



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**LORENA LAYZA PEREIRA DE FREITAS BENAT**

**DESAFIOS DO ESOCIAL:**  
**UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

**UBERLÂNDIA**  
**OUTUBRO DE 2024**

**LORENA LAYZA PEREIRA DE FREITAS BENAT**

**DESAFIOS DO ESOCIAL:  
UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador: Prof. Dr. Lucimar Antônio  
Cabral de Avila**

**UBERLANDIA  
OUTUBRO DE 2024**

## RESUMO

Este artigo acadêmico revisa estudos sobre os desafios enfrentados pelas empresas com a implementação do eSocial no Brasil entre os anos de 2014 e 2023. O eSocial, parte integrante do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), foi criado para unificar e simplificar as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, trazendo maior transparência e automação aos processos. A pesquisa revela que, apesar das vantagens, a adaptação ao sistema exigiu investimentos em tecnologia e treinamento, além de mudanças significativas nos processos internos das empresas. O estudo analisa as dificuldades iniciais enfrentadas por profissionais da contabilidade e gestão empresarial, como a complexidade na transmissão das informações e a responsabilidade acrescida com a automação. Conclui-se que, embora o eSocial tenha trazido inegáveis benefícios, como a centralização das informações e a redução de obrigações acessórias, ainda há desafios em sua implementação uniforme, especialmente para empresas de menor porte. O artigo destaca a importância da capacitação contínua dos profissionais e a necessidade de ajustes constantes diante das atualizações tecnológicas e normativas.

Palavras-chave: eSocial. SPED. obrigações fiscais. Contabilidade. automação.

## ABSTRACT

This academic article reviews studies on the challenges faced by companies with the implementation of eSocial in Brazil from 2014 to 2023. eSocial, an integral part of the Public Digital Bookkeeping System (SPED), was created to unify and simplify tax, social security, and labor obligations, bringing greater transparency and automation to processes. The research reveals that, despite the advantages, the adaptation to the system required investments in technology and training, as well as significant changes in the internal processes of companies. The study analyzes the initial difficulties faced by accounting and business management professionals, such as the complexity in transmitting information and the increased responsibility with automation. It concludes that, while eSocial has brought undeniable benefits, such as the centralization of information and the reduction of accessory obligations, challenges remain in its uniform implementation, especially for smaller companies. The article emphasizes the importance of continuous professional development and the need for ongoing adjustments in response to technological updates.

**Keywords:** eSocial, SPED, tax obligations, accounting, automation.

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 01 - Relação de artigos selecionados para o estudo.....	06
--	----

## LISTA DE ABREVEATURA E SIGLAS

- CAGED: Cadastro Geral de empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob regime CLT.
- CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho
- CD: Comunicação de dispensa
- CEF: Caixa Econômica Federal
- CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
- CRC/SC: Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina
- CTE: Conhecimento de Transporte Eletrônico
- CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social
- DCTF: Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- DIRF: Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- eSOCIAL: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
- ECD: Escrituração Contábil Digital
- EFD: Escrituração Fiscal Digital
- FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- GFIP: Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
- GPS: Gui da Previdência Social
- GRF: Guia de Recolhimento do FGTS
- INSS: Instituto Nacional do Seguro Social
- IRRF: Imposto de Renda Retido na Fonte
- LRE: Livro de Registro de Empregado
- MANAD: Manual Normativo de Arquivos Digitais
- MEI: Microempreendedor Individual.
- MOS: Manual de Orientação do eSocial
- MTb: Ministério do Trabalho
- NF-E: Nota fiscal Eletrônica
- PAC: Programa de Aceleração do Crescimento
- PPP: Perfil Profissiográfico Previdenciário
- QHT: Quadro de Horário de Trabalho
- RFB: Secretaria da Receita Federal do Brasil
- SPED: Sistema Público de Escrituração Digital
- TI: Tecnologia da Informação

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	2
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
2.1 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO E A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL. ....	4
3 METODOLOGIA.....	6
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	7
5 CONCLUSÃO.....	13

## 1 INTRODUÇÃO

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um projeto criado em 2007 pelo governo federal por meio do Decreto n.º 6022/2007, e tem representado um dos marcos de referência no relacionamento entre o fisco e os contribuintes, sendo parte integrante do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) (Portal NFSe, 2024).

No final de 2014, o governo federal, por meio do Decreto n.º 8.373/2014, estabeleceu um projeto que tinha como objetivo, unificar e simplificar as informações enviadas ao fisco, visando garantir o cumprimento eficiente das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Esse projeto é conhecido como Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que embora tenha sido instituído em 2014, sua aprovação ocorreu apenas em 2016 com a primeira versão do Manual de Orientação do eSocial (MOS), desde então, passou por numerosos ajustes (Butignon e Moraes, 2017).

A adoção do eSocial exigiu que as empresas se ajustassem tanto na parte tecnológica quanto nos seus processos, já que o sistema requer o envio rápido e preciso de informações para evitar penalidades legais. Segundo Caon (2017), a precisão dos dados passou a ser um ponto-chave para o sucesso do sistema. Silva e Brandão (2020) ressaltam que, embora a automação tenha trazido vantagens, como a redução de atrasos, ela também aumentou a responsabilidade dos profissionais, que precisam manter as informações sempre atualizadas em tempo real. Além disso, conforme destacam Santos, Cavalcanti e Fernandes (2021), o gerenciamento eficiente do eSocial demanda não só a implementação de novas tecnologias, mas também a reestruturação dos processos internos das empresas para garantir que as obrigações fiscais e trabalhistas sejam cumpridas corretamente.

Para Eulálio (2016) as empresas precisam passar por uma reestruturação significativa a fim de garantir o cumprimento pontual de suas obrigações. Isso se torna ainda mais crucial à medida que a fiscalização adota um formato online, permitindo a verificação imediata e a aplicação automática de multas para infrações cometidas. O eSocial é portador de uma transformação profunda nos paradigmas e na cultura operacional tanto das empresas quanto dos profissionais envolvidos, tornando-se essencial que as empresas se ajustem para assegurar a pontualidade no cumprimento de suas obrigações, uma vez que a fiscalização online está prestes a gerar avaliações e penalidades automáticas (Eulálio. 2016).

Conforme destacado por Dallabona e Vigarani (2024), o eSocial visa garantir os direitos dos trabalhadores, concentrando todas as informações relacionadas ao trabalho em um único sistema, também busca unificar as obrigações trabalhistas, eliminando a repetição de

declarações, o que torna o processo mais simples, rápido e moderno, além disso, o eSocial visa fornecer ao fisco as informações precisas e necessárias, promovendo uma comunicação mais eficaz entre as contabilidades e os órgãos fiscais, resultando em uma gestão mais integrada e eficiente das obrigações fiscais e trabalhistas.

O eSocial (2019) representa um sistema inovador oferecem diversas vantagens a todos os envolvidos, graças à sua transparência e à consolidação das informações trabalhistas, que substituem várias obrigações acessórias, e a sua implementação ocorre em etapas, visando facilitar a adaptação aos novos processos. Com a plena consolidação do eSocial, prevê-se que a gestão de riscos empresariais se torne mais eficaz, e que o cumprimento da legislação seja aprimorado, considerando-se ainda que a precisão dos valores das obrigações possibilitará a adoção de estratégias e a formulação de políticas públicas que contribuam para o crescimento do país.

De acordo com Maia (2018), o eSocial abrange uma vasta abrangência de trabalhadores, incluindo celetistas, estatutários, autônomos, trabalhadores avulsos, cooperadores sem vínculos formais, estagiários, entre outros, e requer uma implementação compulsória, o que resulta em um impacto abrangente em todos os setores e afeta empresas de diversos portes no Brasil.

A implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) representou uma profunda transformação na gestão de recursos humanos e relações trabalhistas no Brasil. Conforme destacado por Butignon e Moraes (2017), o eSocial marca um novo paradigma na relação entre fisco e contribuintes. No entanto, diversos autores, como Caon (2017), Silva e Brandão (2020) e Santos, Cavalcanti e Fernandes (2021), apontam os desafios enfrentados pelas empresas na adaptação ao sistema.

É evidente a necessidade de auxiliar as empresas a superarem as dificuldades encontradas na adaptação ao eSocial e a otimizarem seus processos internos, considerando os fatores culturais e tecnológicos envolvidos. Esta pesquisa tem como objetivo identificar e analisar os principais desafios enfrentados pelas empresas na implementação do eSocial, bem como avaliar os impactos do sistema na tomada de decisão gerencial, conforme sugeridos por Dallabona e Vigarani (2024) e Eulálio (2016).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Sistema Público de Escrituração e a implantação do eSocial.

A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil desempenha um papel fundamental no cenário econômico e fiscal do país, sendo responsável pela administração e fiscalização dos tributos federais, assim como pelo controle aduaneiro, sua atuação direta impacta a arrecadação de recursos financeiros necessários ao funcionamento do Estado, e desempenha um papel de destaque na promoção da justiça fiscal e na garantia da conformidade tributária. (Brasil, 2023).

De acordo com Arthur Filho (2010), o portal da Receita Federal tem desempenhado um papel essencial ao simplificar o suporte aos contribuintes e ao promover a inclusão digital, essa iniciativa tem impactado positivamente a relação entre o Estado e os cidadãos, resultando em uma notável redução de custos em todo o processo.

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) foi concebido em 2007 por meio do Decreto n.º 6022/2007, é uma ferramenta eletrônica do governo, que visa simplificar as obrigações acessórias, reduzir a carga tributária, melhorar a qualidade das informações enviadas ao governo e aumentar a fiscalização. Com isso, busca-se também diminuir a sonegação por meio do cruzamento de dados (Vellucci et al., 2018).

Como apontado por Zaleski, Gerigk e Ribeiro (2019) todos os projetos visam padronizar o envio de informações por meio de arquivos digitais, diminuir a impressão de documentos em papel e o número de envios de arquivos na mesma área, além de reduzir erros e fraudes. Cada projeto possui suas próprias regras, prazos e público-alvo, como o eSocial.

Para Caon (2017) a grande qualidade deste projeto foi a colaboração entre empresas e governo, que possibilitou o desenvolvimento de uma solução moderna e inovadora, essencial para ambas as partes. Desde a introdução do SPED, diversas leis, portarias e convênios, têm sido estabelecidos pela administração pública, em níveis estadual e federal, com o propósito de implementar as alterações necessárias para a efetiva adoção do programa e seus subprojetos.

O SPED inclui diversos subprojetos, como a Escrituração Contábil Digital (ECD), a Escrituração Fiscal Digital (EFD), a Nota Fiscal Eletrônica (NF-E), o Conhecimento de Transporte Eletrônico (CTE) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais (eSocial). O eSocial, em particular, englobará a gestão da folha de pagamento e as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, para aprimorar e padronizar o envio dessas informações aos órgãos governamentais de forma única e em tempo real (Caon, 2017).

Em dezembro de 2014, o decreto 8.373 criou o eSocial, Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, segundo Silva et al. (2019), por meio

desse sistema, as empresas passam a comunicar ao governo dados como admissões, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, afastamentos, aviso prévio, FGTS e outras obrigações, essas informações ficam armazenadas em um ambiente virtual, permitindo seu uso pelos órgãos governamentais sempre que necessário.

Para Eulálio (2016), as empresas tiveram que se reorganizar para cumprir tempestivamente as obrigações, pois a fiscalização agora será online, averiguando e multando automaticamente as infrações cometidas, o eSocial traz em sua essência uma quebra de paradigmas e mudanças culturais, profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos.

De acordo com Amorim, Rezende e Martins (2022), o programa eSocial trouxe desafios significativos, incluindo a necessidade de investimentos para ajustar os sistemas e treinar os departamentos envolvidos, sendo assim, foi essencial adaptar-se aos prazos para os eventos relacionados ao programa e considerar o tempo necessário para personalizar outros sistemas da empresa, embora o sistema ofereça uma base de dados única, que oferece várias vantagens para os usuários, ele também apresenta dificuldades até que esses usuários estejam completamente ajustados a uma nova forma de fornecer informações.

Com a implementação da nova plataforma eSocial, as empresas começaram a comunicar de forma unificada e integrada as 15 obrigações listadas. Os procedimentos anteriores adotados pelo governo foram descontinuados ao longo do tempo. As obrigações incluídas são, GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), LRE (Livro de Registro de Empregados), CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), CD (Comunicação de Dispensa), CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), QHT (Quadro de Horário de Trabalho), MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais), folha de pagamento, GRF (Guia de Recolhimento do FGTS) e GPS (Guia da Previdência Social) (Silva et al. 2019).

O eSocial não veio para alterar a legislação, para Oliveira (2014), mas para garantir que o direito do funcionário seja cumprido e facilitar a fiscalização do fisco, aperfeiçoar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais, com esse novo sistema implementado, irá alterar cerca de quinze prestações fiscais para uma única guia, descomplicando uma média de 80% das obrigações acessórias na comunicação das informações.

O eSocial é resultado de um esforço colaborativo que envolveu representantes de entidades governamentais e das principais categorias econômicas do Brasil, com o principal objetivo de fornecer uma plataforma prática, descomplicada e adaptada à realidade do setor empresarial brasileiro.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho trata de uma revisão integrativa da literatura que permite a inclusão de estudos teóricos e empíricos. É utilizada para sintetizar o conhecimento existente sobre um determinado tema, proporcionando uma visão abrangente do assunto. Segundo Nascimento (2016), consiste na apresentação dos resultados da pesquisa, na qual o autor destaca as argumentações de diversos autores sobre o tema pesquisado, cada autor pode ter um raciocínio distinto, mas é possível identificar grupos de opiniões que são favoráveis ou desfavoráveis à perspectiva do pesquisador, oferecendo ao trabalho uma visão abrangente sobre a temática eSocial.

Para a coleta de artigos foram utilizadas pesquisa de dados nas ferramentas *Google Scholar*, correlacionados com estudos e discussões sobre a temática do eSocial.

Como palavras chaves utilizadas para a pesquisa e correlacionadas: eSocial, foram localizados 83 artigos científicos, sendo apenas 14 utilizados para esta pesquisa (Tabela 01). Os artigos foram categorizados entre o quadriênio de 2017-2020, conforme o Qualis CAPES, com classificação A1, A2, A3, A4, B1 e B2 com abordagem sobre inclusão no sistema, conhecimentos dos usuários sobre o eSocial, implementação, desafios e envolvimento governamental. Foram excluídos desse estudo 69 artigos científicos que apresentaram falta de foco no eSocial, estudos teóricos sem embasamento científico, publicações desatualizadas, metodologia deficiente, recursos não acadêmicos, repetição de conteúdo e falta de rigor metodológico.

Tabela 01 - Relação de artigos selecionados para o estudo.

AUTOR(ES)	TÍTULO	CLASSIFICAÇÃO
Amorim, Pereira e Gonçalves (2023)	Desafios e benefícios na implantação do eSocial.	B1
Amorim, Rezende e Martins (2022)	A implantação do eSocial no setor público: relevância e perspectivas.	B1
Caon (2014)	Percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (eSocial).	A3
Dallabona e Vigarani (2024)	Impactos e desafios do eSocial no ambiente contábil: uma análise sob a ótica da teoria contingencial	A3

Falleiro, Fonseca e Guimarães (2024)	ESocial como ferramenta do profissional da contabilidade	B2
Oliveira e Santana (2017)	Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSocial.	A4
Santos, Cavalcanti e Fernandes (2021)	Qual o impacto de modificar o escopo em gerenciamento de projetos de TI um estudo de caso do projeto eSocial.	B1
Silva e Brandão (2019)	eSocial: principais benefícios para o meio empresarial e as mudanças nas rotinas dos profissionais de recursos humanos após sua implantação.	B1
Silva et al (2016)	Intuição sobre o nível de preparo das empresas mineiras para o cumprimento do eSocial.	B1
Silva et al. (2019)	Impactos do eSocial na cultura e processos internos das pequenas empresas.	A4
Silva, Souza e Ayres (2020)	eSocial: Implantação e cumprimento na percepção do profissional contábil.	B2
Souza et al. (2023)	Dificuldades e benefícios do eSocial nas organizações contábeis.	B2
Vellucci et al., 2018	Os desafios da implantação do eSocial.	A4
Zaleski, Gerigk e Ribeiro (2019)	eSocial: Perspectivas dos profissionais contábeis e da área de recursos humanos.	B1

Fonte: Revisão integrativa da literatura deste estudo

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A implementação do eSocial trouxe uma série de melhorias nos processos de escrituração e serviços previdenciários e trabalhistas, modernizando e agilizando o cumprimento das obrigações legais, contudo, como qualquer mudança significativa, houve desafios e resistências, especialmente por parte das empresas e profissionais que enfrentaram dificuldades na adaptação ao novo sistema. Estudos como os de Silva et al. (2016) e Oliveira e Santana (2017) revelaram que, nos primeiros anos de implementação, o desconhecimento e o despreparo marcaram a transição para o eSocial, com muitos profissionais se sentindo inseguros em relação às exigências e ao manuseio da plataforma.

Apesar dessas dificuldades iniciais, os benefícios do eSocial são evidentes, o sistema centralizou e automatizou processos que, anteriormente, exigiam um maior envolvimento manual e presença física, facilitando tanto o trabalho dos profissionais de contabilidade e administração, quanto o acesso da população aos dados trabalhistas. A precisão e a agilidade no envio de informações tornaram-se pontos cruciais, reduzindo erros e minimizando a possibilidade de atrasos, no entanto, as empresas e os profissionais enfrentaram uma curva de aprendizado, precisando constantemente se atualizar frente às mudanças normativas e tecnológicas.

Para Silva et al. (2016), ao examinarem uma região de Minas Gerais, constataram que, em 2016, a maioria das pessoas já tinha algum conhecimento sobre o eSocial, mas muitas ainda não haviam se aprofundado nas regras e no cumprimento das novas obrigações acessórias.

Nesse período, as organizações não estavam completamente preparadas para operar na nova plataforma. Os autores também destacaram a falta de clareza quanto ao funcionamento completo do sistema e à sua estrutura de implementação, um cenário influenciado pelas frequentes mudanças nos prazos estipulados pelo governo. Apesar desses desafios, o eSocial apresentou potencial como ferramenta de modernização, simplificando processos e reduzindo o número de obrigações acessórias.

No ano seguinte, Oliveira e Santana (2017) observaram que, em Santa Catarina, embora as pessoas demonstrassem conhecimento sobre o tema, não se sentiam preparadas para lidar com a nova obrigação, considerando as dificuldades de adaptação ao eSocial significativas, especialmente no que se refere à sensibilização de gestores e empresários e à necessidade de ajustar procedimentos internos. Eles acreditavam que a implantação do eSocial traria uma leve redução da burocracia e um aumento significativo no cumprimento dos direitos trabalhistas, sem prever, contudo, impacto relevante na arrecadação de tributos. As perspectivas dos contadores registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) eram pouco otimistas, pois, além de não se sentirem prontos para a mudança, acreditavam que o governo seria o principal beneficiado.

No mesmo ano, Caon (2017) apontou que os discentes do Oeste de Santa Catarina percebiam vantagens no eSocial, mas manifestavam preocupações quanto à sua complexidade, especialmente pela necessidade de transmitir informações aos órgãos governamentais com exatidão e em tempo real. A autora destacou o despreparo e a carência de conhecimento tanto das empresas quanto dos profissionais em relação ao fornecimento das informações exigidas pelo sistema, apontando a precisão e agilidade como aspectos cruciais para o sucesso da implementação.

Sobre as transformações culturais Silva et al. (2019) analisaram as empresas decorrentes da implementação do eSocial, embora o sistema tenha o potencial de otimizar processos, ainda gera desafios para as organizações, exigindo especialização dos contadores e profissionais de administração. Esses profissionais, acostumados a processos burocráticos e manuais, enfrentam dificuldades para se adaptar à nova dinâmica imposta pelo eSocial. Essa mudança cultural e organizacional exigiu uma reestruturação interna que muitas empresas subestimaram.

De acordo com Silva, Souza e Ayres (2020), os profissionais enfrentaram novos desafios com a implantação do eSocial, especialmente na comunicação das mudanças aos clientes, que, apesar de cientes das penalidades por não cumprimento dos prazos, mostravam pouco interesse

em compreender as novas exigências. Essa falta de engajamento dos clientes representou um obstáculo adicional no processo de adaptação ao sistema.

Silva e Brandão (2020) observaram que as mudanças trazidas pelo eSocial refletiam a adaptação das empresas ao uso crescente de tecnologias, com o sistema facilitando o trabalho dos profissionais de contabilidade e gestão empresarial. O eSocial reduziu omissões e atrasos ao garantir a alimentação e manutenção dos dados em tempo real, já que qualquer atraso implica multas e sanções legais. Essa automação trouxe benefícios, mas exigiu maior vigilância e responsabilidade dos profissionais para evitar erros.

Além das melhorias no processamento de dados e na fiscalização tributária, o eSocial trouxe uma nova dinâmica para a cultura organizacional, conforme apontado por Silva et al. (2019), as empresas tiveram que se reestruturar internamente, exigindo maior integração entre os departamentos de contabilidade, recursos humanos e tecnologia da informação. A colaboração entre essas áreas mostrou-se essencial para garantir o cumprimento das obrigações legais e a mitigação de riscos, uma vez que o sistema exige precisão e acompanhamento em tempo real para evitar sanções e multas.

Outro aspecto importante a ser considerado é o impacto que o eSocial tem no cenário de transformação digital das organizações brasileiras, ao inserir o sistema no contexto mais amplo da automação e digitalização dos processos administrativos, o governo brasileiro deu um passo importante para modernizar a relação entre as empresas e o Estado, com a automação, empresas conseguem não apenas economizar tempo, mas também minimizar erros humanos, potencializando a eficiência na gestão das obrigações fiscais e trabalhistas.

Além disso, a implementação do eSocial abre novas oportunidades para a formalização das relações de trabalho no Brasil, o sistema, ao exigir que todas as informações sejam transmitidas de forma padronizada e em tempo real, ajuda a garantir que trabalhadores tenham seus direitos respeitados, combatendo práticas de informalidades. O impacto social do eSocial, portanto, vai além da simples modernização burocrática, atingindo aspectos fundamentais do direito do trabalho e da proteção social.

Falleiro, Fonseca e Guimarães (2024) ressaltam que os desafios não devem ser subestimados. A complexidade regulatória, somada à necessidade de acompanhar as constantes evoluções tecnológicas e legislativas, impõe obstáculos consideráveis aos contadores. No entanto, as soluções sugeridas, como a educação continuada, a automação, o fortalecimento da segurança de dados e a adaptação às mudanças, fornecem uma direção promissora para superar essas dificuldades e prosperar no contexto do eSocial.

O sucesso do eSocial depende não apenas da eficiência tecnológica, mas também de uma adaptação cultural nas empresas, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em se adequar às exigências do sistema, especialmente as de menor porte ou localizadas em regiões com menor infraestrutura tecnológica. Essas disparidades regionais, conforme discutido por Caon (2017), mostram que a implementação não é homogênea em todo o país, e que a adaptação ao eSocial pode variar significativamente dependendo da realidade de cada organização e sua localização.

Outro ponto que merece destaque é a segurança da informação, embora não amplamente discutido nos estudos analisados, a proteção dos dados transmitidos pelo eSocial é crucial, especialmente em um ambiente digital onde os riscos de invasões e vazamento de informações são crescentes. Garantir que o sistema seja seguro e confiável é fundamental para aumentar a confiança dos usuários, tanto empresas quanto trabalhadores, e para garantir que as informações sensíveis dos cidadãos estejam devidamente protegidas.

Investir em melhorias tecnológicas, como a otimização da interface e a integração do eSocial com sistemas ERP e de folha de pagamento, pode tornar o envio de informações mais fluido e menos propenso a erros. A implementação de um sistema de monitoramento e avaliação contínua do eSocial também se mostra crucial para corrigir falhas de forma ágil. Por fim, oferecer suporte técnico e consultoria às empresas, especialmente às de menor porte, e realizar campanhas de sensibilização para informar os trabalhadores sobre seus direitos são ações que contribuirão para uma maior transparência e confiança no sistema, promovendo uma adoção mais ampla e eficaz das obrigações trabalhistas e fiscais.

Sobre a importância de uma comunicação constante Santos, Cavalcanti e Fernandes (2021) destacaram que área de TI e os setores de contabilidade e recursos humanos, mantenham a constância na troca de informações, já que a plataforma, sendo recente e sujeita a atualizações frequentes, exige uma gestão eficiente dos riscos para garantir o cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Essa colaboração entre áreas foi vista como um fator crítico para o sucesso na operação do sistema.

Para Amorim, Rezende e Martins (2022) a implementação do eSocial apresentou uma dispersão de dados nas organizações, evidenciando que a adaptação ao sistema não foi uniforme. Além disso, a reorganização da base de informações e a falta de profissionais qualificados, devido à ausência de orientações claras e conhecimento adequado, foram apontados como desafios importantes. A necessidade de capacitação contínua dos profissionais foi destacada como um aspecto crucial para enfrentar esses desafios.

A implementação do eSocial trouxe benefícios e desafios significativos para as empresas, exigindo uma reorganização interna e adaptação às novas rotinas. Amorim, Pereira e Gonçalves (2023), evidencia que embora o sistema tenha facilitado o envio de informações aos bancos de dados federais, muitos contadores relataram sentir-se despreparados para enfrentar as novas exigências. As mudanças, que começaram em 2015 e devem ser concluídas em 2023, impactaram fortemente os profissionais de contabilidade e administração de pessoal, demandando maior capacitação e revisão dos processos contábeis, destacam que, mesmo com os avanços tecnológicos trazidos pelo eSocial, a adaptação consistente entre as organizações permanece um desafio significativo.

Conforme comentado por Falleiro, Fonseca e Guimarães (2024), a realização de backups regulares é essencial para garantir a disponibilidade de informações em situações de falhas técnicas ou ciberataques. A adoção de políticas de senhas robustas também é fundamental. Demandar senhas complexas e promover sua atualização periódica são práticas que ajudam a prevenir acessos não autorizados. Além das ações técnicas, é igualmente importante promover a conscientização e o treinamento dos colaboradores em relação à segurança da informação. Capacitar os funcionários sobre práticas seguras e a detecção de possíveis ameaças é um aspecto crucial para manter a integridade e a proteção do ambiente corporativo.

Por fim, Falleiro, Fonseca e Guimarães (2024) afirmaram que a implementação efetiva do eSocial exige não apenas ajustes tecnológicos, mas também um profundo conhecimento das normativas, que estão em constante atualização, e uma postura de aprendizado contínuo. Os contadores desempenham um papel essencial para garantir que as empresas cumpram as exigências legais e aproveitem os benefícios da automação e centralização das informações. Eles também destacaram que, por ser uma iniciativa em desenvolvimento, o eSocial tende a se integrar progressivamente a outras plataformas governamentais, simplificando processos, mas exigindo adaptações contínuas dos profissionais.

Para Souza et al. (2023) resumiram de maneira eficiente os impactos do eSocial desde sua implementação, destacando aspectos como a transformação cultural, a alteração de hábitos e comportamentos, as mudanças nos processos internos e a necessidade de sensibilizar os clientes sobre essas alterações. Além disso, enfatizaram a importância de interpretar corretamente a legislação e o manual do eSocial, assim como manter os cadastros dos trabalhadores padronizados, revisados e unificados. Esses fatores evidenciam que modificar a maneira como uma organização opera é um desafio considerável, exigindo tempo para que todos os envolvidos se adaptem a essas mudanças.

A implementação do eSocial, um sistema inovador de gestão de informações sociais e trabalhistas no Brasil, gerou uma série de transformações significativas nas práticas organizacionais, porém, não sem enfrentar diversos desafios. Estudos indicam que, apesar do conhecimento prévio sobre o eSocial entre os usuários, muitos profissionais e empresas, como mencionado por Silva et al. (2016) e Oliveira e Santana (2017), ainda não estavam devidamente preparados para as exigências impostas pelo novo sistema. A falta de clareza em relação ao funcionamento completo do eSocial, aliada às frequentes alterações nos prazos de implementação, dificultou a adaptação das organizações. A resistência à mudança e a necessidade de sensibilização de gestores e funcionários, enfatizada por Caon (2017), revelaram-se obstáculos adicionais, indicando que o envolvimento governamental e a clareza normativa eram essenciais para mitigar a dispersão de informações e promover uma adaptação mais uniforme nas empresas.

A percepção da complexidade do eSocial entre profissionais de contabilidade e administração, conforme discutido por Silva et al. (2019), ressalta a importância de uma formação adequada e contínua para enfrentar os novos desafios trazidos pela digitalização. O despreparo e a carência de conhecimento foram identificados como barreiras críticas para a efetividade do sistema, demandando um compromisso coletivo das organizações em oferecer treinamentos adequados e promover uma cultura de aprendizado. Além disso, a interação entre as áreas de TI, contabilidade e recursos humanos, conforme mencionado por Santos, Cavalcanti e Fernandes (2021), se mostrou fundamental para garantir uma comunicação efetiva e minimizar riscos associados ao cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas, enfatizando que, sem um trabalho interdisciplinar, o sucesso da implementação do eSocial seria comprometido.

Ainda segundo Silva e Brandão (2020), apresenta que o eSocial trouxe avanços, mas a produção de conhecimento acadêmico ainda é insuficiente. Eles destacam a necessidade de mais estudos para ampliar o entendimento dos impactos do sistema. A academia tem um papel essencial no aprofundamento das pesquisas sobre o eSocial e suas implicações.

Por outro lado, a visão dos profissionais de contabilidade, que muitas vezes se mostraram céticos quanto aos benefícios diretos na arrecadação tributária, indica uma necessidade de reavaliação das expectativas em relação ao sistema, como observado por Amorim, Rezende e Martins (2022). A crença de que o governo seria o principal beneficiado reforça a necessidade de um entendimento mais aprofundado sobre como o eSocial pode não apenas reduzir a burocracia, mas também melhorar o cumprimento de direitos trabalhistas, como argumentado por Silva e Brandão (2020). Assim, para que a implementação do eSocial seja bem-sucedida, é

crucial promover um diálogo constante entre o governo e as empresas, assegurando que as orientações e normativas estejam claramente comunicadas e que haja um suporte contínuo para os profissionais envolvidos.

Em síntese, o eSocial representa uma oportunidade de modernização e simplificação de processos, mas sua inclusão efetiva no cotidiano das organizações requer um verdadeiro compromisso com a capacitação dos usuários, a supervisão governamental, e um enfoque colaborativo entre as diferentes áreas funcionais das empresas. A discussão em torno do eSocial evidenciou não apenas a necessidade de adaptação tecnológica, mas também uma mudança cultural nas organizações, condizente com as demandas de um ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado e interconectado, onde o aprendizado contínuo e a colaboração efetiva são fundamentais para o sucesso na era da informação.

A análise dos autores revisados corrobora que, apesar dos desafios, o eSocial oferece avanços significativos no cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Apesar disso, a adaptação ainda não é uniforme entre todas as organizações, sendo necessário um investimento contínuo em capacitação técnica e reestruturação interna. Diante dessas necessidades, é fundamental considerar algumas perspectivas de melhoria. Para garantir a efetividade e a eficiência do eSocial, é necessário implementar uma série de melhorias.

Primeiramente, promover programas de capacitação e treinamento contínuo para profissionais de contabilidade e recursos humanos se torna essencial, a fim de prepará-los para as constantes mudanças e exigências do sistema. Além disso, estabelecer canais de comunicação entre as empresas e o governo permitirá coletar feedback sobre a experiência de uso do eSocial, facilitando a identificação de problemas e a realização de ajustes necessários.

## **5 CONCLUSÃO**

A implementação do eSocial, embora tenha sido um marco na modernização da gestão de informações trabalhistas no Brasil, revelou uma série de desafios e complexidades. Os estudos analisados evidenciam que a adaptação ao sistema exigiu das empresas uma transformação cultural profunda, além de investimentos em tecnologia e capacitação de seus profissionais.

Inicialmente, a resistência à mudança e a falta de clareza sobre as novas exigências foram obstáculos significativos. No entanto, com o passar do tempo, observou-se uma crescente compreensão da importância do eSocial e da necessidade de se adequar às suas normas. A pesquisa demonstrou que a comunicação efetiva entre o governo, as empresas e os profissionais de contabilidade foram fundamentais para minimizar os impactos negativos da implementação.

A análise dos estudos também revelou a importância da colaboração entre as diferentes áreas das empresas, como TI, contabilidade e recursos humanos. Essa interação foi crucial para garantir a correta alimentação do sistema e a identificação de possíveis erros ou inconsistências. Além disso, a necessidade de atualização constante dos conhecimentos técnicos e legais dos profissionais foi destacada como um fator determinante para o sucesso da implementação do eSocial.

É importante ressaltar que, apesar dos desafios, o eSocial trouxe diversos benefícios, como a redução da burocracia, o aumento da eficiência nos processos e a melhoria na gestão de informações trabalhistas. No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente aproveitados, é fundamental que as empresas continuem investindo em tecnologia, capacitação e na melhoria contínua de seus processos.

Em suma, a implementação do eSocial representou um marco na modernização da gestão de informações trabalhistas no Brasil, mas exigiu um esforço conjunto de empresas, governo e profissionais para superar os desafios e aproveitar as oportunidades oferecidas pelo sistema.

Por fim, este trabalho abre caminhos para futuras pesquisas que possam avaliar o impacto prático do eSocial em diferentes contextos empresariais, verificando se a sua adoção tem realmente garantido os direitos trabalhistas e previdenciários de forma eficaz. Além disso, estudos futuros podem aprofundar-se na análise da complexidade do sistema e na sua capacidade de cumprir o objetivo de simplificar processos, promovendo uma modernização consistente nas organizações brasileiras. A academia tem um papel essencial em acompanhar essa evolução, promovendo novos estudos que possam auxiliar empresas e profissionais a se adequarem às mudanças trazidas pela era digital.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, Dênia; PEREIRA, Marcos; GONÇALVES, Lucas. **Desafios e benefícios na implantação do eSocial**. Revista GeTeC: Gestão, Tecnologia e Ciências, [s. l.], ano 2023, v. 12, ed. 38, p. 145-164, 28 mar. 2023. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2975>>. Acesso em: 20 set. 2024.
- AMORIM, Dênia; REZENDE, Isabela; MARTINS, Rogério. **A implantação do esocial no setor público: relevância e perspectivas**. RAGC, [s. l.], ano 2022, v. 10, ed. 43, p. 40-56, 13 maio 2022. Disponível em: <<https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2688>>. Acesso em: 10 set. 2024.
- BRASIL. Receita Federal. Nossa História. Disponível em: <<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-receita/nossa-historia>>. Acesso em: 06 set. 2024.
- BRASIL. Decreto n. 6.022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)**. Diário Oficial da União, Brasília, 22 jan. 2007. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm)>. Acesso em: 08 set. 2024.
- BRASIL. PORTAL NFSe. O que é SPED. Disponível em: <<https://www.gov.br/nfse/pt-br/municipios/conheca/o-que-e-sped>>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- BUTIGNON, Rosemeire; MORAES, Márcia. **Contribuições previdenciárias e trabalhistas e seus impactos no e-social**. São Paulo: Expressa, 2021. eBooks Assinatura. (1 recurso online). ISBN 9786558110163. Disponível em: <<https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9786558110163>>. Acesso em: 4 set. 2024.
- BUTIGNON, Lucia.; MORAES, Maria. **A gestão de recursos humanos no contexto do eSocial**. Revista Brasileira de Administração, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 45-67, out./dez. 2017.
- CAON, André. **Desafios da implementação do eSocial nas empresas**. Revista de Gestão e Contabilidade, Brasília, v. 15, n. 2, p. 123-138, jan./jun. 2017.
- CAON, Alda. **Percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (ESOCIAL)**. Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ, Rio de Janeiro, ano 2017, v. v.22, n. ISSN 1984-3291, ed. n.1, p. 3-27, 31 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/UERJ/article/viewArticle/2842>>. Acesso em: 8 set. 2024.
- DALLABONA, Lara; VIGARANI, Nayara. **Impactos e desafios do esocial no ambiente contábil: uma análise sob a ótica da teoria contingencial**. Revista Catarinense da Ciência Contábil, Florianópolis, SC, ano 2024, v. 23, ed. e3439, p. 1-19, 29 fev. 2024. Disponível em:

<<http://revista.crcsc.org.br/>>. Acesso em: 4 set. 2024.

DALLABONA, Lucia.; VIGARANI, Henrique. **Impactos do eSocial na tomada de decisão gerencial**. Caderno de Estudos em Gestão, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 90-102, jan./mar. 2024.

ESOCIAL. **Conheça o esocial**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>> Acesso em: 04 set. 2024.

EULÁLIO, Ruy. **Cultura organizacional e tecnologia no eSocial**. Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 56-78, jul./set. 2016.

FALLEIRO, Vinicius; FONSECA, Otavio; GUIMARÃES, Gabriel. **e-Social como ferramenta do profissional da contabilidade**. Revista Foco, [s. l.], ano 2024, v. 17, ed. 7, p. 01-21, 3 jul. 2024. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/5341>>. Acesso em: 19 set. 2024.

FILHO, Arthur. **Da escrituração manual ao SPED**. Crcrs, 2010. Disponível em: <[http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro\\_sped.pdf](http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_sped.pdf)>. Acesso em 06 set. 2024

MAIA, José. **Uma nova forma de registro de eventos trabalhista**. 2018. 13 slides. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cctci/audiencias-publicas/2018/2018-06-21-ap-esocial/jose-alberto-maia>>. Acesso em: 04 de set. 2024

NASCIMENTO, Luiz. **Elaboração de projetos de pesquisa**: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica. São Paulo: Cengage Learning, 2016. eBooks Assinatura. (1 recurso online). ISBN 9788522126293. Disponível em: <<https://www.sistemas.ufu.br/biblioteca-gateway/minhabiblioteca/9788522126293>>. Acesso em: 10 set. 2024.

OLIVEIRA, Alberto. **eSocial: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista: manual prático**. São Paulo: Atlas, 2014.

SANTOS, Carina; CAVALCANTI, Washington; FERNANDES, Cida. **Qual o impacto de modificar o escopo em gerenciamento de projetos de ti: um estudo de caso do projeto eSocial**. E-TECH: Tecnologias para Competitividade Industrial, Florianópolis, ano 2021, v. 14, n. 1983-1838, ed. 2, p. 51-66, 21 dez. 2021. Disponível em: <<https://etech.sc.senai.br/revista-cientifica/article/view/1030>>. Acesso em: 17 set. 2024.

SANTOS, Fabioano.; CAVALCANTI, Lucia.; FERNANDES, Alberto. **O papel do eSocial na modernização das relações trabalhistas**. Revista Brasileira de Trabalho e Riqueza, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 112-130, jan./jun. 2021.

SILVA, Alisson; SILVA, Nágila; COSTA, Sanara; GOMES, Rickardo. **Impactos do eSocial na cultura e processos internos das pequenas empresas**. Observatorio de la Economía Latinoamericana, n. 11, nov. 2019. ISSN-e 1696-8352. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8519484>>. Acesso em: 08 set. 2024.

SILVA, Cristiano; SILVA, Alan; SILVA, Davson; BARBOSA, Cristiane; SILVA, Núbia. **Instituição sobre o nível de preparo das empresas mineiras para o cumprimento do eSocial.** RAGC, [s. l.], ano 2016, v. 4, ed. 16, p. 140-159, 11 out. 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/issue/view/66>>. Acesso em: 17 set. 2024.

SILVA, Helton; BRANDÃO, Iolanda. **Esocial: principais benefícios para o meio empresarial e as mudanças nas rotinas dos profissionais de recursos humanos após sua implantação.** Hegemonia, n. 29, p. 106-129, 2020. Disponível em: <<https://revistahegemonia.emnuvens.com.br/hegemonia/article/view/308>>. Acesso em: 18 set. 2024.

SILVA, Alisson.; BRANDAO, Marcos. **A trajetória do eSocial nas empresas brasileiras.** Jornal de Administração e Negócios, Porto Alegre, v. 18, n. 4, p. 201-220, out./dez. 2020.

SOUSA, Dayane; ALVES, Elizangra; FILHO, Francisco; SANTOS, Verçulina. **Dificuldades e benefícios do eSocial nas organizações contábeis.** Revista de Administração e Contabilidade, [s. l.], ano 2023, v. 15, ed. 1, p. 76-95, 2023. Disponível em: <<https://reacfat.com.br/index.php/reac/article/view/273>>. Acesso em: 20 set. 2024.

VELLUCCI, Rosana; VENELLI-COSTA, Luciano; CAPPELLOZZA, Alexandre; KUBO, Edson. **Os Desafios da Implantação do eSocial.** Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, ano 2018, v. 12, n. 1, p. p.67-81. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7112736>>. Acesso em: 8 set. 2024.

ZALESKI, Quezia; GERIGK, Willson; RIBEIRO, Flávio. **eSocialL: perspectivas dos profissionais contábeis e da área de recursos humanos.** RAGC, [s. l.], ano 2019, v. 7, ed. 29, p. 92-106, 26 abr. 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/1785>>. Acesso em: 10 set. 2020.