

# E-SOCIAL: IMPLANTAÇÃO E MUDANÇAS NA CULTURA ORGANIZACIONAL

## *E-SOCIAL: IMPLEMENTATION AND CHANGES IN ORGANIZATIONAL CULTURE*

---

Sidnei José Schmith 1  
Doriane Braga Nunes Bilac 2

---

**Resumo:** O e-Social é um módulo do Sistema de Escrituração Digital (SPED), criado para unificar as informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias pelos empregadores. O objetivo deste estudo foi identificar a visão dos contadores sobre a implantação do e-Social. Na metodologia, a pesquisa foi classificada como descritiva com abordagem qualitativa. Como instrumento de coleta dos dados utilizou-se a entrevista semiestruturada. A população foi composta por dois professores contadores da Faculdade Itop. Os resultados mostram que os entrevistados não se sentem preparados para o e-Social e consideram que o principal benefício do e-Social é a unificação e padronização das obrigações trabalhistas já existentes, enquanto que a maior dificuldade encontrada está na divergência de dados cadastrais demorando o repasse das informações. Conclui-se que toda inovação gera mudanças na cultura organizacional

**Palavras-chaves:** e-Social. Implantação. Mudanças. Dificuldades.

**Abstract:** The e-Social is a module of the Digital Bookkeeping System (SPED), created to unify tax, labor and social security information by employers. The objective of this study was to identify the accountants' view on the implementation of e-Social. In the methodology, the research was classified as descriptive with a qualitative approach. As a data collection instrument, semi-structured interviews were used. The population consisted of two accountant professors from Faculdade Itop. The results show that the interviewees do not feel prepared for the e-Social and consider the main benefit of the e-Social is the unification and standardization of the existing labor obligations, while the greatest difficulty encountered is in the divergence of registration data, delaying the transfer of information. It is concluded that all innovation generates changes in the organizational culture

**Keywords:** e-Social. Implantation. Changes. Difficulties.

---

1 Estudante do Curso Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade ITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8544324956180698>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7165-2530>. E-mail: [sidschmith@gmail.com.br](mailto:sidschmith@gmail.com.br)

2- Professora do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade ITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7643848873641993>. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2632-345X>. Email: [doribilac@gmail.com.br](mailto:doribilac@gmail.com.br)

## Introdução

Atualmente as obrigações acessórias têm grande peso dentro da rotina dos escritórios. As declarações e arquivos gerados têm periodicidade que varia de acordo com o tipo da obrigação e, por isso, podem ser mensais ou anuais (Sefip, CAGED, RAIS). Cada declaração expedida tem sua complexidade e exige informações específicas, que são geradas no dia a dia.

É nesse meio que surge o e-Social, software/programa contábil trabalhista, que tem como objetivo integralizar informações de milhares de trabalhadores de todo o país em tempo real, em um sistema único simplificado capaz de processar, validar, organizar e distribuí-las. Todas as informações estarão disponíveis online, onde cada ente poderá acessar o que for de seu interesse.

Assim, o e-Social é um projeto do Governo Federal, que objetiva a unificação das informações trabalhistas, e tem como principal finalidade a consolidação das obrigações acessórias em uma única entrega, que atualmente é feita de forma individual.

O e-Social foi criado devido a grande lentidão no que tange os processos e fiscalizações trabalhistas em todo o território nacional. O projeto envolve órgãos como: Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, INSS – Instituto Nacional do Seguro Social e Caixa econômica Federal, que de forma coletiva trabalham na construção e desenvolvimento do mesmo.

Desde a criação do Decreto nº 8373 de 11 de dezembro de 2014, o e-Social por várias vezes sofreu prorrogações na sua implantação. A longo prazo o e-Social será um excelente instrumento de informatização, por que será possível processar um grande volume de dados de modo simultâneo. Porém desenvolver um sistema que engloba todos os processos de execução da folha de pagamento, e os registros das obrigações trabalhistas, leva tempo e recurso até chegar a implantação definitiva.

Por detrás da implantação do projeto existem várias análises e discussões que abrangem a sua criação, desde a complexidade do desenvolvimento até a sua utilização de fato. Como consequência de toda a especulação gerada em torno da implantação do projeto, dos benefícios, da forma como se darão todos os processos, da transmissão das informações, da capacitação dos profissionais da área é que se pretende responder o seguinte questionamento: Qual é a percepção dos contadores professores da Faculdade ITOP em relação a implantação do e-Social? Foi fixado como objetivo geral: identificar a visão que os contadores professores da Faculdade ITOP têm sobre a implantação do e-Social e, como objetivos específicos: descrever a configuração do e-Social, apresentar a operacionalização do e-Social e evidenciar as vantagens e desvantagens do e-Social.

O tema é relevante porque esse programa integrará informações de milhares de trabalhadores de todo o país em tempo real, em um sistema único simplificado capaz de processar, validar, organizar e distribuir informações trabalhistas para os diversos entes que poderão ter interesse nessas informações

## Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um sistema de informatização para o cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes as administrações tributárias e órgãos fiscalizadores (ALMEIDA, 2008).

Instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007, o SPED, faz parte do Programa de Aceleração Do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007/2010) e do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMTA). O SPED surgiu para unificar os movimentos e processos contábeis, melhorando a interação entre fiscal e contábil. A validade jurídica das informações prestadas é garantida através da certificação digital.

De acordo com Almeida (2008, p.1) o SPED é um programa que “prevê a obtenção das informações junto as empresas de forma on-line. A iniciativa eliminará a troca de informações processuais entre os órgãos, fortalecendo o controle de arrecadação e disponibilizando uma

base autêntica para uso de fins lícitos pelo governo”.

Segundo Silva (2012), com a implantação do SPED os contribuintes assumirão uma nova postura em relação ao pagamento de tributos, porque passarão a ser monitorados em suas atividades fiscais.

Esse Sistema tem como função o cruzamento de dados, onde é possível identificar erros e falhas nas informações repassadas. Em consequência, ao serem identificadas, evita atos ilícitos e aumenta a arrecadação dos impostos e contribuições.

De acordo com a Receita Federal do Brasil (2019) os principais objetivos do SPED são: promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais; racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores; identificar de forma mais adequada os ilícitos tributários.

O SPED é composto por grandes projetos. De acordo com os dados da receita federal são eles: nota fiscal eletrônica (NF-e), conhecimento de transporte eletrônico (CT-e), escrituração Contábil digital (ECD), escrituração fiscal digital (EFD), e em fase de implantação, destacamos o e-Social, que é objeto de estudo deste projeto

**Figura 1** – Composição do SPED



**Fonte:** Contador Nota 10 (2019).

A Figura 1 mostra os módulos que compõe o SPED tanto no aspecto das obrigações acessórias como fiscais.

## **Sistemas de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhista – e-Social**

O e-Social é um módulo do SPED, que irá exigir que empregadores de todo o país enviem ao fisco, de uma forma unificada, todas as informações trabalhistas previdenciárias, fundiárias, tributárias referente aos seus empregados. Pode ser considerado um projeto bem complexo que compõe o SPED (ALMEIDA, 2008).

De acordo como Manual de Orientação 2.1 de julho de 2015 o e-Social é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do e-Social, armazenando-as no Ambiente Nacional doe-Social, 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) 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 – TEM.

Com objetivo de unificar as obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias, além de agilizar, também visa otimizar fiscalizações, garantindo os direitos dos trabalhadores. De forma que todo o conteúdo estará disponibilizado online, dando acesso a cada órgão acessar as informações de seu interesse (IOB, 2018).

## **Cronograma de implantação do e-Social**

De acordo com a Receita Federal do Brasil (2018) o primeiro cronograma do E-Social informava que o e-social seria implantado a partir de setembro de 2013. Porém o cronograma foi adiado por falta de estrutura das organizações. Outro cronograma foi divulgado, com data prevista de implantação para dezembro de 2014. A Resolução nº 1 do Comitê Diretivo do e-Social publicada no DOU dia 29/06/2015 estabelece outro cronograma de adesão dos empregadores ao e-Social para setembro de 2016. Contudo, em 31 de agosto de 2016 novas alterações foram divulgadas e a data de implantação passou a ser janeiro de 2018.

## **Órgãos responsáveis pelo e-social**

Os órgãos que integram o a implantação do e-Social de acordo com a Receita Federal (2012) são: a própria Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto da Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa econômica federal (CEF), conselho curador do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), Fenacom, de forma que cada órgão contribui com o repasse das informações necessárias para implantação do e-Social.

## **Benefícios do e-social**

Os benefícios com a adoção do e-Social, são inúmeros dentre eles, destacam-se os seguintes:

Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.

Reduzir o custo de produção, controle e disponibilização desinformações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Compartilhamento de um único banco de dados entre os órgãos intervenientes, com informações integradas e atualizadas sobre o universo relativo aos vínculos

do trabalho, respeitado as prerrogativas e restrições legalmente impostas.

Melhorar a distribuição da carga tributária sobre os contribuintes pelo vigoroso combate à sonegação, tornando mais célere a identificação de ilícitos trabalhistas, previdenciários e

Tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Reduzir as fraudes na concessão de benefícios previdenciários e no seguro desemprego pela implementação de métodos seguros de transmissão e cruzamento de informações.

Ampliar a base de arrecadação dos tributos incidentes sobre a remuneração, sem aumentar a carga tributária. Reduzir a informalidade na relação de emprego (RECEITA FEDERAL, 2018)

## **Principais mudanças que irão ocorrer com a implantação do e-social**

### **Contrato de Trabalho: Contrato de Experiência**

O contrato de experiência é uma espécie de contrato de prazo determinado, não podendo exceder a 90 dias, sendo permitida uma única prorrogação dentro do prazo limite. O contrato passará a ser considerado por prazo indeterminado, independentemente de qualquer anotação na carteira de trabalho, quando ultrapassado o período de experiência. Tendo em vista a falta de necessidade de qualquer formalidade entre as partes quando do término do contrato de experiência, conforme o art. 451 da CLT, estamos diante de uma novidade com a implementação da E-Social, já que se existe uma data limite o sistema irá aguardar uma renovação do contrato estabelecido entre as partes. Assim, cada uma das etapas desta relação: admissão, prorrogação de experiência e alteração do tipo de contrato de determinado para indeterminado, deverão ser comunicadas, individualmente, ao sistema da E-Social.

### **Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**

De acordo com o site [agencia.previdenciaria.gov.br](http://agencia.previdenciaria.gov.br) : A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deve ser imediata. E esta sujeita à multa a empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal. A função da CAT além de controles estatístico e epidemiológicos para os órgãos Federais garante a assistência acidentária ao empregado junto ao INSS como também uma aposentadoria por invalidez.

Apesar de uma das premissas do E-Social ser a simplificação do cumprimento das obrigações principais e acessórias, de forma a possibilitar a todos os órgãos envolvidos (INSS, RFB, CAIXA e MTE) o compartilhamento de informações, sabemos que num primeiro momento

as antigas obrigações não estarão dispensadas. Um dos eventos previstos ao E-Social é a Comunicação do Acidente de Trabalho – CAT. Sendo assim, ocorrendo o acidente de trabalho ou uma doença profissional ao trabalho, havendo ou não o afastamento, a empresa deverá comunicar o fato na E-Social e também à Previdência Social. Ocorrendo o afastamento do colaborador em decorrência do acidente, também deverá ser enviado o evento de afastamento temporário.

## **Férias**

De acordo com o Art. 135 da Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) a concessão das férias deve ser feita, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 dias para férias individuais ou 15 dias no caso de férias coletivas, ao empregado. Dessa participação o interessado dará recibo.

Mas sabe-se que muitas empresas não realizam esta notificação no devido prazo legal e para regularizar a situação ele é feita, retroagindo-se a data do documento. No e-Social a notificação também esta prevista de comunicação ao sistema e tal pratica realizada fora de seu devido prazo ficará evidenciada. Portanto, é preciso que as empresas façam uma gestão adequada da programação das férias de seus colaboradores.

## **Rescisões**

De acordo com o Art. 478 da CLT o aviso prévio é a comunicação da rescisão contratual de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com antecedência, sendo admitida a reconsideração da parte que concedeu o aviso prévio, sendo facultado a outra parte aceita-la ou não. Ocorre que esta reconsideração é feita de forma tácita, quando o empregado continua trabalhando normalmente depois de expirando o prazo de vencimento do aviso.

No e-Social a mudança dar-se da seguinte forma, ao comunicar o aviso prévio o sistema ficará aguardando o envio do evento da rescisão do contrato ou do cancelamento do aviso prévio, ou seja será preciso que a empresa passem a controlar mais esta rotina, para que na validação do envio da folha de pagamento do mês este colaborador possa constar normalmente.

## **Abordagem Metodológica**

Esta pesquisa consiste em estudo descritivo com abordagem qualitativa para a análise dos dados. Os estudos descritivos consistem em observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los, e estudos qualitativos apresentam os resultados da pesquisa de forma subjetiva e não estatística (CERVO; BERVIAN, 1996).

Os sujeitos da pesquisa foram dois professores contadores da Faculdade ITOP que possui empreendimento contábil registrado no Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Tocantins (CRC-TO). A coleta dos dados foi realizada através de entrevista semi estruturada com os sujeitos da pesquisa, nas dependências da instituição de ensino superior, no mês de junho de 2019. Os dados coletados foram classificados nos seguintes conteúdos: .

## **Resultados e Discussões**

Para melhor compreensão dos dados coletados, apresenta-se no Quadro 1 as perguntas e respostas fornecidas pelos entrevistados.

**Quadro 1 – Respostas dos entrevistados**

Perguntas	Contador nº 1	Contador nº 2
Todas as empresas que vocês prestam serviço contábil estão cadastradas no e-Social?	Sim	Sim
Vocês conseguem processar todas as informações da folha de pagamento no prazo determinado?	Sim	Sim
Quais dificuldades vocês e o empresário estão enfrentando com o e-Social?	Dificuldades cadastrais, com relação aos documentos dos funcionários e validação dos eventos por parte da Receita Federal do Brasil. Dificuldades em mudar a cultura organizacional.	Reunir todo o histórico trabalhista dos funcionários no cadastro do e-Social, da contratação a licenças e demissão pois qualquer inconsistência nos dados impede que o sistema continue funcionando.
Quais benefícios o e-Social proporciona ao empresário?	Unificação de diversas informações em um único sistema será útil	Deve-se informar diversas obrigações acessórias mensalmente
A operacionalização do Setor Pessoal ficou melhor com o e-Social?	Possibilitou maior fiscalização e unificou diversas obrigações	Sim pois eliminou varias obrigações
Sua equipe técnica está qualificada para manusear o e-Social?	Ainda não	Em parte. Estão se atualizando com a prática
Sua equipe técnica e você ainda têm dúvidas sobre o e-Social?	Sim porque todo processo novo gera incertezas	Sim

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Após leitura e comparação das respostas apresentadas foi percebido que as falas dos entrevistados são semelhantes ao texto da reportagem apresentada no *Jornal Contábil* (2019, p. 1), isto é, a insatisfação para com o e-Social está vinculada aos seguintes fatores:

inconsistências e dados duplicados, como PIS e nome de casado, travam o sistema e impedem o preenchimento do cadastro; Quantidade de informações exigidas é muito grande e eleva custos nas áreas de recursos humanos e contabilidade; Empresas temem levar multas por não conseguirem entregar os dados no prazo; Governo faz mudanças constantes na fase de testes e exige que empresas também se adaptem; Faltam informações e campanha de conscientização para preparar as empresas

Concordando com esses aspectos e destacando outros Domingos apud Ucelli (2018, p. 2) destaca que

Observamos que o processo de adequação realmente é bastante complexo, já que exige mudanças culturais, principalmente dos departamentos pessoais das empresas. Mas acreditamos que com o tempo as empresas observarão resultados positivos. Exemplo é que na Confirp, com base nessas mudanças e pesados investimentos em tecnologia, já estamos criando um sistema em que todas as informações trabalhistas sejam centralizadas e transmitidas para o e-Social, em um ambiente muito seguro para as empresas.

Assim, pode-se inferir que toda atividade nova gera insatisfação pelo fato das pessoas não estarem habituadas e nem qualificadas para sua execução. Foi o que aconteceu com o e-Social.

## Considerações Finais

O e-Social é uma ferramenta para o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. O mesmo foi criado com o fim de modernizar a forma como tais informações são transmitidas aos órgãos governamentais. Esse aspecto exige da classe empresarial cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias. No entanto, por se tratar de um novo procedimento operacional relativo as obrigações trabalhistas, todos os envolvidos nesse processo estão em fase de adaptação e, por isso, insatisfações são manifestadas.

Assim, sugere-se para pesquisas futuras, a avaliação dos benefícios e dificuldades enfrentadas pelos administradores, contadores e funcionários do departamento de recursos humanos.

## Referências

ALMEIDA, José O. Tavares. **O SPED e a transparência nas relações tributárias**. Disponível em: < [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Brazil/Local%20Assets/Documents/Artigo%20SPED%20Othon%20Almeida\(2\).pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Brazil/Local%20Assets/Documents/Artigo%20SPED%20Othon%20Almeida(2).pdf)>. Acesso em: 3 jun. 2018.

CERVO, A L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

E-SOCIAL. **RESOLUÇÃO e-Social N° 1, DE 24 DE JUNHO DE 2015 DOU DE 25/06/2015**. Disponível em: < <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/e-Social/2015/1.htm>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

E-SOCIAL – **Manual de orientação do E-Social**. Disponível em: <https://www.e-Social.gov.br/>. Acesso em: 3 mai. 2018.

IOB. **Manual de orientação do e-Social**. Disponível em: <[http://www.iob.com.br/hotsite/exclusivo/portale-Social/download/MOS\\_V\\_2\\_1\\_Publicacao.pdf](http://www.iob.com.br/hotsite/exclusivo/portale-Social/download/MOS_V_2_1_Publicacao.pdf)>. Acesso em: 08 mai. 2018.

JORNAL CONTABIL. **Problemas e Dificuldades e despreparo na implantação do E-Social pelas empresas**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/problemasdificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-e-Social-pela-empresas-confira/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Portal do Sped 2012 e-Social**. Disponível em: <[http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/spedcontabil/download/Manual\\_de\\_Orientacao\\_da\\_ECD.pdf](http://www1.receita.fazenda.gov.br/sistemas/spedcontabil/download/Manual_de_Orientacao_da_ECD.pdf)>. Acesso em: 3 jun. 2018.

SILVA. Milton dos Santos. **As repercussões do Sistema Público de Escrituração Digital SPED**. Minas Gerais: Pedro Leopoldo, 2012.

UCELLI, Paulo. **e-Social muda estrutura trabalhista das empresas**. 2018. Disponível em: <https://www.confirp.com.br/e-Social-muda-estrutura/>. Acesso em: 2 ago. 2019.

Recebido em 26 de setembro de 2020.

Aceito em 18 de novembro de 2020.