



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**MUDANÇAS OCORRIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS
PRÁTICAS TRABALHISTAS NO BRASIL.**

DANIELE DO NASCIMENTO SANTOS

Campina Grande – PB

2017

DANIELE DO NASCIMENTO SANTOS

**MUDANÇAS OCORRIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS
PRÁTICAS TRABALHISTAS NO BRASIL.**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Curso de Ciências Contábeis,
da Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Msc. Sidney Soares de Toledo.

Campina Grande – PB

2017

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S237m Santos, Daniele do Nascimento.

Mudanças ocorridas com a implantação do e-social nas práticas trabalhistas no Brasil [manuscrito] / Daniele do Nascimento Santos. - 2017.

20 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação: Prof. Me. Sidney Soares de Toledo, Departamento de Ciências Contábeis".

1. SPED. 2. E-social. 3. Práticas trabalhistas. I. Título.

21. ed. CDD 657.835

DANIELE DO NASCIMENTO SANTOS

**MUDANÇAS OCORRIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS
PRÁTICAS TRABALHISTAS NO BRASIL.**

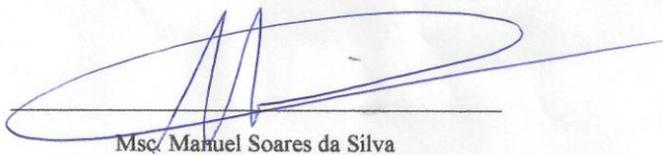
Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Ciências
Contábeis.

Aprovada em: 11/05/2017.

BANCA EXAMINADORA



Msc. Sidney Soares de Toledo (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Msc. Manuel Soares da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Msc. Vânia Vilma Nunes Teixeira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO	6
2.1 Práticas Trabalhistas no setor pessoal	6
2.2 Sistema Público de Escrituração Digital	6
2.3 O que é e-social	8
2.3.1 Procedimentos para o envio de informações prestados no e-social.....	12
2.3.2 Benefícios	14
2.3.3 Impactos	15
3 METODOLOGIA	16
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
ABSTRACT	18
REFERÊNCIAS	19

SANTOS, Daniele do Nascimento. **MUDANÇAS OCORRIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS PRÁTICAS TRABALHISTAS NO BRASIL**. 2017. 20 fls. Trabalho de Conclusão de Curso- Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017.

RESUMO

As práticas trabalhistas ao longo dos anos vêm sofrendo adaptações com acordos coletivos, lutas sindicais e adaptação de mercado através de mudanças sociais e econômicas causadas pela globalização. Para que o Governo possa ter um maior controle destas rotinas e, consequentemente aumente a arrecadação de tributos, necessário se faz utilizar ferramentas tecnológicas. A partir disto, o Governo Federal implantou nas empresas com faturamento bruto em 2014 superior a R\$ 78.000,00 o *e-social*, um projeto que faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, e passará a ser obrigatório para todas as empresas brasileiras, a partir de janeiro de 2018, para dotar o governo de todas as informações e dados das relações trabalhistas, tendo o seu envio através de uma certificação digital. Diante disto, este trabalho tem como objetivo descrever quais as principais mudanças que ocorrerão nas práticas trabalhistas com a implantação do e-social. Para atingir o objetivo foi realizada pesquisa bibliográfica que caráter exploratória e descritiva e abordagem qualitativa. Essa nova prática trará mais precisão e agilidade as informações, garantindo ao fisco maior controle e as empresas o cumprimento das suas obrigações trabalhistas. O e-social traz benefícios para as empresas, pois há uma diminuição na parte burocrática para a entrega dos documentos, mas também traz alguns impactos, visto que elas devem se adequar as exigências desse sistema.

Palavras-chave: *Sped. E-social*. Práticas trabalhistas.

1. INTRODUÇÃO

Foi a partir da Revolução de 1930 que o governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Já a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do trabalho no Brasil onde trouxe várias medidas de proteção ao trabalhador.

Nos anos subsequentes foram criados a organização do Departamento Nacional do Trabalho, regulamentação da sindicalização, critérios para concessão de férias, critérios para caixa de aposentadoria e pensões e carteira de trabalho (BRASIL, 1934).

Depois o Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943 institui a Consolidação da Lei de Trabalho (CLT), ela unifica toda legislação trabalhista existente no Brasil, onde o seu objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela prevista. Ela é a principal ferramenta para a regulamentação das relações de trabalho e proteção aos trabalhadores.

Segundo Fernandes (2011), para desburocratizar o atendimento às disposições legais instituídas pelo Sistema Tributário Nacional, foi criado em 1970 o Sistema Nacional Integrado (União, Estados e Municípios) de Informações Econômicas Fiscais (SINIEF), começando uma integração fiscal no país com o uso da tecnologia de informação. Após essa mudança houve uma modernização de administração tributária no País, alterando a rotina dos profissionais contábeis. A tecnologia da informação foi um marco para a contabilidade, pois ela passou a utilizar dessa ferramenta com o objetivo de prestar informações em tempo real para qualquer órgão em questão de segundos.

Conforme Rodrigues, Silva e Alfredo (2013, p. 2), a era digital promoveu uma verdadeira revolução no trabalho das empresas tanto no setor pessoal como em outros setores, o novo cenário extinguiu a antiga era do papel, as escriturações eram feitas em folhas de papel, impressas e armazenadas em arquivos físicos. Agora o acesso aos documentos será feito diretamente pelo computador através de arquivos digitais que estão disponíveis no site da Receita Federal do Brasil.

As relações trabalhistas no Brasil se mantiveram baseadas na CLT. Na tentativa de uniformização, simplificação de processos e aumento de controle, o governo desenvolveu um sistema de informação integrado chamado Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) que tem como objetivo unificar, padronizar e melhorar a qualidade das informações contábeis e fiscais das empresas, assim a fiscalização será mais eficiente, minimizando a possibilidade de ações criminosas contra o fisco (BRASIL, 2007).

Seguindo o mesmo sistema o governo implantará um novo módulo ao SPED denominado *e-social*, Sistema de Escrituração das Obrigações Trabalhistas, Fiscais e Previdenciárias (BRASIL, 2014). As empresas terão que se adequar ao e-social, uma vez que haverá várias mudanças com a implantação desse novo sistema.

Diante deste cenário, o presente trabalho indaga: Quais serão as principais mudanças nas práticas trabalhistas que ocorrerão com implantação do e-social?

Assim, o objetivo geral desse trabalho é descrever quais as principais mudanças que ocorrerão nas práticas trabalhistas com a implantação do e-social.

Como objetivos específicos: (I) Identificar a estrutura do SPED; (II) Relacionar as práticas trabalhistas que terão alterações; (III) Descrever os benefícios e impactos para as empresas com a implantação do e-social.

Essa pesquisa demonstra os efeitos que estão acontecendo na área contábil e de Recursos Humanos com a implantação do sistema e-social. Os escritórios de contabilidade devem orientar seus clientes em relação as mudanças que ocorrerão com esse novo

procedimento, pois alguns documentos terão que ser enviados imediatamente para o fisco após sua implantação. O tema escolhido apresenta relevância, pois busca mostrar as contribuições que irão acontecer nas empresas com o e-social, tornando as rotinas trabalhistas mais simplificadas, padronizadas e organizadas e mais transparente entre empresa e empregado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Práticas trabalhistas no setor pessoal

O setor pessoal faz parte da estrutura de praticamente todas as empresas, sendo que algumas empresas de pequeno porte terceirizam esse serviço para escritórios contábeis, é nesse setor que estão incluídas as rotinas trabalhistas. Responsável por realizar atividades específicas dentro da empresa, referentes aos funcionários, a partir de sua contratação, elaboração de guias de pagamentos de salários, 13º salário, transportes, férias e também fornecer informações ao governo, através de obrigações acessórias com várias informações relativas a relação de trabalho, ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). As obrigações acessórias desse setor são: Sistema Empresa de recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social (SEFIP); Declaração do Imposto Retido na Fonte (DIRF), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Segundo Silva (2009, p.21), departamento pessoal é o “Departamento responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam os empregados. Responsável ainda pelos procedimentos de folha de pagamento”. O objetivo desse departamento é realizar os registros legais para a administração burocrática exigida pela legislação trabalhista.

As empresas devem estar sempre atualizadas e informadas sobre os assuntos que abrangem as práticas trabalhistas, como, por exemplo, legislação de contratos terceirizados, tributação e fiscalização, para que a rotina do departamento seja cumprida corretamente. Recentemente ocorreu uma mudança nesse setor que mexeu com a rotina dos funcionários, foi a introdução do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), onde todas as empresas brasileiras, inclusive as pequenas deverão gerar arquivos digitais da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais referentes aos trabalhadores.

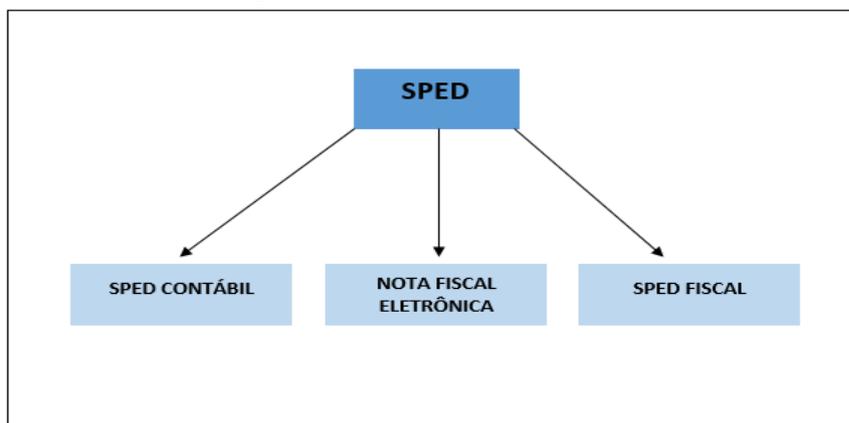
2.2 Sistema Público de Escrituração Digital

O Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, esse projeto faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC), ele constitui um avanço para a fiscalização, pois coloca a escrituração contábil na era digital, unifica as atividades de armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal das empresas, utilizando uma certificação digital para assinatura dos documentos eletrônicos, garantem a validade jurídica na forma digital dessas informações que antes eram feitas apenas no papel. O SPED iniciou-se com três projetos: Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e a NF-e Ambiente Nacional.

O SPED traz benefícios ao governo e trará às empresas. Alguns são: redução de custos, pois não necessita de emissão nem armazenamento em papel, rapidez no acesso a informação, melhoramento no combate à sonegação, cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais, entre outros. Ele tem o objetivo de informatizar a relação entre o fisco e os contribuintes, estabelecendo transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. Torna-se um instrumento rápido a identificação de ilícitos tributários, já que melhorou o controle dos processos, tornando-os mais rápido no acesso às informações, permitindo uma fiscalização mais efetiva das operações com auditoria eletrônica e cruzamentos de dados.

Esse projeto iniciou com apenas três módulos como mostra a figura 1, sistema digital contábil que substitui a escrituração em papel pela escrituração em formato de arquivo, ou seja, em versão digital, o segundo módulo é a Nota Fiscal Eletrônica e por último o sistema digital fiscal que substitui a Declaração de Informações Econômico-Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ).

Figura 1- sistemática inicial do SPED



Fonte: Santos, 2016.

A figura 2 mostra a estrutura atual do SPED, onde possui doze módulos que são: E-social, Escrituração Contábil Fiscal (EFC), Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída (EDF Reinf), e-financeira, Escrituração Contábil Digital (ECD), EFD contribuições, EFD IPI / ICMS, Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Nota Fiscal de Serviços Eletrônica (NFS-e), Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica (NFC-e) e Conhecimento de Transporte Eletrônico (CT-e).

Figura 2- Estrutura atual do SPED



Fonte: Adaptado da Receita Federal, 2016.

2.3 O que é e-social

Um dos módulos do SPED, o Sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-social) foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. O e-social unifica o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, ou seja, centraliza todos os documentos que eram entregues de forma separada para os órgãos competentes, onde consolidou em uma única entrega as obrigações acessórias da área trabalhista, ele controla os tributos, atividades laborais, sistema estatístico laboral e econômico, contém entre outros: admissões, demissões, horas extras, diferenças salariais obtidas nos dissídios coletivos, afastamentos do trabalho, tributos retidos, controle das atividades desempenhadas, acidentes de trabalho, informações para recolhimento do FGTS E INSS, ele também entrega a folha de pagamento onde demonstra os valores pagos, verbas, onde os recolhimentos efetuados são conferidos com base na mesma.

O Decreto, diz que:

O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e

III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

§ 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos:

I - o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei;

II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço;

III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário.

Esse projeto engloba os órgãos da Receita Federal, Ministério do Trabalho, Ministério de Previdência Social, INSS e Caixa Econômica Federal. Por meio dele, será realizado um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, onde ficarão armazenados no Ambiente Nacional do E-Social, que serão utilizadas para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS, pelos os órgãos participantes.

O manual do e-social 2.1, diz que os órgãos partícipes irão disciplinar os procedimentos e os efeitos para que as informações prestadas no e-social tenham a base de cálculo para a apuração dos débitos delas decorrentes e a base de dados para fins de cálculo e concessão de benefícios previdenciários e trabalhistas em atos administrativos das autoridades competentes.

No início o e-social trará mudanças no comportamento e na área de pessoal das empresas, desde sua implantação até a sua operacionalização, ele vai mudar a forma como as empresas do Brasil lidam com suas obrigações trabalhistas. As transmissões das informações serão enviadas por meio eletrônico de forma unificado, através de um sistema disponibilizado pelo governo. As principais obrigações que ficam unificadas são:

- Livro de Registro de Empregado;
- Folha de Pagamento;
- Guia de Recolhimento do FGTS (GFIP);
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS);
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED);

- Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF);
- Comunicação Acidente de Trabalho (CAT);
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização (MANAD);
- Termo de Rescisão e Formulário do Seguro Desemprego.

Segundo o manual do e-social, a substituição das informações que são prestadas aos órgãos integrantes do e-social, se dará com base na regulamentação de cada órgão, de acordo com a competência legal para exigências dessas obrigações. Os órgãos darão publicidades da substituição de suas obrigações por meio de ato normativo específico da autoridade competente, a ser emitido de acordo com a oportunidade e conveniência administrativa.

Para o empregador doméstico deve ser prestada toda informação do empregado para emitir uma guia e pagar todos os tributos, inclusive o INSS e FGTS. Além do empregador doméstico, o *e-social* abrange as grandes corporações, o microempreendedor individual (MEI), a micro, pequenas e médias empresas com ou sem empregados.

No manual de orientações do e-social 2.1, determina como são prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais referentes à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Ainda no manual do e-social está descrito que:

São objetivos do e-social:

- Viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores;
- Simplificar o cumprimento de obrigações; e
- Aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.

Segundo Martins (2015), esse novo sistema exige uma mudança de cultura das empresas, o que é difícil de ser realizado. “Mudança de cultura é tabu, em todo o universo corporativo, existem centenas, milhões de artigos, teses, livros, enfim, um mar de tópicos, relacionados a mudanças de cultura empresarial, [...]”.

Com a implantação do e-social, haverá uma maior responsabilidade do setor de pessoal, pois, “o não cumprimento das obrigações-informações e prazos considerando os procedimentos corretos vai gerar, automaticamente, multas pesadas, pois a fiscalização dos órgãos governamentais será virtual a cada arquivo enviado pela área de RH” (TOCCHIO, 2014), e também estão envolvidos outros departamentos, como fiscal, logística, folha de pagamento, financeiro, jurídica, de segurança, medicina do trabalho, onde fica necessário a

participação do contabilista no processo de compreensão deste sistema. Alves (2014) escreveu:

(...) A área de recursos humanos, de forma geral, precisará se adaptar muito a essa nova realidade porque, embora algumas empresas já possuam sistemas que administram os dados da área, existe a necessidade de se adequarem ao novo formato e à nova forma de envio das informações relativas às relações trabalhistas e previdenciária.

Serão unificadas e prestadas de modo padronizado e eletrônicos as obrigações como CAGED, GFIP/SEFIP, DIRF, RAIS, de uma única só vez no sistema nacional do *e-social* e depois distribuídos para os órgãos públicos (CEF, MT, MPS, INSS, RF). Serão registrados pelo e-social muitos eventos, como admissões, alterações contratuais, exames médicos, pagamentos, rescisões, entre outros. Tudo tem que ser registrado de imediato no sistema pois, “[...] o E-social deverá ser alimentado no prazo legal e para tanto a movimentação deverá sempre ser informada com antecedência” (YOSHITAKE et. at. 2015, p.14).

Tocchio (20014) enfatiza que:

Quando for implantado em sua totalidade, o eSocial será estendido a todos os empregadores, pessoas físicas e jurídicas, trazendo grandes alterações em relação à sistemática atual, tais como: centralização de informações e atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes; integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do eSocial, permitindo a automação na transmissão das informações dos empregadores; padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.

Para Alves (2014), o e-social permitirá um maior dinamismo e acessibilidade as informações e assim com o passar do tempo irá diminuir a obrigatoriedade de arquivamento de grande parte dos documentos. Ainda segundo Alves (2014), “prevê-se um significativo aumento da carga tributária”, através do controle das autoridades fiscais e as informações das áreas trabalhistas e previdenciária que serão disponibilizadas pelas empresas em ambiente eletrônico. Já Nasajon 2014, “ No geral, o que o e-social assim como o Sped contábil, promovem é a real aplicação das leis no Brasil”.

Com a implantação do e-social que estará relacionado com o ambiente da Receita Federal o setor pessoal terá que se adaptar com algumas mudanças em seus processos para atender a legislação e evitar multas trabalhistas, administrativas e tributarias, será muito importante que se verifique a veracidade das informações no registro do programa de folha de pagamento, é dever dele garantir exatidão das informações referente ao trabalhador e que estejam de acordo com a legislação do país. Algumas mudanças foram na folha de pagamento, os eventos ocorridos dentro do mês civil devem ser lançados na folha de

pagamento do respectivo mês e não do próximo. Na segurança e saúde do trabalhador: inclui informações dos exames médicos ocupacionais realizados pelos trabalhadores e exigirá uma descrição detalhada de todas as atividades desempenhadas por cada trabalhador. Na admissão de empregados: as informações do trabalhador admitido pela empresa deverão ser repassadas para o Governo até o dia anterior ao início da relação de emprego.

2.3.1 Procedimentos para o envio de informações prestadas no e-social

Para enviar os dados para o e-social o empregador poderá acessar o site www.esocial.gov.br. Após verificar as informações, a Receita Federal vai emitir um protocolo de recebimento e enviará ao empregador, sendo tudo isso feito através do Certificado Digital. As informações prestadas por meio dos eventos iniciais e tabelas do empregador/contribuinte, eventos periódicos e não periódicos, esses eventos serão enviados por meio de arquivos no formato XML, o que será validado e armazenado no ambiente nacional e disponibilizado aos entes dos partícipes do e-social.

As informações são geradas e as entregas do e-social são divididas em três etapas. A primeira será a prestação de informações em que os empregadores e trabalhadores são cadastrados no sistema da Receita, depois são feitos envios à medida em que os eventos acontecem na relação do trabalhador com a empresa. Esses eventos são chamados de Registro de Evento Trabalhista (RET) e são enviados individualmente.

O ambiente do e-social está identificado por produção: que estabelece a apuração e processo das informações do empregador que produz os efeitos jurídicos, pré-produção de dados reais: utiliza dados reais que serão validados e por último pré-produção de dados fictícios: é um ambiente de testes que não serão validados com os sistemas internos. Os eventos para prestações de informações são:

- Eventos iniciais: cadastramento inicial, identificação do empregador;
- Eventos de tabelas: é a complementação dos eventos iniciais, onde são responsáveis por várias informações que validam os eventos não periódicos e periódicos e isso otimiza na geração dos arquivos e o armazenamento das informações no Ambiente Nacional do e-social;
- Eventos não periódicos: esses eventos não tem uma data pré-fixada para ocorrer, porque dependem de acontecimentos entre a empresa e o empregado que influenciam nos direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais.

- Eventos periódicos: tem uma data definida e é composto por informações de folha de pagamento, apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias.

Alguns exemplos de eventos: 01.férias pois o empregador deve dar o aviso com antecedência de 30 dias diretamente no site do e-social, o que impede de avisos retroativos; 02. aviso prévio, o empregador deve dar ciência ao empregado com no mínimo, 30 dias de antecedência em relação a sua demissão, como prevê o art.487 CLT e se ocorrer o cancelamento também deverá enviar um registro.

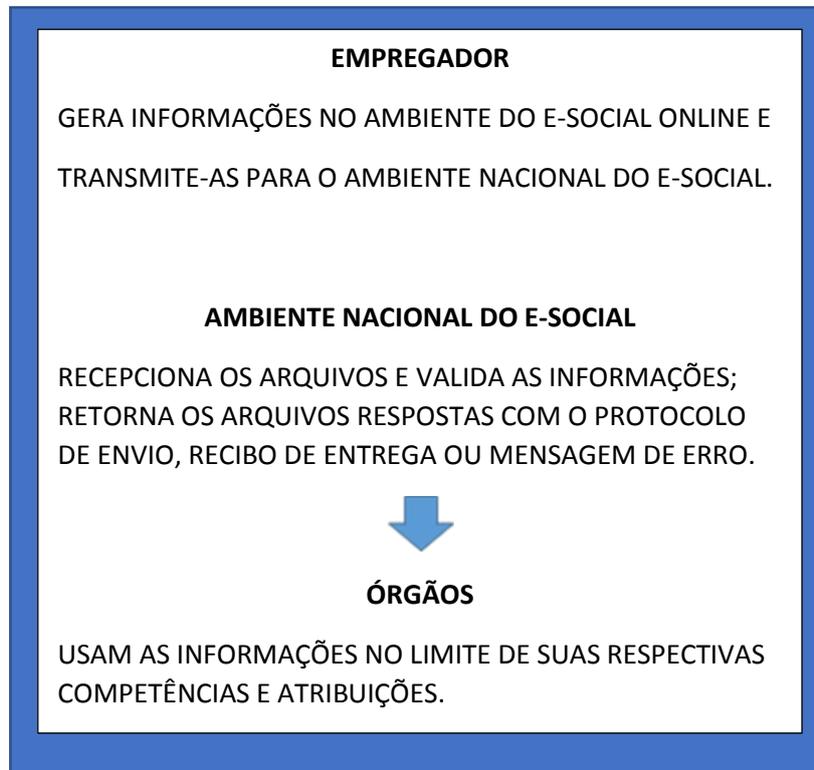
Haverá um acompanhamento do que acontece com o trabalhador, mudanças de remuneração, condições de trabalho, entre outros. A última etapa será o envio da folha de pagamento, que conterà todas as verbas pagas e descontadas, incluindo as que consta nas rescisões de contrato e férias e também um resumo das bases de cálculo de FGTS e INSS para recolhimento dos mesmos.

Só estará completo o procedimento de entrega quando a empresa efetivar o pagamento das guias que estará disponível no site no portal da RFB - Receita Federal do Brasil. A RFB fará toda a apuração dos dados declarados e monta a guia, por fim é confirmado pelo responsável que está assegurado pela certificação digital. A formatação depende do evento que será informado e os arquivos devem ser assinados pela empresa eletronicamente através do certificado digital e depois enviados para o ambiente nacional, que será validado e o e-social envia um protocolo de entrega.

O certificado será exigido antes de iniciar a transmissão de solicitação ao sistema, ele é utilizado para garantir a segurança das informações na internet, os eventos devem ser transmitidos com autenticação e assinatura digital.

Após a data que entrar em vigor o e-social os empregadores pessoa jurídica serão identificados pelo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e os empregadores pessoas físicas pelo Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). A figura 3, mostra como é feita a transmissão do e-social.

Figura 3- Transmissão do e-social



Fonte: Santos, 2016.

2.3.2 Benefícios

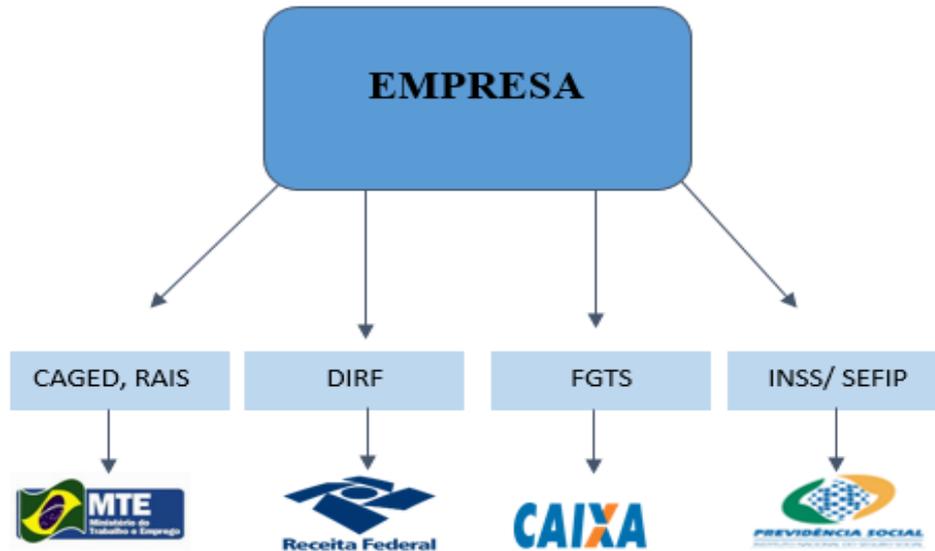
Nos dias atuais o empregador efetua os pagamentos com várias guias de recolhimento e com o e-social, os pagamentos trabalhistas serão feitos através de uma única guia. Essa centralização traz ganhos tanto para quem envia, pois há uma redução de burocracia, quanto para o Fisco onde a entrega facilitará a busca de irregularidades como por exemplo: atrasos nos prazos de entrega, cálculo e declarações inconsistentes.

As informações estarão em um só lugar e serão comparadas entre si antes que seja considerada cumprida, aos poucos estas obrigações deixarão de ser entregues isoladamente e serão incorporadas ao SPED. “Viabilizar a transmissão unificada das informações prestadas no CAGED, RAIS, DIRF, GFIP e GPS, eliminando diversas declarações e documentos que possuem basicamente as mesmas finalidades” (MANUAL 2.0, BRASIL, 2015, p. 23).

A figura 4 destaca como são feitos os envios das obrigações acessórias sem o uso do e-social, o empregador emite as informações para cada um dos órgãos e com esse sistema representado pela figura 5, só será necessário um documento que é entregue no ambiente nacional do e-social.

ANTES DO E-SOCIAL

Figura 4- Recolhimento das informações antes do e-social



Fonte: Santos, 2016.

COM O E-SOCIAL:

Figura 5- Recolhimento das informações com o e-social



Fonte: Santos, 2016.

2.3.3 Impactos

Haverá alguns impactos com a implantação do e-social, tanto na área de Recursos Humanos, quanto nos outros departamentos. Para o Governo Federal essa fase de implantação pode apresentar dificuldades pela necessidade de mudanças internas nas empresas para se adequar ao novo sistema. Tocchio (2014) afirma:

O eSocial não tem impacto somente no RH, nem é responsabilidade somente desta área, mas em toda e de toda a organização. Os líderes de todos os departamentos também deverão se adaptar às exigências das obrigações no controle da jornada, na admissão, nos afastamentos, nos treinamentos obrigatórios para o exercício da função, enfim, em tudo o que já é exigido por lei e, por vezes, passa despercebido aos gestores e empresários, nem sempre dando a importância devida.

Rosa (2014) afirma que são frequentes as discussões do empresariado frente ao governo, “em especial no que tange à falta de clareza das informações prestadas pelo poder público, o que dificulta a tentativa de adequação das empresas ao eSocial, bem como quando o assunto são os custos para sua implantação”. Sanches (2015) enfatiza “ Esta sistemática poderá causar na largada alguns impactos em distintas óticas na implantação do modelo. Na ótica de processos, podem ser necessários alguns ajustes, adequações nos processos de contratação e mais cautela”.

A rotina do RH será modificada, pois os processos não podem ser enviados com erros, se isso acontecer o e-social notifica a empresa. Para isso todo o pessoal envolvido tanto no setor do RH quanto dos outros setores deverá “ter conhecimento pleno para moldar os processos” (VERONA, 2014, p.30). As empresas que deixam para enviar as informações de última hora, terá problemas para se adequar com e-social.

As empresas também sofrerão impactos tecnológicos, pois terá que investir em bons softwares para promover a contabilização e transmissão automática dos dados relacionados as informações obrigatórias, isso vai fazer com que as empresas tenham mais custos.

3. METODOLOGIA

A metodologia aplicada a este trabalho foi uma pesquisa bibliográfica que caráter exploratória e descritiva. Exploratória porque tem como base o levantamento bibliográfico e documental, segundo Gil (2002 p. 41) “Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torna-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Descritiva, pois ainda segundo Gil (2002 p. 42):

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

A abordagem dessa pesquisa é qualitativa, pois de acordo com Raupp e Beuren (2004) “Abordar um problema qualitativamente pode ser uma forma adequada para conhecer a natureza de um fenômeno social.”

As pesquisas são de fundamental importância para o desenvolvimento do estudo. A pesquisa foi feita através de sites do governo federal, com base em outros artigos, entrevistas de especialistas publicadas em revistas específicas, esses materiais foram fundamentais para compreender o tema abordado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal, esse sistema traz alguns benefícios as empresas e ao governo pois não necessita de emissão e nem de armazenamento em papel, isso faz com que haja uma redução de custos, há também uma maior rapidez no acesso a informação, melhora no combate à sonegação, entre outros. Tem o objetivo de estabelecer uma transmissão única de diversas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. Fazem parte da estrutura do SPED: Escrituração Contábil Fiscal- ECF, Conhecimento de Transporte Público- CT-e, Escrituração Contábil Digital- ECD, Nota de Esclarecimento EFD-contribuições, EFD ICMS/IPI, Escrituração Fiscal Digital das Retenções e Informações da Contribuição Previdenciária Substituída- EFD- Reinf, e-financeira, MDF-e, Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica- NFC-e, Nota Fiscal Eletrônica-NF-e, Nota Fiscal de Serviços Eletrônica- NFS-e e por último o e-social que é um projeto onde envolve os órgãos da Receita Federal, Ministério do Trabalho, Ministério de Previdência Social, Caixa Econômica Federal e INSS.

Haverão algumas mudanças nas rotinas trabalhistas após a implantação do e-social, que estarão ligadas a Folha de Pagamento, Livro de Registro de Empregado, Guia de Recolhimento do FGTS (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), comunicação acidente de trabalho (CAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Arquivos Eletrônicos Entregues à Fiscalização (MANAD) e Termo de Rescisão e Formulário do Seguro Desemprego. Exemplos de algumas mudanças: Na folha de pagamento os eventos ocorridos dentro do mês civil devem ser lançados na folha de pagamento do respectivo mês e não do próximo; na admissão de empregados, as informações do trabalhador admitido pela empresa deverão ser repassadas para o Governo até o dia anterior ao início da relação de emprego e a segurança e saúde do trabalhador: inclui

informações dos exames médicos ocupacionais realizados pelos trabalhadores e exigirá uma descrição detalhada de todas as atividades desempenhadas por cada trabalhador.

O e-social trará benefícios para as empresas e para o Fisco, a entrega dos documentos será menos burocrática e não haverá atrasos nos prazos de entrega e declarações inconsistentes e também produzirá alguns impactos pois elas terão que se adequar as exigências desse sistema, as empresas terão mais custos já que investirão em softwares para promover a transmissão de dados das informações obrigatórias.

Conclui-se que com a implantação do e-social, haverá vantagens para as práticas trabalhistas no Brasil, uma vez que o sistema vai proporcionar um número maior de informações, que terão mais relevância e precisão e serão informadas em tempo real, isso vai fazer com que haja uma diminuição na inadimplência tributária e fiscal na área trabalhista pois os dados que serão passados pelo sistema serão cruzados com os fatos.

Diante do que foi apresentado, foi possível responder o problema e o objetivo de pesquisa que foram relatados. O presente estudo não tem como base finalizar o assunto, serve de fonte de pesquisa para novos trabalhos.

ABSTRACT

Labor practices over the years have undergone adaptations with collective agreements, labor struggles and market adaptation through social and economic changes caused by globalization. In order for the Government to have greater control of these routines and, consequently, increase the collection of taxes, it is necessary to make use of technological tools. From this, the Federal Government implemented in the companies with gross revenues in 2014 greater than R \$ 78,000.00 e-social, a project that is part of the Public System of Digital Bookkeeping - SPED, and will become mandatory for all companies From January 2018 onwards, to provide the government with all information and data on labor relations, and send it through a digital certification. In view of this, this paper aims to describe the main changes that will occur in labor practices with the implementation of e-social. To reach the objective was carried out bibliographic research that exploratory and descriptive character and qualitative approach. This new practice will bring more precision and agility to the information, guaranteeing to the fiscalization greater control and the companies the fulfillment of their labor obligations. The e-social brings benefits to companies, as there is a decrease in the bureaucratic part for the delivery of documents, but also brings some impacts, since they must suit the requirements of this system.

Key-words: Sped. e-Social. Labor Practices.

REFERÊNCIAS

ALVES, Nelson. **O impacto do E-Social nas Empresas**. Contábeis o portal da profissão contábil. 2014. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/noticias/16493/o-impacto-do-E-Social-nas-empresas/>>. Acesso em: 20 de jul. 2016.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição nº 1934, de 16 de julho de 1934. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. Decreto nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.

_____. Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui O Sistema Público de Escrituração Digital - Sped**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2004. **Institui O Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – E-social e Dá Outras Providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 10 set. 2016.

_____. **Esocial**. 2014. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

_____. **Sped**. 2007. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em: 21 de abr. 2017.

_____. 2015. **Manual do E-Social e Resolução do Comitê Gestor são publicadas**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/lancamento.aspx>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

DUARTE, Roberto. **Esocial: a CLT digital**. 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/esocial-a-clt-digital/80234/>>. Acesso em: 10 de set. 2016.

FERNANDES, Túlio Felipe Diniz. Contabilidade Digital: A era do “guarda-livros” passou. 2011. P. 3. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2627/1/PDF%20-%20T%C3%BAlio%20Felippe%20Diniz%20Fernandes.pdf>. Acesso em: 10 de set. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**, ed. 4ª editora atlas. São Paulo 2002. P. 41. Disponível em: <https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa-antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2016.

MARTINS, Roberto. O E-social e sua empresa. RH portal. 2013. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=9jsuim62z>. Acesso em: 23 jul. 2016.

NASAJON, Cláudio. **O impacto do eSocial sobre as empresas e empregados**. Gazeta do Povo. 05 mai. 2014. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/o-impacto-do-e-social-sobre-empresas-e-empregados-8v7otc3meq0ihd17jfhfs9pvv>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **Conheça os principais impactos do e-social**. 2015. Disponível em: <<http://www.jornalcontabil.com.br/conheca-os-principais-impactos-esocial/>>. Acesso em: 14 de set. 2016.

RODRIGUES, Gustavo Henrique; SILVA, Lauane Evelyn Oliveira; ALFREDO, Maria Laura. **ESOCIAL: uma nova era nas relações entre empregadores, empregados e governos**. Diálogos em contabilidade teoria e prática (Online). v. 1,n. 1. Ed. 1, 2013. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/dialogos/index>>. Acesso em 21: de abr. 2017.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da Pesquisa Aplicável as ciências Sociais**. 2004. P. 92. Disponível em: <http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf>. Acesso em: 12 de maio 2017.

ROSA, Roberto Alves. **E-social: Implantação, Funcionamento e Impactos para as empresas**. 2014. Disponível em: <<http://mneassociados.com.br/esocial-implantacao-funcionamento-e-impactos-para-as-empresas/>>. Acesso em: 22 de jul. 2016.

SANCHES, Victoria. **Principais impactos do e-social para as empresas do ponto de vista de sistemas, processos e cultura**. 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/principais-impactos-do-esocial-para-as-empresas-do-ponto-de-vista-de-sistemas-processos-e-cultura/100119/>>. Acesso em: 22 de jul.2016.

SILVA, Marilene Luiza da. **Administração de departamento de pessoal**. 8. ed. P.21, São Paulo: Erica, 2009.

TOCCHIO, Lélío. O E-Social: **o que é e quais os impactos nas organizações**. Rhind. 2014. Disponível em: <<http://rhindgroup.com.br/esocial-o-que-e-e-quais-os-impactos-nas-organizacoes/>>Acesso em: 22 de jul. 2016.

VERONA, Marta Pierina. **Os impactos nos processos de Recursos Humanos e rotinas trabalhistas**. Palestra Metadados. P.20. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/esocialmetadados/apresentacao-e-social-marta>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

YOSHIKATE, Mariano. **E-social: sistema de escrituração digital das obrigações fiscais e previdenciárias e trabalhistas**. 2015. p. 14. Disponível em: <<http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/10%20eSocial.pdf>>. Acesso em: 20 de jul. 2016.