rendimentos de cada trabalhador cadastrados nos eventos iniciais, serão destacados valores a recolher FGTS, INSS, e IRRF, aquisição de produção rural e detalhamento da nota fiscal.

Fonte: Adaptado de Cartilha eSocial (2018) e Manual eSocial (2018)

Quadro 2 – Eventos detalhados do eSocial

### 2.2.4 Pontos críticos do eSocial

O projeto eSocial, embora seja uma unificação de envio de obrigações acessórias já existentes, é complexo e volumoso, as informações devem ser enviadas com qualidade pelos empregadores, pois o cruzamento de dados fará com que as irregularidades sejam identificadas e as organizações punidas com multas caso não estejam cumprindo a legislação vigente. Conforme a Cartilha (2018), existem alguns pontos críticos, os quais as empresas deverão estar atentas e algumas rotinas e procedimentos internos terão que ser revistos para o cumprimento da legislação.

- Fechamento da folha de ponto do dia 01 ao 31: Com a implantação do eSocial será necessário apurar a folha de ponto nesse período para que todos os eventos que ocorram com os empregados sejam enviados até o dia 07 do mês seguinte, ou caso possua outra data de apuração terá que retificar recalculando se ocorrer algum fato não previsto após o período

de apuração. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).

- Admissão, demissão e pagamento de férias retroativas: Muitas organizações deverão mudar as suas rotinas, antecipar as informações referente a esses fatos e acabar com o retroativo, a admissão deve ser informada antes do empregado assinar o contrato de trabalho, demissão e aviso prévio devem ser informados antecipadamente e dados financeiros referentes às férias devem ser informados na mesma data de pagamento. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).
- Estagiários: Os estagiários devem ser informados pelo empregador no sistema, segundo a lei nº11788/08. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).
- Aprendizes e Portadores de Deficiência: Devem ser informados no eSocial e deverá ser contratado cumprindo a suas cotas. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).
- Tributação da Previdência Social: Contribuição patronal deverá ser recolhida corretamente, pois a organização corre o risco de ter a sua certidão de débitos bloqueada. As retenções de imposto de renda devem ser baseadas no Decreto 3000/99 e as regras aplicáveis na Instrução Normativa Receita Federal do Brasil - IN RFB 1500/14. Tributação previdenciária do Regime Geral da Previdência Social- RGPS está na Lei 8212/91, Decreto 3048/99 e na IN RFB 971/09. FGTS deve ser transmitido através de uma tabela básica de tributação, onde serão informadas as incidências para fins de recolhimento, as quais devem ser revisadas e dada a atenção redobrada na criação da tabela a ser enviada. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).
- Corrigir as divergências da consulta de qualificação cadastral: No eSocial já está disponível o batimento de informações de nome, CPF, NIS e data de nascimento, porém será necessário que corrija os dados caso possua irregularidades, pois será bloqueado o envio de informações deixando o empregador vulnerável. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).
- SST- Segurança e Saúde no trabalho: Será necessário informar todos os tipos de exames exigidos conforme o programa de controle de medicina e saúde ocupacional, mapear as áreas de risco do ambiente de trabalho e informar os riscos que possuem cada empregado inclusive terceiros de acordo com laudo técnico das condições ambientais, informar também quem tem direito de insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial. (CARTILHA ESOCIAL, 2018).

### 2.2.5 Possíveis multas

O eSocial ficará disponível em uma plataforma do Governo, as informações recebidas ficarão acessíveis em tempo real e com isso faz com que aumente a fiscalização, deixando as organizações suscetíveis a possíveis penalidades. O sistema exige atenção redobrada quanto aos prazos e cumprimento da legislação trabalhista, abaixo discorre-se sobre as possíveis multas que as mesmas podem sofrer com as irregularidades.

Admissão: Conforme o Art. 47 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) Decreto Lei 5452/439 (Online):

O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

Alteração de contratos e dados cadastrais: Os dados dos empregados e alteração do contrato não atualizado durante o vínculo empregatício. A Multa poderá ser de R\$ 201,27 até R\$ 402,54 por empregado (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

Acidente de trabalho: Quando ocorrer acidente de trabalho deverá ser informado até 24 horas após ocorrência, em caso de falecimento a comunicação será imediatamente. A possível multa por não informar acidente de trabalho varia do limite mínimo ao máximo do salário de contribuição, podendo dobrar em caso de reincidência (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

Perfil profissiográfico previdenciário e exames médicos: Não informar alteração de atividades e risco de trabalhadores, não aplicação das regras da segurança de trabalho. Multa pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284, 63. Atestado de saúde ocupacional, exames médicos realizados na admissão, periódicos, mudança de função e demissional. Multa pode ser de R\$ 402,53 até R\$ 4.025,33 (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

Afastamento temporário: Toda vez que o empregado afastar temporariamente do trabalho mais que três dias, caso não informado no eSocial está sujeito multa conforme determinado pelo fiscal do MTE (PORTAL CONTÁBIL, 2018).

FGTS: Para as organizações que não efetuarem depósitos de FGTS, ou deixar de computar o cálculo da parcela ou efetuar após a notificação multa variam de R\$ 10,64 a R\$ 106,41 (PORTAL CONTÁBIL, 2018).

Folha de pagamento: Para as organizações que não cumprir e não enviar a folha de pagamento de acordo com as regras do eSocial, a multa será a partir de R\$ 1.812,87 (PORTAL CONTÁBIL, 2018).

Férias: A multa será de R\$ 170,00 por férias não informada (JORNAL CONTABIL, 2018).

### 3. Metodologia

Quanto a natureza trata-se de uma pesquisa básica, pois de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p.51) “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”. Portanto, é uma pesquisa que busca aumentar o conhecimento do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Trabalhistas, Fiscais e Previdenciárias.

Quanto ao objetivo trata-se de uma pesquisa exploratória, onde será aprofundado o conhecimento sobre assunto, pois trata-se de um tema atual e de pouco conhecimento.

Esta pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições (GIL, 2002, p.41).

Desta forma a abordagem do problema, será realizada em uma pesquisa de caráter qualitativa, assim os dados coletados foram analisados de forma qualitativa estudando as suas individualidades e aprofundando sobre o assunto tentando entender as suas escolhas.

De acordo com os procedimentos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, tendo em vista, buscar informações sobre o tema em questão através de conteúdo elaborados. Para Gil (2002, p.44) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. O Instrumento de pesquisa qual refere-se foi por meio de estudo de caso realizado através de questionário. O estudo de caso “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já

considerados”(GIL, 2002, p.54). Quanto a população, a pesquisa será entre organizações obrigadas a entrega do eSocial no momento do levantamento dos dados. Para a realização da pesquisa foram enviados um total de quinze questionários, os dados foram obtidos por meio de perguntas fechadas objetivas, as mesmas foram enviadas via e-mail para os profissionais de RH, para as empresas com os seguintes ramos de atividades: comércio, indústria e prestação de serviços. Dos quinze questionários enviados, houveram retorno de dez, o resultado da pesquisa será apresentado por meio de gráficos e de forma descritiva.

#### 4. Coleta de Dados

O primeiro questionamento respondido, conforme gráfico 1, procurou verificar o ramo de atividade das empresas pesquisadas, onde foi identificado o perfil da amostra. De acordo com as respostas 50% são do ramo comercial, 20% industrial e 30% prestação de serviços. Em seguida procurou-se identificar o tempo de atuação no mercado, foi identificado que 10% estão atuando de 0 a 5 anos, 10% entre 5 a 10 anos e 80% das empresas estão atuando a mais de 20 anos. O gráfico 2 detalha o tempo de atuação no mercado.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 1 – Ramo de atividade da empresa



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

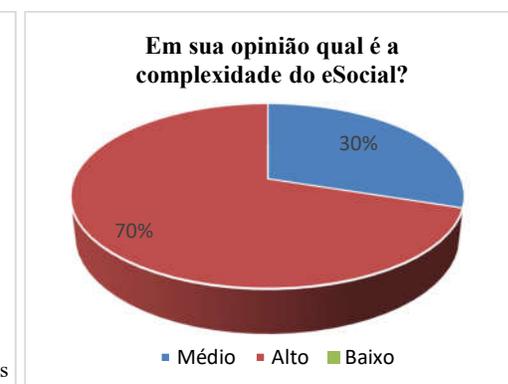
Gráfico 2 – Tempo de Atuação no mercado

No gráfico 03 é demonstrado como foi obtido o conhecimento do eSocial pela primeira vez, 30% responderam que foi pela internet, 50% que foi através de cursos e 20% por outros meios. Quando questionado sobre a complexidade do eSocial, 30% concordam que a complexidade é média e 70% alta. O gráfico 4 apresenta as repostas sobre a complexidade do eSocial.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 3 – Conhecimento pela primeira vez



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

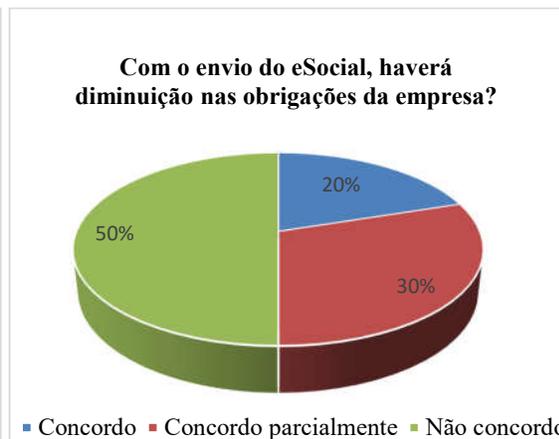
Gráfico 4 – Nível de Complexidade do eSocial

No gráfico 5 foi apresentado o resultado com relação ao questionamento da implantação do sistema e treinamento dos profissionais teve um custo relevante para as empresas, onde 40% concordam, 50% concordam parcialmente e 10% não concordam. No gráfico 6 foi evidenciado que 20% concordam que haverá redução das obrigações das empresa, 30% concordam parcialmente e 50% não concordam.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 5 – Custos relevantes



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

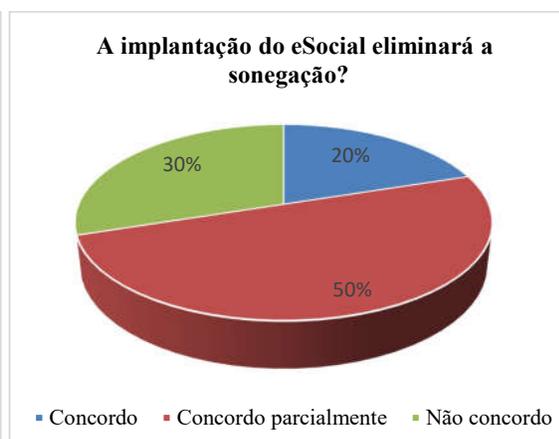
Gráfico 6 – Diminuição das obrigações

Quanto ao questionamento sobre o teste no ambiente eSocial para melhor familiarização ao sistema, 50% responderam que concordam, 30% concordam parcialmente e 20% não concordam. O gráfico 7 apresenta o resultado sobre o teste no ambiente eSocial para melhor familiarização no sistema. Quando perguntado se a implantação do eSocial eliminará a sonegação, 20% concordam que eliminará, 50% concordam parcialmente e 30% não concordam. O gráfico 8 retrata o que foi respondido.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 7 – Fez testes no ambiente eSocial

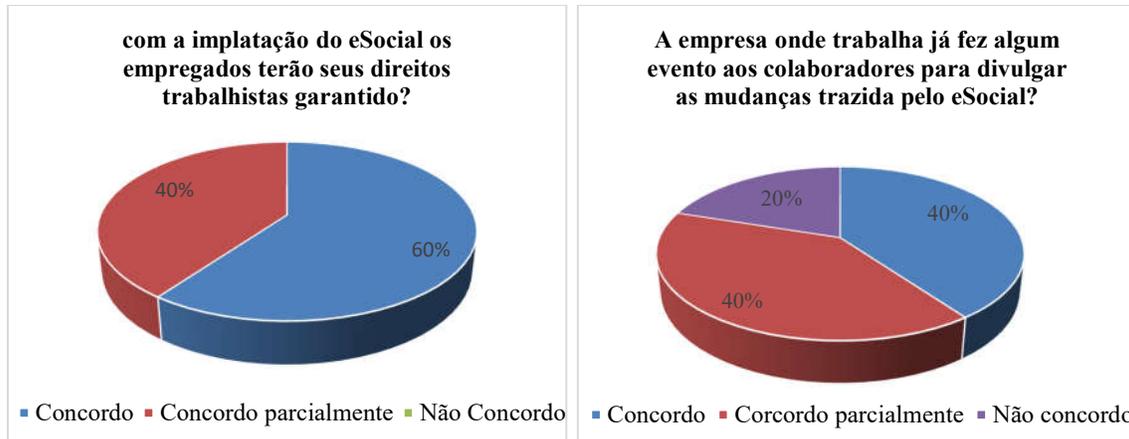


Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 8 – Eliminará a sonegação

Quando perguntado se com a implantação do sistema eSocial os empregados terão seus direitos trabalhistas garantidos, foi verificado que 40% concordam, 60% Concordam parcialmente. Os resultados estão representados no gráfico 9.

No gráfico 10 foi identificado que 40% concordam que a empresa fez algum evento aos colaboradores sobre as mudanças trazida pelo eSocial, 40% concordam parcialmente e 20% não concordam.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 9 – Direitos trabalhista garantidos

Gráfico 10 – Algum evento de divulgação

No gráfico 11 foi evidenciado o resultado sobre o maior desafio que a empresa enfrentará durante todo o processo da implantação do eSocial, observa-se que 70% das respostas foram a mudança cultural organizacional e 30% Adaptação do Software ao sistema.

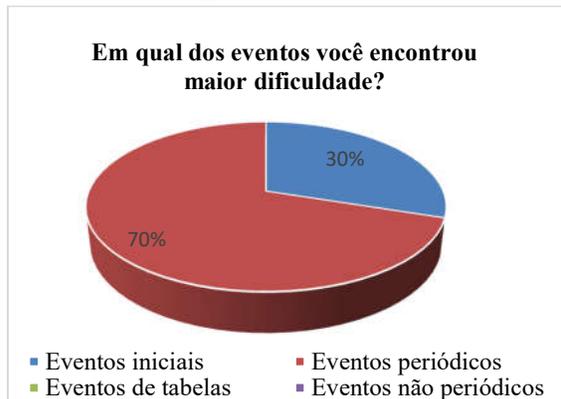


Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 11– Maior desafio que a empresa enfrentará durante todo o processo de implantação do eSocial

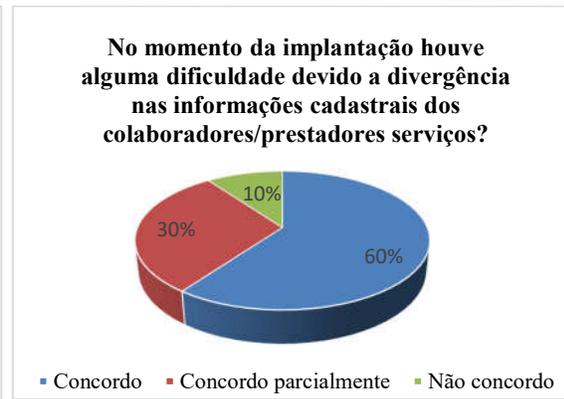
Segundo a pesquisa, em o qual dos evento você encontrou maior dificuldade, percebe-se que as maiores dificuldades encontradas são 30% nos eventos iniciais, 70% nos eventos periódicos. Os resultados estão representados no gráfico 12.

Conforme pode ser verificado quanto a divergência nas informações cadastrais dos colaboradores/prestadores de serviços a resposta obtida foi que 60% concordam, 30% concordam parcialmente, 10% não concordam. No gráfico 13 encontra-se detalhado o resultado.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 12 –Evento com maior dificuldade



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 13– Dificuldade devido a divergência cadastral

No gráfico 14 é demonstrado sobre quem utilizou a central de atendimento (0800-7300888) solicitando algum esclarecimento quanto ao eSocial, 30% responderam que sim e 70% que não.

Após encontrar respostas afirmativas para a questão anterior, procurou-se identificar o grau de satisfação do atendimento e 100% responderam que ficaram insatisfeitos, conforme gráfico 15.



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 14 – Utilização central de atendimento



Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

Gráfico 15 – Grau de satisfação

## 5. Considerações Finais

O eSocial será obrigatório e as organizações terão que adaptar-se com a nova sistemática, buscando identificar os pontos que devem ser corrigidos para implantação de maneira que confirme que as informações são relevantes para o Governo. Nesse sentido, a pesquisa realizada aponta o funcionamento do eSocial e a visão dos profissionais sobre o sistema.

A pesquisa alcançou o objetivo proposto que foi evidenciar quais desafios tais empresas estão enfrentando quanto à implantação e adaptação do sistema, chegando a resposta que os profissionais do RH concordam que o eSocial tem complexidade alta, também estão encontrando maiores dificuldades nos eventos periódicos e iniciais, possui divergências nas informações cadastrais dos colaboradores e prestadores de serviço, isso demonstra que apresenta inconsistências de dados e dificuldades para operar o sistema.

Na pesquisa foi identificado que os maiores desafios serão a mudança cultural organizacional e adaptação do software ao sistema. Isso confirma que as empresas precisam organizar-se com

um bom planejamento, alterando rotinas e processos que não se ajustam ao projeto. A adaptação do sistema ao software também será fundamental, pois o sistema é baseado em tecnologia e precisa estar em conformidade com as regras do eSocial para envio das informações. Será essencial que as organizações preparem-se para essa mudança e com isso será necessário que invistam em treinamento para os profissionais. O RH terá papel importante no gerenciamento e organização dos processos, identificando o que está errado, definindo competências dos setores, fazendo comunicação com diversos públicos-alvo e preparando o sistema para receber os dados, as informações devem possuir transparências, informando fatos coerentes.

A unificação das informações no sistemas envolvem vários departamentos como fiscal, medicina do trabalho, tecnologia de informações ( adaptação obrigatória) e com o RH, os quais devem possuir sintonia para que todas as informações sejam enviadas com qualidade e em tempo hábil visando não sofrer com possíveis autuações e multas desnecessárias que possam afetar a lucratividade. Constatou que o eSocial trará vantagens para as organizações em longo prazo, porém nesse momento de implantação e adaptação os profissionais estão sentindo grandes dificuldades devido a complexidade e volume de informações que a obrigação proporcionou.

### Referências

**CARVALHO, Z.;** *Cartilha do eSocial. O que é esocial e por onde começar 2018.* Disponível em: <[http://www.crcsc.org.br/arquivosSGC/PUBLICACAOA\\_20180423170454O20que20e20o20eSocial20e20por20onde20comecar.pdf/download](http://www.crcsc.org.br/arquivosSGC/PUBLICACAOA_20180423170454O20que20e20o20eSocial20e20por20onde20comecar.pdf/download)>. Acesso em 18 de agosto de 2018.

**CLT.** Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/Clt.pdf>>. Acesso em 08 de setembro de 2018.

**CONTÁBEIS, R. D. J.;** *ESocial: 7 penalidades para as empresas que não se adequarem.* Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-7-penalidades-para-as-empresas-que-nao-se-adequarem/#.W51TZuhKjiU>>. Acesso em 08 de setembro de 2018.

**CONTÁBIL, P. d. P.;** *eSocial: Multas que sua empresa pode sofrer.* Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/4718/e-social-multas-que-sua-empresa-pode-sofrer/>>. Acesso em 08 de setembro de 2018.

**DECRETO Nº8373 DE 11 DE SETEMBRO DE 2014.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)>. Acesso em 17 de junho de 2018.

**ESOCIAL, P.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em 17 de junho de 2018.

**eSocial. Manual de orientação do eSocial.** Versão 2.4, março de 2018. Disponível <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em 17 de junho de 2018.

**GIL, A. C.** *Como Elaborar Projetos de Pesquisa.* 4º ed. São Paulo: Atlas,2002.

**PRODANAV, C. C. ; FREITAS, E.C.,** *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e técnicas da Pesquisa e do trabalho acadêmico.* 2º ed. Rio Grande do Sul: Feevale,2013.

Acesso em 18 de agosto de 2018.

**RIBEIRO, O. M.; PINTO, M.A.** *Introdução a Contabilidade tributária.* 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

**SEVERINO, A. J.** *Metodologia de trabalho Científico.* 23º ed. São Paulo: Cortez,2010.

**TRABALHISTA, G.** Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/rotinastrabalhistas.htm> >.