

## IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS SOB A PERSPECTIVA DAS EMPRESAS <sup>1</sup>

Guilherme Andreas Campos Del Guerra<sup>2</sup>

Marcelo de Angelo<sup>3</sup>

---

**RESUMO:** O presente estudo teve como objetivo identificar possíveis dificuldades e desafios encontrados pelas organizações não contábeis na implementação do eSocial. O eSocial se apresenta como uma plataforma de inovação pertencente ao bloco de obrigações acessórias denominado SPED e pretende unificar e centralizar os registros fiscais relevantes acerca dos trabalhadores constantes na Previdência Social, Caixa Econômica Federal, Receita Federal e Ministério do Trabalho de todo o país. O alto custo de implementação de sistemas, mudança de cultura organizacional e falta de credibilidade quanto aos prazos de implementação são alguns dos possíveis desafios encontrados pelas empresas, e o presente estudo visa a responder e elucidar tais questões. Para isto, utiliza a metodologia de análise e comparação entre pesquisas realizadas pela KPMG, IOB Sage e PwC. Como resultado do trabalho, elencam-se os desafios relevantes à implementação do eSocial, seja em parâmetros organizacionais, seja em aspectos financeiros. O estudo mostra que, em 2017, a dificuldade de aceitação, adequação e aderência do mercado a essa nova obrigação acessória, que entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018, ainda é grande.

---

**PALAVRAS-CHAVE:** eSocial; SPED; obrigações acessórias; obrigações fiscais; arrecadação tributária.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado à TREVISAN Escola de Negócios - Unidade São Paulo - Para a obtenção do título de Contador no curso de Ciências Contábeis

<sup>2</sup> Graduando em Ciências Contábeis – São Paulo/SP – delguerra@hotmail.com.

<sup>3</sup> Graduando em Ciências Contábeis – São Paulo/SP – marcelo.de.angelo@hotmail.com.

“Os analfabetos do próximo século não são aqueles que não sabem ler ou escrever, mas aqueles que se recusam a aprender, reaprender e voltar a aprender”

(Alvin Toffler)

## 1 - INTRODUÇÃO

Em meio a um contexto cada vez mais amplo de globalização, no qual as inovações tecnológicas desencadeiam, em um curto espaço de tempo, diversas transformações sociais, e frente a um cenário preocupante de inadimplência e evasão fiscal, o governo brasileiro busca ferramentas que possibilitem o controle e a efetiva fiscalização, principalmente no que tange às normas tributárias. Nesse sentido, por meio do Decreto nº 6.022/2007, foi instituído o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED.

O SPED é um instrumento que visa à unificação das atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal das organizações, e tem como alguns de seus objetivos a uniformização de dados, integração entre entes federativos e tempestividade do reporte de informações.

A Emenda Constitucional nº 42, de 19 de dezembro de 2003, introduziu alterações no Sistema Tributário Nacional e, dentre outras modificações, alterou o artigo 37 da constituição federal, incluindo o inciso XXII, que trata da integração tributária entre entes federativos no que compete às atividades de fiscalização e controle tributários, determinando que:

XXII - As administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio. (DIÁRIO OFICIAL, 31.12.2003, SEÇÃO 1, p. 3)

Nesse contexto, verifica-se que a implementação do SPED, mais do que a simples informatização de dados, tem como objetivo agenciar o cumprimento de um dever constitucional de trabalho globalizado de fiscalização e controle tributário entre os entes federativos.

O processo de transferência fiscal e contábil para um ambiente digital ocorreu em consonância com a internacionalização das regras contábeis brasileiras, Norma Brasileira de Contabilidade (NBC-T2), tratando, dentre outros assuntos, da forma eletrônica da Escrituração

Contábil e da promulgação da Lei nº 11.638/2007, alterando a Lei das Sociedades por Ações, Lei nº 6404/1976, adequando-a aos pronunciamentos internacionais emitidos pelo *International Accounting Standards Board (IASB)*.

Cabe ressaltar que a instituição de todas as plataformas do SPED não se apresenta como qualquer mudança legislativa no que tange aos aspectos tributários, a transformação se dá apenas na forma de apresentação e entrega das informações que influenciam na legislação vigente.

Por fim, de forma a integrar o SPED, em 11 de dezembro de 2014 o Decreto 8.373, instituiu o módulo de Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial – regulamentado pela Resolução do Comitê Gestor do eSocial nº 1/2015, obrigação essa que vem a ser o cerne desta pesquisa.

Este projeto é conceituado de acordo com o Manual de Orientação do eSocial, versão 2.4, como “um projeto do Governo Federal que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.” (MANUAL ESOCIAL versão 2.4, p.5).

Com a implantação do eSocial, as empresas, de forma padronizada, passarão a manter organizadas, atualizadas e disponíveis em tempo real as autoridades fiscais, não somente as informações contábeis e fiscais, mas também as trabalhistas e previdenciárias.

“Em outras palavras, é um projeto cujo objetivo é unificar, integrar e padronizar o envio de todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sobre qualquer forma de trabalho contratada no Brasil.” (GABRIEL, SILVA e REZENDE, 2016, p. 16).

Neste contexto, busca-se responder a seguinte questão: Quais os atuais desafios e restrições enfrentadas por empresas não contábeis no processo de implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)?

O presente estudo tem por objetivo estimular o debate acerca das implicações que o eSocial trará à rotina de empresas não contábeis, contribuir com a literatura atual existente fornecendo informações que venham a nortear e enriquecer os debates em curso e, principalmente, integrar as pautas de reflexões futuras que servirão de base para a implantação deste novo modelo de informações.

Como referencial teórico, foram usados os documentos do Diário Oficial, Senado Federal que legislam sobre o tema e RESOLUÇÕES do Comitê Gestor do eSocial que publicam oficialmente

informações conceituais e leiaute da obrigação acessória. O comparativo foi estabelecido com base nos estudos publicados pela IOB / SAGE em 2014, KPMG em 2017, PricewaterhouseCoopers (PwC) em 2015 e 2014. Artigos eletrônicos publicados nos periódicos Valor Econômico, Linkania Revista Científica, entre outros também serviram de base para aprofundar o tema.

Por meio de metodologia de abordagem quantitativa, o estudo objetiva demonstrar as similaridades e diferenças enfrentados pelas empresas na implantação e adequação ao eSocial apresentando as informações de natureza aplicada.

## 2 - DESENVOLVIMENTO

### Tributos e Obrigações Acessórias

Tributo, de acordo com o artigo 3º do Código Tributário Nacional, “é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada” (Brasil, 2012) e, portanto, constitui-se em obrigações principais.

As obrigações acessórias, por outro lado, representam um dever administrativo, cujo objetivo é controlar o correto cumprimento de obrigações tributárias, principais, fornecendo ao fisco dados para apuração de seu recolhimento.

O objeto da obrigação tributária principal, ou seja, o pagamento é o fator fundamental que diferencia os dois tipos de obrigações tributárias. Se a lei exige, por exemplo, que seja feito um pagamento do tributo ou da penalidade pecuniária (multa), então, essa obrigação é configurada como principal; caso contrário, ela é considerada como acessória (OLIVEIRA, 2009, p. 60)

### eSocial

O eSocial é regido por princípios basilares, constantes no artigo 3º do Decreto nº 8.373. Dentre eles: a viabilização da asseguarção de direitos, tanto previdenciários como trabalhistas, a racionalização e simplificação da execução das obrigações, a eliminação da redundância contida nas informações oferecidas pela pessoa de qualquer natureza, a elevação do nível de qualidade das informações e a concessão de tratamento especial para as microempresas e empresas de pequeno porte.

O módulo eSocial será responsável por substituir o procedimento de envio de diversas obrigações da relação de trabalho aplicáveis a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural, entre outras:

- Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP);
- Relação Anual de Informação Social (RAIS);
- Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF);
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED);
- Livro de registro de empregados;
- Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT);
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Arquivos digitais da folha de pagamento no leiaute estabelecido pelo Manual de Arquivos Digitais (MANAD).

Para isso, a estrutura do projeto foi construída sobre o conceito de eventos, divididos em quatro grupos distintos: iniciais, de tabelas, não periódicos e periódicos. De acordo com a versão 2.4 dos leiautes do eSocial, contemplando as alterações da reforma trabalhista, trazidas pela Lei nº 13.467/17, serão ao todo 45 eventos diferentes, cada um com um leiaute e função específicos. “O sistema está sendo dimensionado para operar com mais de 10 milhões de empregadores, registrar o cadastro de mais de 65 milhões de empregados e receber mais de 200 milhões de eventos por mês.” (GABRIEL, SILVA e REZENDE, 2016)

De acordo com o conteúdo dos eventos, podemos segmentá-los ainda em dois grandes grupos distintos dos previstos no MOS; relacionados e não relacionados a obrigações tributárias e/ou trabalhistas.

Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 21) destacam que “O impacto será visto na simplificação dos processos de cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo, exigirá que o empregador tenha um ambiente bem homogêneo, com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada”. Abordam ainda a questão da capacitação da equipe, especialmente para evitar que sejam prestadas informações equivocadas. Segundo os autores, a questão de aquisição e atualização de

sistema é a parte mais simples na visão do projeto em razão de grandes empresas estarem desenvolvendo soluções.

Os desafios listados pelos mesmo autores compreendem: fazer a correção ou a qualificação dos dados pedido em cada evento e tabela; manter os dados dos funcionários atualizados; criar uma cultura de trabalho planejado e interdepartamental, concluindo que os impactos serão vistos principalmente nos processos, nos sistemas e nas pessoas do interior da organização.

Outra grande contribuição dos autores, inspirados na ferramenta de gestão Análise SWOT, foi a identificação de fatores internos de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças para as organizações perante a implementação do eSocial. Das ameaças, destacam-se: resistência a mudanças, gastos com sistemas e treinamentos, demanda extra de trabalho do pessoal envolvido na implantação e possíveis aumentos nos custos relacionados à mão de obra e encargos. Quanto às oportunidades, os autores ressaltam, dentre tantas possíveis, a integração da equipe, a redução de passivos trabalhistas e previdenciários e a simplificação do cumprimento das obrigações acessórias.

Filho, Gomes e Kruger (2015) comentam sobre as oportunidades do eSocial, alertando para que uma vantagem não se torne uma desvantagem: “Se a empresa não tem um alto nível de *compliance*, ou se não tem um bom controle interno, o que parece ser uma boa oportunidade de otimização de seus processos é, na verdade, uma grande cilada, com efeitos desastrosos” (FILHO; GOMES; KRUGER, 2015, p. 308). Os autores recomendam, ainda, que seja dada especial atenção a informações fornecidas por terceiros, como o atestado de saúde ocupacional, e que sejam realizadas auditorias internas constantes, especialmente no início da implantação sistemática.

A implantação total do eSocial, que, desde junho de 2017 está em fase de homologação e teste para empresas de TI, e desde agosto para demais empresas, está prevista para janeiro de 2018. Contudo, à beira da implantação, resta identificar quais são e como estão sendo superados os desafios de implementação desta nova ferramenta.

Em vista destes prazos, Gabriel, Silva e Rezende sugerem que a implantação do eSocial siga cinco passos: Planejamento do projeto; Diagnóstico do cenário atual; Aderência às normas trabalhistas e previdenciárias; Revisão dos processos e políticas de RH e, por fim, o Saneamento dos dados.

Alinhadas ou não, uma vez que o eSocial esteja valendo, as empresas que deixarem de prestar informações estarão sujeitas à penalidade disciplinar de multa (SISPRO, s/d). Deixar de informar afastamento temporário de empregado ou não o informar sobre os riscos inerentes à sua

atividade pode gerar multas entre R\$ 1.812,87 e R\$ 181.284,63. Outras situações, como deixar de informar a admissão de empregado, podem gerar multas de até R\$ 805,06 e, em muitos casos, a reincidência é fator agravante, capaz de dobrar o valor da multa aplicada anteriormente.

### **3 - METODOLOGIA DA PESQUISA**

As informações apresentadas na próxima seção são de natureza aplicada, com objetivos descritivos e explicativos, uma vez que procuram estabelecer a natureza de relações entre variáveis de influência e recorre a abordagem quantitativa de pesquisas estatísticas para embasar o método comparativo, com foco nas similaridades e nas diferenças dos desafios percebidos pelas empresas na implantação e adequação ao eSocial.

O comparativo foi estabelecido com base nos estudos publicados pela IOB / SAGE em 2014, considerando uma amostra de 451 empresas, nos mais diversos segmentos, com destaque para Serviços, que concentrou 47% das amostras. O porte das empresas avaliadas, por número de empregados, delimitou concentração maior em empresas até 500 funcionários (86% da amostra).

Foram incluídos os estudos elaborados pela KPMG em 2017, refletindo uma amostra de 100 empresas, de diversos segmentos, com destaque para indústria e tecnologia (71% da amostra), concentrando a amostra em 46% de empresas com até 499 empregados.

Por fim, para uma pluralidade de amostras, foram incluídos os estudos elaborados pela PricewaterhouseCoopers (PwC) em 2015, efetuando um comparativo com estudo anterior realizado em 2014, embasado em uma amostra de 153 empresas dos mais diversos setores da economia, com destaque para Serviços e Indústrias com 86% da amostra em 2014 e 38% em 2015. Em relação ao porte das empresas, seguindo pelo critério número de funcionários, em razão da especial contribuição que o eSocial representa na relação de obrigações acessórias entre empregadores e empregados, destaca que em 2014 a amostra era de 49% e em 2015, 35% entre organizações com até 500 empregados.

Cabe ressaltar que nas pesquisas desenvolvidas pela KPMG e pela PwC o segundo grande grupo que se destaca em relação ao número de empregados são as organizações com mais de 3 mil colaboradores, que representou quase um terço dos dados quantitativos, isto porque esta mudança alcançará a todas as empresas, que embora possuam estruturas diferentes, podem compartilhar de dificuldades e desafios similares na implantação do eSocial.

#### 4 - ANÁLISE DOS DADOS

Em 2014, a pesquisa publicada pelo IOB indicava que 34,59% das empresas sequer haviam iniciado o planejamento estratégico de transição e adequação ao eSocial. O motivo deste comportamento era que as mesmas aguardavam a divulgação do cronograma definitivo pelo Governo; contudo, ainda hoje há, por parte das empresas, uma desconfiança com relação aos prazos estabelecidos – tanto pelas prorrogações do início de vigência quanto pelas alterações de leiaute ocorridas neste intervalo – e, também, pelas recentes modificações nas leis trabalhistas, na iminência de reformas previdenciárias e até mesmo tributária.

Vitor Almeida, sócio responsável pela divisão trabalhista e previdenciária da BDO Consultoria, alerta “Não acredito em uma nova prorrogação do prazo, mas na adaptação do formato do eSocial”. Para especialistas, a abertura do ambiente de testes é um sinalizador de que não haverá mais prorrogação do prazo. (PIMENTEL, 2017)

A PwC, em sua publicação comparativa, chega a conclusões similares aos do IOB sobre o nível do comprometimento e planejamento das organizações. Entre os anos de 2014 e 2015, cerca de 34% das empresas aguardavam pela publicação da versão final do manual do eSocial para iniciar o projeto de adequação. Havia ainda uma parcela de 28% de empresas que dispunham de estrutura interna dedicada à condução do projeto, ou seja, que não estavam (como no caso anterior) sem qualquer ação quanto ao eSocial. Entretanto, 23% delas também aguardavam a publicação da versão final do manual do eSocial e, por tais números amostrais pode-se concluir que cerca de 40% das empresas aguardavam a versão final do manual para, efetivamente, iniciar os trabalhos.

Ainda que a indefinição do Governo cause morosidade na implementação da ferramenta, há que se trabalhar muito na sensibilização e no comprometimento do empresariado em relação à importância de se adequar a esta nova dinâmica. Segundo os estudos do IOB, 58,02% das empresas, de uma forma geral, ainda não se comprometeram com o processo de adequação.

Algumas empresas estão deixando para a última hora porque não se atentaram para a complexidade que é alimentar de dados o eSocial, segundo Marcelo Ferreira, supervisor de tributação da Easy-Way do Brasil. “Não é simplesmente gerar um arquivo e pronto. Será preciso ter todo um trabalho anterior de saneamento cadastral e revisão de dados dentro da empresa”, afirma. (AGUIAR, 2017)



Segundo os estudos da KPMG, nas empresas em que as adequações já iniciaram, 74% das ações de adequação são iniciativas do departamento de Recursos Humanos. Cabe ressaltar que, apesar da concentração de informações neste departamento da empresa, a sinergia e colaboração das demais áreas com o objetivo de gerar informações tempestivas e de qualidade deveriam ser amplamente estimuladas, pois, segundo os estudos da PwC, apenas 7% dos gestores das empresas têm consciência dos impactos que o eSocial representa em todas as áreas, inclusive operacionais.

Neste ponto, a amostragem realizada pelo IOB indica que, em média, 43,07% das empresas estão cientes de que as demais áreas também têm o compromisso de manter a regularidade e a qualidade das informações. Os resultados da KPMG, sobre esta sinergia e integração entre departamentos, concluíram que 37% das empresas estão aderentes neste ponto.

Quaisquer mudanças geram novas perspectivas e os impactos que elas representam dentro de uma organização variam da simples identificação da necessidade de treinamento à complexa mudança cultural de toda empresa. 43% das empresas pesquisadas pelo IOB já haviam feito algum tipo de investimento em treinamento dos colaboradores, mas muitos destes treinamentos não eram os mais adequados. 22% dos entrevistados, inclusive, alegaram dificuldade em capacitar a equipe. A pesquisa da PwC contribui neste aspecto, pois mostra que, no ano de 2014 - base da pesquisa do IOB - a capacitação era considerada uma dificuldade para 14% das empresas, já em 2015 essa dificuldade caiu para apenas 3%, provavelmente pela oferta mais adequada de treinamentos.

O reflexo desta melhor disponibilidade de aprimoramento surge diretamente na pesquisa da KPMG, em que 71% dos pesquisados afirmaram ter oferecido algum tipo de capacitação voltada ao eSocial aos profissionais de suas empresas. Essa mesma pesquisa destaca ainda que persiste uma problemática na capacitação: a constante mudança da legislação, nos leiautes e na forma como as informações são transmitidas dentro das organizações, e segundo sua cultura.

A questão cultural é vista com muita preocupação pelas empresas. Cerca de 57% delas, segundo as pesquisas da KPMG, apontam este como um item relevante. Algumas das resistências a tais mudanças vêm da própria falta de conscientização da alta gestão (17,5%). 60% das empresas reconhecem ainda que serão necessários ajustes em processos e rotinas.

Além da cultura, são as mudanças tecnológicas que concentram importantes fatores para a aderência das organizações ao eSocial, seja pela interface de transmissão das informações, seja pelo tratamento de dados. Por esta razão, é na tecnologia que estão concentrados os principais

investimentos de tal mudança e, também, os maiores problemas.

83% das empresas investiram até 500 mil reais em sistemas. Tais sistemas, porém, não trazem o histórico das organizações e dependem de informações e de integração com os sistemas atuais. Cerca de 41% das informações requeridas pelo eSocial não estão disponíveis em sistema, mas em planilhas não integradas. Em 2014, os resultados apresentados pelo IOB chamavam atenção para o alto índice de empresas que não haviam iniciado o processo de atualização e saneamento da base de dados: 64,08%. Em 2017, os números levantados pela KPMG alertam que o cenário não se modificou tanto assim, e que 31% das empresas ainda necessitam sanear seus dados – especialmente aqueles relacionados a profissionais autônomos e terceiros. Para 57% das organizações, a tempestividade, as atualizações cadastrais e sua constante manutenção representam o maior desafio e mudança cultural a enfrentar.

"...algumas empresas ainda estão trabalhando nos ajustes de seus sistemas ou sanando inconsistências nas informações de funcionários - como pessoa que alterou seu nome após o casamento ou divórcio e seus documentos não estão regularizados. "Em média, de 15% a 20% dos trabalhadores têm apresentado alguma inconsistência". A advogada trabalhista Anna Carolina Cabral, sócia do Queiroz Cavalcanti Advocacia, afirma que parte das grandes empresas teve mesmo dificuldade com as inconsistências geradas. O problema, porém, já está sendo resolvido pelos contribuintes que se adiantaram ao processo. (AGUIAR, 2017)

Para 64,79% das empresas, os novos sistemas impactam especialmente na gestão da folha de pagamento e em ajustes nas rotinas trabalhistas. Ajuste na folha de pagamento foi citada, pela pesquisa do IOB, como a principal dificuldade das empresas no processo de adequação. A KPMG complementa que têm alta relevância, além dessa dificuldade, a mudança cultural e o saneamento das inconsistências cadastrais.

Conforme os dados são saneados, as interfaces são pareadas e o prazo da obrigação se aproxima, a certeza das empresas de que podem atender ao fisco e entregar informações relevantes, de qualidade e tempestivas, apresenta os seguintes índices: em 2014, a pesquisa IOB indicava que 45,76% dos pesquisados estavam inseguros quanto à adequação do atendimento ao eSocial e 43,02% tinham dúvidas com relação à qualidade das informações, e temiam sofrer multas por atraso. Em 2017, a pesquisa da KPMG revela que entre 40 e 50% das empresas pesquisadas já estão aderentes ao eSocial, mas que o grau de insegurança sobre a adequação é de 63%.

Esta evolução da insegurança já era observada pela própria pesquisa da PwC, que destacava a dificuldade para cumprir as obrigações no prazo: em 2014, era de 21%, e passou a ser de 37% em 2015.

Outros aspectos indicam uma preocupação maior do empresário na adequação às regras do eSocial. Uma delas é a dificuldade de manter interação entre as áreas da empresa: em 2014, o índice mostrava que 10% deles consideravam alta a relevância desse fator; em 2015, foram 17%. Em contrapartida, benefícios também foram observados ou são esperados com a implementação: a melhoria do cumprimento das obrigações legais, tanto trabalhista quanto tributárias e previdenciárias, por exemplo, tiveram um aumento de 13 pontos percentuais e passaram a ser de 39% em 2015 (contra 26% em 2014). A eficiência nos processos internos também passou a ter maior percepção de melhora entre 2014 e 2015, variando de 21 para 27% nesse mesmo estudo.

## 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo em questão identificou dois grandes desafios enfrentados por empresas não contábeis no processo de implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial): (i) verificou-se a necessidade de mudança de cultura e processos, e implementação de inúmeras atividades e políticas internas para adequação das rotinas dos colaboradores, aderência às normas e atendimento aos prazos vigentes; e (ii) o elevado custo para a implementação e ou adequação dos sistemas para atender as exigências da obrigação em questão, considerando o grande volume e distintas origens das informações. Esse segundo desafio se torna ainda mais complexo quando inserido no contexto atual de falta de credibilidade do governo, tendo em vista a desconfiança gerada no mercado pelos diversos adiamentos de prazo da efetiva obrigação de entrega da declaração.

O eSocial unifica diversas obrigações, como a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP); a Relação Anual de Informação Social (RAIS); a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); o Livro de Registro de Empregados; a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e os Arquivos Digitais da Folha de Pagamento no leiaute estabelecido pelo Manual de Arquivos Digitais (MANAD), e abrange uma série de informações que não eram exigidas no passado (ou que, se exigidas, poderiam ser apresentadas por meios físicos distintos).

Por outro lado, a estrutura de fiscalização anterior era precária, de modo a propiciar a falta de aderência das empresas a inúmeras normas vigentes na atual legislação trabalhista. Com o advento do eSocial, o reporte das informações passa a ser tempestivo e, em tese, a fiscalização passa a ser em tempo real. Isto insere as empresas em um contexto de urgência na adequação de sua estrutura e políticas de recursos humanos, rotinas trabalhistas e previdenciárias.

Não se tratam apenas de mudanças formais nas rotinas, mas da mudança de cultura organizacional, em aspectos que já eram tidos como senso comum entre os colaboradores das instituições.

No que se refere ao segundo desafio identificado, pode-se verificar que grande parte das empresas ainda possui parte das informações em formatos não digitais ou incorretos, sendo necessário algum tipo de ajuste. Adicionalmente, a maioria das empresas não possui sistemas integrados adequados para a disponibilização das informações exigidas, seja no aspecto da demanda de informações exigidas pelo fisco, seja nos formatos e leiautes oficiais. Desse modo, verifica-se uma necessidade de esforços integrados e alto valor de recurso aplicado para adequação e implementação de sistemas capazes de atender a demanda fiscal.

Sob o ponto de vista das empresas, a implantação do eSocial aprimorará o processo de gestão acerca das práticas de Recursos Humanos e Medicina e Segurança do Trabalho e propiciará atualização constante e padronização de informações relacionadas as obrigações previdenciárias e trabalhistas. Para o Governo, essa unificação das informações aperfeiçoará o processo de auditoria e busca por irregularidades, inconsistências, fraudes, sonegação de impostos e não cumprimentos aos prazos legais. Já aos colaboradores, o sistema unificado deve garantir direitos previdenciários e trabalhistas dos funcionários de forma mais segura e transparente.

Este estudo servirá de referência para empresas não contábeis em processo de implantação da obrigação acessória identificarem os desafios enfrentados por outras corporações e compararem com os desafios enfrentados em suas próprias organizações. Adicionalmente, poderá ser utilizado por formandos de Ciências Contábeis e outras disciplinas correlatas no processo de preparação para os desafios reais do mercado de trabalho acerca do tema em questão. Sugere-se a extensão do escopo do estudo para abarcar também a obrigação acessória Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf) que será um dos módulos do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), a ser utilizado pelas pessoas jurídicas e físicas, em complemento ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. Maioria das empresas ainda não aderiu à fase de testes do eSocial. Valor Econômico.

Disponível em: <[http://www.valor.com.br/legislacao/5142266/maioria-das-empresas-ainda-nao-aderiu-fase-de-testes-esocial?origem=G1&utm\\_source=g1.globo.com&utm\\_medium=referral&utm\\_campaign=materia/](http://www.valor.com.br/legislacao/5142266/maioria-das-empresas-ainda-nao-aderiu-fase-de-testes-esocial?origem=G1&utm_source=g1.globo.com&utm_medium=referral&utm_campaign=materia/)>. Acesso em: 18 set. 2017.

BORGES, C. F.; SOARES, A. B.; MARTINS, V. F. Sistema público de escrituração digital - SPED: desafios e benefícios para os profissionais contábeis do município de Uberlândia. Linkania Revista Científica, v. 1, n. 7, p. 106-133, set./dez. 2013.

Disponível em: <<http://linkania.org/master/article/view/139/98>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BRASIL. Código tributário nacional e legislação correlata, 2ª edição. Senado Federal. 2012.

Disponível em <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/496301>>. Acesso em: 10 set. 2017.

BRASIL. Decreto n 6.022 de 22 de janeiro de 2007. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 22 jan. 2007, p. 15, ed. extra.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 42 de 19 de dezembro de 2003. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 31 dez. 2003, seção 1, p. 3.

FILHO, P., GOMES, J., KRUGER, S. eSocial: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal. 2015. [Minha Biblioteca]. Retirado de <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499403/>>.

GABRIEL, A. R., SILVA, M. L., REZENDE, M. E. T. eSocial Prático Para Gestores. 1. ed. 2016 [Minha Biblioteca]. Retirado de <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536522548/>>.

KPMG. Pesquisa eSocial e EFD-Reinf. 2016. Disponível em: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2016/08/br-pesquisa-e-social-efd-reinf-kpmg.pdf.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2017.

MANUAL de Orientação do eSocial. Versão 2.2; Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/documentacao-tecnica>>. Acesso em: 1 set. 2017.

OLIVEIRA, G. P. Contabilidade Tributária. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIMENTEL, S. Adaptar o eSocial a reforma trabalhista, confira informações importantes. ECONEX (Diário do Comércio). Disponível em: <<http://www.econex.com.br/adaptar-o-esocial-a-reforma-trabalhista-confira-informacoes-importantes/>>. Acesso em: 18 set. 2017.

PWC. A evolução das empresas rumo ao eSocial. 2015. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesquisa-esocial-2015e.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2017.

PWC. A preparação para o eSocial. 2015. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/10minutes/assets/2015/pwc-10minutos-esocial-15.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2017.

RESOLUÇÃO do Comitê Gestor do eSocial Nº 11, de 14 de setembro de 2017, publicada no D.O.U em 15 de setembro de 2017, seção 1, pg. 20.

RESOLUÇÃO do Comitê Gestor do eSocial Nº 9, de 21 de junho de 2017, publicada no D.O.U em 23 de junho de 2017 e Rep. D.O.U. de 26 de junho de 2017.

SAGE / IOB. Como as empresas estão se adaptando ao eSocial. Disponível em: <[http://www.folhamatic.com.br/img\\_mkt/Pesquisa\\_eSocial.pdf](http://www.folhamatic.com.br/img_mkt/Pesquisa_eSocial.pdf)>. Acesso em: 31 set. 2017.

SISPRO. eSocial: conheça as multas que podem ser aplicadas em caso de não conformidade. Disponível em: <<http://www.sispro.com.br/blog/recursos-humanos/esocial-conheca-as-multas-que-podem-ser-aplicadas/>>. Acesso em: 18 set. 2017.