

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO  
PATROCÍNIO  
Graduação em Ciências Contábeis**

**O E-SOCIAL E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA REDUZIR OS  
EXCESSOS DE OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS TRABALHISTAS**

Bruno de Souza Querino

**PATROCÍNIO - MG  
2017**

**BRUNO DE SOUZA QUERINO**

**O E-SOCIAL E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA REDUZIR OS  
EXCESSOS DE OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso,  
apresentado como exigência parcial para  
obtenção do grau de Bacharelado em  
Ciências Contábeis, pelo Centro  
Universitário do Cerrado Patrocínio -  
UNICERP.

Orientador Prof. Lazaro Luciano de Souza

**PATROCÍNIO - MG  
2017**

***Dedico*** este trabalho aos meus familiares e amigos que me apoiaram e dividiram comigo todos os momentos difíceis e alegres durante toda essa jornada

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, a Deus em primeiro lugar, por ter iluminado cada passo meu nessa jornada e permitido triunfar em mais essa batalha.

Agradeço imensamente aos meus pais, Francisco Sales e Maria Tereza, ao meu irmão Matheus Francisco, não menos especial Danúbia Caetano, pelo apoio de cada dia, compreensão nos momentos mais críticos que tive ao longo desses quatro anos, algumas lutas particulares que enfrentei, e estiveram do meu lado o tempo todo, juntos aturando meus anseios, e crises, souberam de todas as minhas dificuldades enfrentadas e mesmo assim não me permitiram desistir jamais.

Agradeço de coração à algumas pessoas especiais que foram também muito importantes e que sem elas eu não teria conseguido, nem sequer teria iniciado essa caminhada, do primeiro incentivo do meu tio Nê, ao convite da minha amiga Tatiane Araújo, de preciosos conselhos de alguns dos melhores amigos que fiz durante o curso, por várias vezes me fizeram forte para continuar, Kézia Maria de Lima em especial.

A todos os meus mestres pelos ensinamentos que levarei comigo por toda vida, em especial o Professor Lázaro Luciano de Souza, que gentilmente se dispôs a me orientar e concluir de forma honrosa o meu objetivo.

Obrigado, aos demais colegas do Curso de Ciências Contábeis, pela troca de experiências, alegrias, tristezas e que estarão para sempre na minha lembrança.

Agradeço também aos colegas de trabalho da Astecon Soluções Contábeis, pela compreensão em momentos que precisei, pela oportunidade que sempre me deram para me desenvolver como profissional e colocar em prática tudo que presenciei e aprendi durante a minha graduação.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma direta ou indiretamente participaram deste momento tão especial e rico que vivi, foram quatro anos de lutas travadas

contra mim mesmo, de aprendizado que levarei para resto da minha vida, tanto pessoal, quanto profissional.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho está delimitado ao estudo das obrigações acessórias trabalhistas, ao eSocial e de que maneira esse sistema pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar de que maneira o eSocial pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas. Os objetivos específicos foram: identificar as obrigações acessórias trabalhistas; caracterizar o eSocial; apontar quais benefícios o eSocial poderá proporcionar para as rotinas trabalhistas. A pesquisa foi classificada como estudo exploratório, pesquisa bibliográfica e com abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio da leitura e seleção de materiais bibliográficos diversos e posteriormente analisados e interpretados, sendo apresentados sob a forma de texto simples e direto, com o auxílio do editor de texto Word da Microsoft. O eSocial, cuja obrigatoriedade para grandes empresas começa em janeiro/2018, e as demais em julho/2018, permitirá a integração, em uma única base de dados, de informações trabalhistas que serão capazes de atender a diversos órgãos governamentais. Essa é a grande contribuição do projeto, uma vez que facilitará o trabalho para o setor de gestão de pessoas, reduzindo o volume de documentos em meio físico a serem preenchidos e enviados. Algumas obrigações acessórias trabalhistas serão suprimidas e outras terão sua forma modificada, pois ao invés de utilizar os aplicativos/formulários específicos para cada obrigação, todas serão executadas por intermédio do eSocial e transmitidas aos diversos destinatários.

**Palavras-chave:** eSocial. Obrigação acessória. Rotinas trabalhistas.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 -Modificações nas obrigações acessórias trabalhistas com o eSocial .....18

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>9</b>
2.1 Referencial teórico .....	9
2.1.1 Obrigações acessórias trabalhistas.....	9
2.1.1.1 Livro de registros de empregados .....	10
2.1.1.2 Folha De Pagamento.....	10
2.1.1.3 Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social .....	11
2.1.1.4 Comunicação de Acidente de Trabalho.....	11
2.1.1.5 Perfil Profissiográfico Previdenciário .....	11
2.1.1.6 Formulário de Seguro Desemprego .....	12
2.1.1.7 Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte.....	12
2.1.1.8 Relação Anual de Informações Sociais .....	12
2.1.1.9 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.....	13
2.1.2 O E-social.....	13
2.2 Metodologia .....	15
2.3 Discussão teórica .....	15
2.3.1 O eSocial na redução das obrigações acessórias trabalhistas .....	18
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>19</b>
<b>4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>20</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Contabilidade em geral é bastante complexa, em virtude das inúmeras leis que regem esse sistema e a grande quantidade de mudanças que ocorrem com bastante frequência. O contribuinte é obrigado a seguir as inúmeras legislações para atender ao Fisco. Não cumprir a legislação tributária representa um risco para o contribuinte, que se vê diante da possibilidade de receber sanções, que podem implicar em pesadas multas.

Além do recolhimento dos diferentes tributos que a legislação prevê, que representa a obrigação tributária principal, os contribuintes, especialmente as organizações, devem cumprir com as obrigações tributárias acessórias. Obrigações acessórias são aquelas que envolvem o fornecimento de informações, declarações e demonstrativos fiscais e contábeis em relação às suas atividades. Todas possuem prazos de entrega rigorosos, que exigem coleta de informações eficazes e corretas. Se não bastasse a quantidade de obrigações acessórias, o contribuinte ainda se depara com a duplicidade de processos, que registram os mesmos fatos.

Na contabilidade relacionada ao departamento de pessoal, registro de empregados e folha de pagamento, essa situação de duplicidade de obrigações acessórias com o mesmo fim pode ser ilustrada no registro do empregado, que precisa ser executado três vezes: anotações na carteira de trabalho; anotação no livro da empresa e no sistema contábil organizacional.

Tudo isso representa uma série de atividades que não contribuem para o negócio da empresa, consome recursos físicos, financeiros e de pessoal especializado para conseguir cumprir todas as normas pertinentes.

Mas o Estado, vem adotando o uso da tecnologia na relação Fisco X Contribuinte, está lançando o eSocial, que representa um projeto do governo federal que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. Esse programa já está em funcionamento desde outubro de 2015, mas relacionado apenas ao recolhimento unificado dos tributos e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os empregadores domésticos.

O uso de tecnologias pelo Fisco já é uma realidade, que busca facilitar as atividades contábeis dos contribuintes e do próprio Fisco. Dessa forma, este trabalho está delimitado ao estudo das obrigações acessórias trabalhistas, ao eSocial e de que maneira esse sistema pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas.

Observa-se que a tecnologia tem provocado alterações nos diversos segmentos da

humanidade. Setores como o de saúde ou o de comunicações, os bancos e as indústrias, etc. são exemplos de áreas que estão experimentando mudanças rápidas e significativas em sua forma e em seus serviços, incluindo a exigência de novos comportamentos profissionais para adequar-se à realidade.

A contabilidade não está isenta dessas mudanças e está vivenciando, há vários anos, diversas transformações. Várias atividades que antes eram realizadas manualmente passaram a ser realizadas por intermédio de softwares, que contribuem para a racionalização do trabalho burocrático, aumento da eficiência e transmissão mais rápida das informações para o Fisco.

Tem-se observado que as obrigações acessórias relativas à área trabalhista de uma empresa são extensas, repetitivas e, muitas vezes, sem racionalidade. Presta-se a mesma informação diversas vezes, por meio de relatórios diferentes, consumindo tempo dos profissionais, que precisam cumprir todas as obrigações impostas pelo Estado. O eSocial é uma tecnologia nova, que tem como objetivo racionalizar essas atividades. Começou a ser implementado em 2015 e tem a pretensão de substituir diversas rotinas da área trabalhista.

A realização deste trabalho se justifica, então, em função da necessidade de conhecer as inovações prometidas pelo eSocial e seu impacto junto às obrigações acessórias ligadas à área trabalhista. Conhecer e ter pensamento crítico sobre o tema é essencial aos futuros profissionais contábeis, pois assim estarão inteirados da realidade do mercado de trabalho que os aguardam após a conclusão do curso de graduação.

Verificar quais são as vantagens e desvantagens do eSocial permitirá, também, que o profissional desenvolva uma visão crítica daquilo que o cerca, sem acreditar que as inovações são benéficas por si só. Perceber as mudanças negativas que acontecem permite ao contador vivenciar a realidade e buscar por soluções.

Dessa forma, este estudo torna-se importante por permitir ao pesquisador conhecer e criticar a realidade onde está inserido em relação às obrigações acessórias trabalhistas e o eSocial.

Dentro desse contexto, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar de que maneira o eSocial pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas.

Os objetivos específicos deste trabalho foram: identificar as obrigações acessórias trabalhistas; caracterizar o eSocial; apontar quais benefícios o eSocial poderá proporcionar para as rotinas trabalhistas.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Referencial teórico**

#### **2.1.1 Obrigações acessórias trabalhistas**

A contabilidade surgiu da necessidade de o homem controlar seu patrimônio, permitindo o uso dessas informações para o planejamento e controle de suas propriedades. O controle contábil evoluiu ao longo dos anos, para atender às necessidades de cada época e de cada situação. A melhoria e aprimoramento das técnicas contribuiu para ampliar o controle, bem como passou a exigir a documentação pertinente ao que estava sendo escriturado.

De acordo com Sá (2002), a evolução do homem, da sociedade e das empresas aconteceu juntamente com a criação de inúmeras legislações que estabelecem os procedimentos contábeis a serem adotados nas mais diversas situações. A escrituração contábil possui, portanto, suas particularidades, seja para atender às necessidades internas da própria empresa ou as de agentes externos, como o Estado.

A escrituração contábil é conceituada por Moura (2002, p. 76) como “uma técnica contábil que consiste no registro, em livros próprios, de todos os fatos administrativos resultantes da gestão do patrimônio da entidade”.

A escrituração ocorre por intermédio de livros contábeis e fiscais. Eles se diferenciam por sua exigência, e são complementares. Os livros fiscais são de exigência do Fisco e fundamentais para a fiscalização, como, por exemplo, o livro de registro de inventário, registro de entradas e registro de saídas. Já os livros contábeis documentam os fatos contábeis, que são registrados, sem observar a que tipo de legislação a empresa está enquadrada, tais como o livro caixa, o livro razão e o livro diário (BIFI et al., 2006).

Toda informação contábil tem uma finalidade, que varia segundo o destinatário. Entretanto, tem-se observado um incremento nas obrigações acessórias empresariais, em virtude dos avanços tecnológicos.

A obrigação tributária pode ser principal ou acessória. Segundo o Código Tributário Nacional (CTN), em seu art. 113 elas são:

Art. 113. A obrigação tributária é principal ou acessória.

§ 1º A obrigação principal surge com a ocorrência do fato gerador, tem por objeto o pagamento de tributo ou penalidade pecuniária e extingue-se juntamente com o crédito dela decorrente.

§ 2º A obrigação acessória decorre da legislação tributária e tem por objeto as prestações, positivas ou negativas, nela previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos.

§ 3º A obrigação acessória, pelo simples fato da sua inobservância, converte-se em obrigação principal relativamente à penalidade pecuniária.

Assim, as obrigações acessórias, foco desta pesquisa, visam facilitar a observância e o cumprimento da obrigação principal, contribuindo para a fiscalização e arrecadação do tributo. Para as organizações, as obrigações acessórias são deveres burocráticos e administrativos,

Foram identificadas nove obrigações acessórias trabalhistas, que devem ser executadas pelas empresas. São elas: (1) Livro de registro de empregado; (2) Folha de pagamento; (3) Guia de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de Informações à Previdência Social; (4) Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); (5) Perfil profissiográfico previdenciário; (6) Formulário de seguro desemprego; (7) Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte; (8) Relação Anual de Informações Sociais; (9) Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

#### **a) Livro de registros de empregados**

O empregador é obrigado a manter registro de seus empregados, conforme estabelecido no art. 41, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pode-se adotar sistemas eletrônicos, livros ou fichas, conforme Portaria 41/2007 do Ministério do Trabalho. Esses documentos devem permanecer no local de trabalho, à disposição da fiscalização. Nesse registro devem constar:

Art. 2º O registro de empregados de que trata o art. 41 da CLT conterá as seguintes informações:

I - nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade;

II - número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

III - número de identificação do cadastro no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP;

IV - data de admissão;

V - cargo e função;

VI - remuneração;

VII - jornada de trabalho;

VIII - férias; e

IX - acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver.

Para cumprir sua finalidade, o livro de registros deve estar sempre atualizado.

#### **b) Folha De Pagamento**

Toda organização deve elaborar a folha de pagamento de seus funcionários e fornecer

ao trabalhador documento que compre seus rendimentos e descontos em um determinado período. Folha de pagamento, de acordo com Ribeiro (1997, p. 135) é:

Documento que relaciona os nomes dos empregados da empresa, o valor bruto do salário, os descontos ou abatimentos e o valor líquido a receber, serve também para comprovação de quitação das obrigações com empregado e para o empregado a comprovação de seu recebimento.

De acordo com Oliveira (2001, p. 65), os principais proventos existentes na folha de pagamentos são:

Salários, horas extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diária de viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota da previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale transporte.

Além disso, devem constar no comprovante do empregado a sua função, dados do empregador, nome e função do empregado, data de admissão, remuneração, descontos e valor líquido.

### **c) Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social**

A obrigatoriedade de elaboração e apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social (GFIP) foram estabelecidas pela lei n. 9.528/1997. Assim, desde janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas, que estão sujeitas ao recolhimento de FGTS conforme legislação vigente, bem como às contribuições ou informações à Previdência Social, estão obrigadas a cumprir esta obrigação acessória.

Nas guias devem ser informados os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS (BRASIL, 2017a).

### **d) Comunicação de Acidente de Trabalho**

A empresa ou empregador doméstico deve comunicar o acidente do trabalho (CAT) à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente. O acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato da categoria, tem o direito de receber cópia fiel da CAT. O documento deve ser guardado pelo prazo de cinco anos.

### **e) Perfil Profissiográfico Previdenciário**

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário destinado à Previdência Social, no qual são informados os dados relativos ao empregado que envolve questões como

agente nocivo ao qual está exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. É obrigatório para todas as empresas que exerçam atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física (BRASIL, 2014).

#### **f) Formulário de Seguro Desemprego**

O benefício do Seguro-Desemprego foi instituído para atenuar a situação dos empregados que são dispensados sem justa causa. Este benefício propicia uma renda mínima ao trabalhador, por prazo determinado, de forma que neste período ele possa se requalificar profissionalmente e se recolocar no mercado de trabalho. A pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica, que dispensar empregado, sem justa causa, fornecerá a este o Requerimento do Seguro-Desemprego, com a Comunicação de Dispensa (CD), nos quais devem constar todas as informações necessárias da Carteira de Trabalho e Previdência Social e dos demais documentos comprobatórios à habilitação do Seguro-Desemprego (COAD, 2001).

#### **g) Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte**

É obrigação acessória da fonte pagadora de reter e recolher a antecipação ou o imposto de renda definitivo. A empresa é mera retentora e repassadora do tributo, não sendo considerada contribuinte, conforme CTN, art. 113, §§ 1º e 2º. Com isso, o beneficiário do rendimento está dispensado de adotar as medidas necessárias para recolhimento da antecipação do imposto devido, atribuindo à fonte pagadora essa obrigação acessória (CTN, art. 113, § 2º).

#### **h) Relação Anual de Informações Sociais**

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um instrumento de coleta de dados, instituída pelo Decreto nº 76.900/1975, tendo por objetivo: o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho, a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Todos os empregadores são obrigados a entregar, no prazo estipulado por cronograma de entrega do Ministério do Trabalho, tal relação devidamente preenchida, com as

informações referentes a cada um de seus empregados.

### **i) Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da CLT. É utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais. O cadastro serve, ainda, como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais.

#### **2.1.2 O e-Social**

O Sped Social ou o e-Social é a sigla para o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, que faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), lançado em 2007. E já está sendo considerado antes mesmo de sua implantação, o maior, o mais complexo e ambicioso projeto do Sped.

O conceito do e-Social, segundo o Manual de Orientação do e-Social, versão 1.0, de 17 de julho de 2013, o Ato Declaratório Executivo SUFIS nº. 05, que aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial é:

O eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.

As informações podem ser classificadas em três tipos, a saber: (a) Eventos trabalhistas: é uma ação ou situação advinda da relação entre empregador e trabalhador, como por exemplo, a admissão de empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, etc; (b) Folha de Pagamento; (c) Outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias: são aquelas previstas na lei nº 8212, de 1991, e em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Este projeto vai mudar toda estrutura atual de informação ao fisco relativo a todos os vínculos trabalhistas contratado no Brasil regidos pela Consolidação das leis

Trabalhistas (CLT), sejam eles em caráter efetivo ou temporário, estagiários, menores aprendizes, trabalhadores cooperados, autônomos, domésticos. Como também será exigido para todos os portes de empresas, desde os Microempreendedores Individuais (MEI), produtores rurais até as empresas de grande porte e multinacionais.

Duarte (2009) afirma que a informatização do sistema de escrituração da folha de pagamento visa atender as necessidades dos principais órgãos governamentais, consolidando em uma base única, dados e informações para atividades da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e também a Justiça do Trabalho qualificando as informações para uso em decisões das Ações Reclamatórias Trabalhistas.

O objeto desse trabalho são as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais e outras informações fiscais previdenciárias previstas na lei nº 8.212, de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III – prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009).

IV – declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS; (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009);

VI – comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. (Incluído pela Lei nº 12.692, de 2012).

## **2.2 Metodologia**

Esta pesquisa foi classificada quanto aos objetivos, aos procedimentos e a abordagem ao problema. Foi um estudo exploratório, que buscou investigar, descrevendo e analisando de que maneira o e-Social pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas. Os procedimentos envolvidos neste estudo o classificam como uma pesquisa bibliográfica, que ocorreu a partir de diversos materiais impressos e virtuais que tratam do assunto em questão. A abordagem ao problema foi qualitativa, pois se utilizou de informações diversas que tratam de que maneira o e-Social contribui para a redução do excesso de obrigações. Assim, não foram efetuadas análises estatísticas, mas a compreensão como um todo desse tema.

Os dados foram coletados por meio da leitura e seleção de materiais bibliográficos diversos, sejam eles físicos, como livros e revistas, ou virtuais, como aqueles extraídos da internet, etc. Os dados encontrados foram analisados e interpretados, sendo apresentados sob a forma de texto simples e direto, com o auxílio do editor de texto Word da Microsoft.

## **2.3 Discussão teórica**

O governo, buscando acompanhar a velocidade das informações no mundo, além de seguir os avanços tecnológicos e as mudanças geradas por todo esse cenário globalizado, vem adequando seu sistema fiscal e tributário. Essa adequação está passando, necessariamente, pela informatização do sistema, por meio do Sped. O objetivo do sistema é o de melhorar, padronizar e unificar as informações contábeis e fiscais de uma organização, visando aumentar a eficiência tributária, o que representa aumento na arrecadação.

O e-Social representa a parte do Sped voltada para as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Tem a finalidade de “unificar todos os dados dos trabalhadores, ou seja, tudo o que acontecer na sua vida laboral desde o momento da contratação até a rescisão contratual” (SAGE, 2015, p. 01).

O objetivo governamental com essa etapa do programa Spedé de reduzir as execuções das obrigações tributárias aumentando a taxa de emprego formal e a inclusão previdenciária, melhorando a renda do trabalhador e diminuindo o alto custo dos recursos humanos das empresas. Visa também aumentar a arrecadação mediante a transparência do controle fiscal, facilitar a fiscalização, combater a sonegação e garantir direitos e acesso à informações aos trabalhadores, conforme disposto no Manual de Orientação do eSocial, versão 1.0 (BRASIL, 2013).

O e-Social deverá ser abastecido de informações, pelas organizações, conforme os eventos e prazos previamente estipulados. Segundo o Manual de Orientação do eSocial, versão 2.0 (2016), os eventos para abastecimento do sistema são: eventos iniciais; eventos de tabelas; eventos não periódicos; e eventos periódicos. Os eventos iniciais são aqueles que identificam o trabalhador/contribuinte, apresentando dados básicos de classificação fiscal e estrutura administrativa. Já os eventos de tabelas complementam os eventos iniciais, otimizam a geração de arquivos e armazenamento das informações. Informam dados gerais sobre o empregador e o empregado, dentro das regras específicas necessárias para validação dos eventos do eSocial.

Cada um desses eventos tem uma finalidade própria e podem funcionar como base de dados para outras informações que o eSocial requeira.

O eSocial permitirá a integração, em uma única base de dados, de informações trabalhistas que serão capazes de atender a diversos órgãos governamentais. Essa é uma grande vantagem do projeto, uma vez que facilitará o trabalho para o setor de gestão de pessoas, reduzindo o volume de documentos em meio físico a serem preenchidos e enviados.

De acordo com o Manual do eSocial, versão 2.0 (2016), “o eSocial simplificará os procedimentos de controle com a simplificação das obrigações tributárias trabalhistas, e elevará a qualidade das informações necessárias para as diversas áreas envolvidas do projeto”.

A previsão para a entrada em vigor do eSocial é em 2018, sendo 1º janeiro/2018 para as grandes empresas; as demais deverão adotá-lo a partir de 1º julho/2018, incluindo os optantes do Simples Nacional. Acredita-se que ele irá transformar as obrigações acessórias realizadas pelo departamento de pessoal, tais como a admissão, demissão, afastamentos e controle de benefícios, por exemplo. Segundo Ativa (2017), a legislação trabalhista não será modificada, mas começará a ser executada, por intermédio, do eSocial, que transmitirá as informações aos diferentes órgãos envolvidos nas rotinas trabalhistas, em tempo real.

Atualmente as informações trabalhistas se destinam a diversos órgãos, como a Caixa

Econômica Federal (CEF), o INSS, o MTE, o Ministério da Previdência Social (MPS), ou, ainda, à Receita Federal do Brasil (RFB). Para atender a todas essas exigências, as empresas cumprem suas obrigações acessórias, conforme normas de cada uma dessas instituições, segundo suas formas e prazos. Essa situação pode levar à repetição de informações para duas ou mais instituições, mas que exigem esses dados sob determinada forma, ou em prazos diferentes.

Com o eSocial espera-se que isso não aconteça mais, uma vez que a transmissão das informações pelo sistema enviará as informações a cada um dos órgãos envolvidos. Segundo Ativa (2017), a expectativa é que as obrigações acessórias sejam suprimidas aos poucos, já que não terá sentido mantê-las da forma como ocorre hoje.

O eSocial também substituirá o procedimento de envio dos diversos formulários, declarações, documentos e termos relacionados às questões trabalhistas. Assim, o envio das informações acontecerá de forma digital, sendo dispensado o uso do papel, o que representa, também, uma economia financeira e uma contribuição ambiental.

A Tabela 01 mostra as principais obrigações acessórias trabalhistas que serão suprimidas com o eSocial.

A tabela permite compreender que algumas obrigações acessórias trabalhistas serão suprimidas com o eSocial, outras terão sua forma modificada, pois ao invés de utilizar os aplicativos/formulários específicos para cada obrigação, todas serão executadas por intermédio do eSocial e transmitidas aos diversos destinatários.

Uma vez que todos os dados trabalhistas serão inseridos e transmitidos por intermédio do eSocial, Martini (2013, p. 03) aponta que ele será o Big Brother da folha de pagamento, pois:

Todos os dados que irão compor esse sistema serão enviados pelas empresas por meio de arquivos XML antes da efetivação dos fatos trabalhistas, e todos esses eventos serão observados e validados aguardando o fechamento mensal da folha de pagamento que deverá estar de acordo com os acontecimentos que foram enviados no mesmo mês (MARTINI, 2013, p.03).

Dessa maneira, pode-se afirmar que o eSocial contribuirá para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas, ao suprimir algumas obrigações, como o Livro de Registro de Empregados, e reunirá em um mesmo sistema e mesma base dados, tanto as informações dos empregados, quanto do empregador, o que reduzirá a necessidade de repetições nas diversas obrigações.

**Quadro 01** – Modificações nas obrigações acessórias trabalhistas com o eSocial

<b>OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA</b>	<b>COMO FICARÁ COM O eSOCIAL</b>
<b>Livro de registro de empregado</b>	Prevista no art. 41/CLT, deve ser suprimido pelo eSocial
<b>Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)</b>	O aplicativo para preenchimento do formulário será substituído pelo evento S-2210 / CAT dentro do eSocial
<b>Perfil profissiográfico previdenciário (PPP)</b>	Será integrado ao eSocial, padronizando as informações. Os eventos relativos a segurança e saúde do trabalhador irão formar as informações do Perfil do Trabalhador.
<b>Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização</b>	Já estão em desuso desde a implementação inicial do Projeto Sped. Agora alcançarão as informações relativas aos empregados
<b>Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)</b>	Será gerada pelo eSocial com o envio do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos
<b>Informações à Previdência Social (GFIP)</b>	Todas as informações que antes eram enviadas através da GFIP/SEFIP como os dados da empresa, dos trabalhadores, fatos geradores de contribuições previdenciárias, remunerações, valores devidos ao INSS e FGTS serão substituídos integralmente pelos diversos eventos constantes no eSocial.
<b>Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)</b>	Todos os vínculos laborais do empregador deverão estar cadastrados e informados no ambiente do eSocial, não havendo mais necessidade de envio anual destas informações
<b>Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)</b>	De forma semelhante ao exposto na RAIS as informações entregues através do CAGED serão substituídas pelo Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo na ocasião da implantação do eSocial e posteriormente através do Registro de Eventos Trabalhistas (RET)
<b>Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF)</b>	As retenções na fonte sobre rendimentos serão informados no evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho. Porém a responsabilidade de efetuar os cálculos permanece sendo da fonte pagadora (empregador)

Fonte: Ativa (2017, p. 01).

Apesar dos benefícios que o eSocial produzirá, é necessário compreender que haverá impactos nas organizações em sua implementação, tal como ocorre nos diversos sistemas que são implantados. Assim, ainda que a implantação do sistema eSocial venha trazer mudanças positivas, tanto para o Estado, quanto para as empresas, também haverá impactos, uma vez que serão introduzidas mudanças na área de gestão das relações trabalhistas, como o departamento de pessoal e a contabilidade.

O eSocial estabelece controles e prazos rígidos para prestação das informações trabalhistas. Assim, a entrega fora do prazo estipulado pela legislação estará sujeita a multa por falta de comunicação no prazo adequado. A fiscalização acontecerá online, o que favorece à efetividade da fiscalização e multas. Essa realidade implica em monitoramento mais contínuo das rotinas trabalhistas e obrigações acessórias (MARTINI, 2013).

Devido a seu porte e quantidade de dados que serão transmitidos, Martini (2013) ainda considera que o eSocial, entre todos os projetos do Sped, será o sistema de escrituração digital maior e mais complicado, em função do número de trabalhadores e informações relativas a cada um.

### **3 CONCLUSÕES**

O objetivo deste trabalho foi analisar de que maneira o eSocial pode contribuir para a redução do excesso de obrigações acessórias trabalhistas.

O e-Social é a parte do Sped voltada para as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que unificará os dados dos trabalhadores, da contratação até a rescisão contratual. Ele será abastecido por informações das organizações/trabalhadores, conforme os eventos e prazos previamente estipulados. Cada um desses eventos tem uma finalidade própria e podem funcionar como base de dados para outras informações que o eSocial requeira.

Esse sistema, cuja obrigatoriedade para grandes empresas começa em janeiro/2018, e as demais em julho/2018, permitirá a integração, em uma única base de dados, de informações trabalhistas que serão capazes de atender a diversos órgãos governamentais. Essa é a grande contribuição do projeto, uma vez que facilitará o trabalho para o setor de gestão de pessoas, reduzindo o volume de documentos em meio físico a serem preenchidos e enviados.

Também foi identificado que algumas obrigações acessórias trabalhistas serão suprimidas com o eSocial, outras terão sua forma modificada, pois ao invés de utilizar os aplicativos/formulários específicos para cada obrigação, todas serão executadas por intermédio do eSocial e transmitidas aos diversos destinatários.

#### 4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATIVA GESTÃO DE NEGÓCIOS. **As obrigações trabalhistas a serem extintas com o eSocial**. 2017. Disponível em: <<http://ativagestao.com.br/2017/06/19/e-social-ira-trazer-a-reducao-de-obrigacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal do Brasil. Ato Declaratório Executivo Sufis nº 5, de 17 de julho de 2013 - Aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Diário Oficial da União**, 18 jul. 2013, p. 25.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTB n. 3.626/1991. Dispõe sobre o registro de empregados, as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social e o registro de horário de trabalho. **Diário Oficial da União**, 13 nov. 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 41, de 28 de março de 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados**. 2007. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P41\\_07.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P41_07.html)>. Acesso em: 25 out. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. 2016. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 8.212, de 24 jul. 1991 - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.467, 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT. 2017b. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em: 12 out. 2017.

BRASIL. Previdência Social. **O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP**. 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/o-perfil-profissiografico-previdenciario-ppp/>>. Acesso em: 08 out. 2017.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **GFIP e SEFIP - Orientações Gerais**. 2017a. Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social->

1/orientacoes-gerais/gfip-e-sefip-orientacoes-gerais>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Manual de Orientações do eSocial – Versão 2.2**. 2016. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-esocial-v2.2>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

CENTRO DE ORIENTAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (COAD). **Obrigações acessórias ao contrato de trabalho**. 2001. Disponível em: <<http://www.coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/dp/manual/09-4.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2017.

DUARTE, R. D. **O big brother fiscal na era do conhecimento**. São Paulo: Ideas@work, 2008.

MARTINI, C. **SPED SOCIAL – O Caçula da família SPED**. 2013. Disponível em: <<http://blogskill.com.br/o-que-e-spe-d-social-ou-sped-folha/#.VY3e7BtViko>>. Acesso em: 02 out. 2017.

MOURA, I. J. L.; DIAS, G. M. A.; SILVA, M. V. P. **Inovações tecnológicas e seus benefícios para a contabilidade**. 2006. Disponível em: <<http://www.contadorperito.com/index.php?ag=15479&tp=3>>. Acesso em: 12 maio 2017.

MOURA, O. R. **Contabilidade geral fácil**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas de informação gerenciais: estratégias, táticas, operacionais**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PASA, E. C. O uso de documentos eletrônicos na contabilidade. **Revista Contabilidade e Finanças da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 14, n. 25, p. 72-783, jan./abr. 2001.

RIBEIRO, O. M. **Contabilidade comercial fácil**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

SÁ, A. L. **Teoria da contabilidade**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SAGE IOB. **E-social online**. 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.iob.com.br/Frontend/Login?ReturnUrl=%2F>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

THOMÉ, I. **Empresas de serviços contábeis: estrutura e funcionamento**. São

VIANNA, C. S. V. **Legislação trabalhista, previdenciária e contratos**. Curitiba: lesde Brasil, 2008.