



Noviembre 2019 - ISSN: 1696-8352

## **IMPACTOS DO ESOCIAL NA CULTURA E PROCESSOS INTERNOS DAS PEQUENAS EMPRESAS**

**Alisson Moreira Da Silva<sup>1</sup>  
Nágila Maria De Paulo Silva<sup>2</sup>  
Sanara Santos Da Costa<sup>1</sup>**

**Prof. M. Sc. Rickardo Léo Ramos Gomes<sup>2</sup>**

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Alisson Moreira Da Silva, Nágila Maria De Paulo Silva, Sanara Santos Da Costa y Rickardo Léo Ramos Gomes (2019): "Impactos do esocial na cultura e processos internos das pequenas empresas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (noviembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/cultura-pequenas-empresas.html>

### **RESUMO**

Tendo em vista os avanços tecnológicos, houve a necessidade do Governo se modernizar e encontrar meios para que o cumprimento das obrigações pertinentes aos contribuintes seja mais eficaz e inovador. Com isso criou-se um sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Esse artigo apresenta o eSocial e seus impactos na cultura e nos processos internos das pequenas empresas, tendo como objetivo principal apresentar os processos de implantação, apontar as obrigatoriedades das empresas quanto ao envio das informações ao físico, destacar os impactos e as mudanças culturais relacionadas, enfatizar a importância da comunicação interna dos profissionais e os benefícios a serem alcançados com implantação deste projeto. Diante desse atual cenário de fiscalização, os administradores precisam estar de acordo com as legislações vigentes e investir em capital humano e tecnológico, pois mudanças relevantes estão acontecendo em toda a estrutura atual. Portanto, para a construção dos temas trabalhados ao longo deste artigo foram utilizados embasamentos teóricos, manual de orientação, trabalhos de conclusão de curso, fontes da literatura composta de livros, revistas e sites atualizados.

<sup>1</sup> Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Pós graduando em Direito Aplicado ao Setor Pessoal - Centro Universitário UNIATENEU; Assistente Administrativo na Colaço Martins.

<sup>2</sup> Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico (Orientador) – Centro Universitário UNIATENEU; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE); Instituto Euvaldo Lodi (IEL). Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Spec. (Tít. Cult.) em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado nas disciplinas da Área de Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos. Conveniado com a ABNT.

**Palavras-chave:** Impacto. Empresa. Governo. Obrigação.

### RESUMEN

En vista de los avances tecnológicos, era necesario que el Gobierno se modernizara y encontrara formas de hacer que el cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes sea más efectivo e innovador. Esto creó un sistema de contabilidad digital para impuestos, seguridad social y obligaciones laborales. Este artículo presenta el eSocial y sus impactos en la cultura y los procesos internos de las pequeñas empresas, teniendo como objetivo principal presentar los procesos de implementación, señalar la obligación de las empresas de enviar información a lo físico, resaltar los impactos y los cambios culturales relacionados, enfatizar la importancia de la comunicación interna de los profesionales y los beneficios que se lograrán con la implementación de este proyecto. Dado este escenario de supervisión actual, los gerentes deben cumplir con la legislación vigente e invertir en capital humano y tecnológico, ya que se están produciendo cambios relevantes en toda la estructura actual. Por lo tanto, para la construcción de los temas discutidos a lo largo de este artículo, se utilizaron antecedentes teóricos, manual de orientación, documentos de finalización del curso, fuentes de literatura de libros, revistas y sitios web actualizados.

**Palabras clave:** Impacto. Empresa. Gobierno. Obligación

### ABSTRACT

In view of technological advances, there was a need for the Government to modernize and find ways to make compliance with taxpayer obligations more effective and innovative. This created a digital bookkeeping system for tax, social security, and labor obligations. This article presents the eSocial and its impacts on the culture and internal processes of small companies, having as its main objective to present the implementation processes, to point out the companies' obligations to send information to the physicist, to highlight the impacts and related cultural changes, emphasize the importance of professionals internal communication and the benefits to be achieved with the implementation of this project. Given this current oversight scenario, managers need to be in compliance with current legislation and invest in human and technological capital, as relevant changes are happening throughout the current structure. Therefore, for the construction of the themes worked throughout this article were used theoretical background, guidance manual, course conclusion papers, literature sources composed of books, magazines, and updated websites.

**Descriptors JEL:** M 21 - Business Economics

**Keywords:** Impact. Company. Government. Obligation.

## 1 INTRODUÇÃO

A elaboração deste trabalho é resultante da necessidade de estudo, aprendizado e qualificação profissional, voltada para o eSocial e seus impactos na cultura e processos internos das pequenas empresas, com a pretensão de gerar conhecimento e informação a respeito da nova ferramenta de fiscalização do governo.

O assunto foi dividido sequentemente em partes delimitadas para facilitar o leitor uma melhor compreensão quanto assim se fizer necessário sua apreciação. Todas as informações nesse artigo discorrem de conteúdos retirados de trabalhos acadêmicos a títulos de graduação e especialização, revistas, livros, sites especializados em fornecer soluções tecnológicas, manual de orientação do eSocial e vivências mercadológicas. Contribuições importantíssimas que deram condições legais e embasamentos teóricos para a construção e consolidação deste projeto com as devidas considerações normativas.

Os objetivos específicos deste trabalho é apresentar o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, destacar as obrigadoriedades das empresas quanto ao uso dessa nova ferramenta, ressaltar os principais impactos causadas pela implantação do eSocial nas pequenas empresas.

Poucas são as empresas que percebem as mudanças e os impactos ocorridos com as exigências devidas pelo eSocial, que muitas vezes são originadas do dia a dia do trabalhador, principalmente nas áreas operacionais e administrativas das empresas. O desafio maior dos estabelecimentos não é somente se adequarem, mas também manter a conformidade, pois esta em vista mudanças comportamental tanto por parte dos empresários quanto dos gestores no sentido de conceder mais rigor e precisão nos dados fornecimento.

As pequenas empresas com situação financeira precária e um nível maior de desorganização, possivelmente sofrerão perdas e prejuízos financeiros, por não estarem adequadas com as novas obrigadoriedades. O programa em si, exige um banco de dados atualizado, compatível com as informações e registro de segurança e saúde no trabalhador.

A abordagem deste assunto visa orientar de um modo geral a micro e pequenas empresas, inclusive os MEI - Microempreendedor Individual que tenham empregados, e profissionais que ainda não fazem ideia da grandeza do projeto, nem estão envolvidos com as mudanças decorrentes dos processos de unificação.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O presente trabalho foi dividido em quatro tópicos, o primeiro traz a apresentação do tema principal com objetivos e obrigações extintas, o segundo discorre sobre as obrigadoriedades de cada grupo, o terceiro sobre os impactos nas empresas do 3º grupo e o último enfatiza a experiência profissional com pontos positivos e a desenvolver. Espera-se com o resultado desta pesquisa gerar conhecimento e produzir informações que sejam úteis a todos os interessados.

### **2.1 Apresentação do eSocial**

Em dezembro de 2014, por meio do decreto 8.373, foi criado o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, o eSocial. Instrumento elaborado em conjunto com diversos órgãos e entidades do Governo Federal que unifica o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados.

O sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é um projeto do Governo Federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. Está sendo desenvolvido, em conjunto, pela Caixa Econômica Federal (CAIXA), pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo Ministério da Previdência Social (MPS), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela Secretária da Receita Federal do Brasil (RFB) que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. (Sena; Gurgel, 2017, p. 312).

Através desse programa serão atendidas todas as necessidades das entidades governamentais e as empresas passarão a comunicar ao Governo todas as informações relativas aos trabalhadores como, por exemplo: admissões, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, afastamentos temporários, aviso prévio, escriturações fiscais, FGTS e dentre outros. Essas informações serão armazenadas em um ambiente virtual, possibilitando aos órgãos envolvidos no projeto a utilização de tais informações quando os mesmos necessitarem.

O projeto foi desenvolvido com o propósito de garantir os direitos dos trabalhadores e simplificar o cumprimento das obrigações pelos empregadores. Além de acompanhar a gestão dos seus colaboradores, ainda tem que cumprir com as obrigações prestadas ao físico por meio de instrumentos que, infelizmente, já não atendem as necessidades do próprio governo, dos empresários e também dos trabalhadores.

O objetivo do eSocial é tornar mais simples o cumprimento das obrigações, modernizar o sistema de fiscalização e atuar de forma assertiva na obtenção das informações com uma única transmissão de dados para os diferentes órgãos e entidades do governo, possibilitando um nível maior de autenticidade e segurança na validação dos dados.

O eSocial tem por objetivo estabelecer a forma única com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciária, tributárias e fiscais relativas à contratação de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias previstas na lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Sena; Gurgel, 2017, p.312).

O projeto viabiliza uma plataforma segura e inovadora, onde são minimizados os procedimentos antes executados pelos profissionais da área e acelerando o envio das obrigações pertinentes ao Governo com total transparência e desburocratização. Para Patrícia (2018, p.2) “O objetivo do eSocial é receber de forma unificada todas as informações relacionadas aos trabalhadores com ou sem vínculo empregatício, dispensando assim vários sistemas utilizados atualmente [...]”.

O eSocial não veio para alterar a legislação e sim fazer com que a lei seja cumprida corretamente através de meios tecnológicos avançados e modernos que permitem receber e armazenar dados de trabalhadores e empresas de forma menos complexa e mais eficaz.

O eSocial estabelece a forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural. Portanto, não se trata de uma nova obrigação tributária acessória, mas uma nova forma de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes. Com isso, ele não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las. (Manual de Orientação do eSocial, 2019, p.07).

Será permitido ao empregador atuar com maior transparência e segurança jurídica, evitando assim passivos fiscais e trabalhistas desnecessários. Os serviços dedicados aos trabalhadores serão aprimorados para que estes possam gozar de seus direitos trabalhistas e previdenciários com maior rapidez e precisão.

“Haverá maior dificuldade para o cometimento de fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista brasileiro, que prejudicam o trabalhador e toda a sociedade e aumentam a concorrência desleal com os empregadores regulares”. (Sena; Gurgel, 2017, p. 313).

Atualmente, os empregadores são obrigados a preencher diversas declarações, enviar vários arquivos em períodos diferentes que possuem as mesmas informações anteriormente enviadas, conforme figura 1:



Figura 1 – Forma de envio das informações anterior ao eSocial.

Fonte: <https://www.consultaeSocial.com/o-que-%C3%A9-e-social.html>

Conforme o Manual de Orientação do eSocial versão 2.5.0.1 (2019, p. 6) “A prestação das informações pelo eSocial substituirá o procedimento do envio das mesmas informações por meio de diversas declarações, formulários, termos e documentos relativos às relações de trabalho”. Entende-se que não será mais preciso o preenchimento de formulários ou enviar diversas declarações para os órgãos responsáveis, pois os mesmos poderão acessar as informações diretamente do próprio sistema.

Por meio da nova plataforma, os estabelecimentos passarão a comunicar de forma unificada e integrada as 15 obrigações citadas logo abaixo. Os procedimentos antes adotados pelo governo deixarão de ser executados e processados ao decorrer do tempo.

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social;
- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT;
- 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;
- GPS – Guia da Previdência Social. (Portal.eSocial, 2019).

Com o instrumento de unificação implantado e regulamentado, não será mais preciso utilizar diversas formas de transmissão e multiplicidade de informações, pois a forma de envio dos dados para a plataforma do eSocial será realizado de modo online, via Webservice e transmitido por meio de certificado eletrônico que garante mais segurança na entrega.



Figura 2 – Antes do eSocial.

Fonte: <https://www.credibile.com.br/noticias/eSocial-tambem-atingira-o-terceiro-setor/>

A prestação de informações unificadas ao eSocial substituirá o procedimento de envio das diversas informações emitidas por meio de formulários, termos e documentos relacionados ao trabalho. Esse instrumento unifica e padroniza a transmissão, validação, armazenamento e a distribuição das informações trabalhistas previdenciárias e fiscais, no ambiente nacional do eSocial.



Figura 3 – Depois do eSocial.

Fonte: <http://www.escriptorioazambuja.com/publicado-cronograma-de-implantacao-do-eSocial/>

Deve-se destacar que o procedimento de substituição terão datas que os órgãos competentes informarão, enquanto não houver a divulgação oficial no portal do eSocial que não será mais obrigado o envio das declarações citadas, as empresas devem continuar enviando as obrigações acessórias normalmente conforme prazos estabelecidos, para que não venham ser punidas pelo não cumprimento dos prazos.

De acordo com a divulgação da Nota Conjunta nº 01/2019 SEPRT/RFB/SED sobre a simplificação do eSocial publicado no portal da Receita Federal em 08 de agosto de 2019, estipula o prazo de até 30 de setembro de 2019 que os órgãos competentes deverão se pronunciar quanto ao cronograma de substituição ou exclusão das obrigações supracitadas.

## 2.2 Quem está obrigado ao eSocial?

Estão obrigados a prestar as informações ao eSocial todos inscritos no CNPJ com ou sem empregados, inclusive órgão público, pessoa física equiparada a empresa, contribuintes que adquirem ou comercializam produção rural, estabelecimentos que não possuiu empregados, mais manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está obrigada, exceto os MEIs que não possuem empregados.

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. (Lagôas, 2019, p.3)

O eSocial foi dividido em 4 grupos e subdivididos em 5 fases cada um com seus respectivos prazos, facilitando a implantação e adequação das organizações, não impactando diretamente as empresas, conforme podemos ver no calendário na figura 3.



Figura 3 - Cronograma de Implantação do eSocial.

Fonte: <http://portal.eSocial.gov.br/noticias/confira-o-novo-calendario-de-obrigatoriedade-do-eSocial>

Conforme Portaria de nº 716, publicado em 05 de Julho de 2019 pelo Diário Oficial da União, as datas iniciais do faseamento para os grupos subcitados tiveram novas alterações. Verifique a seguir o cronograma de obrigatoriedade com a descrição de cada grupo:

GRUPO 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:

Fase 1: Janeiro/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: Março/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: Maio/2018 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Agosto/2018 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias. Agosto/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS

Fase 5: 08/01/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 2 - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:

Fase 1: 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: 10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019)

Fase 4: Abril/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - empresas com faturamento superior a R\$4,8 milhões

Outubro/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - Demais obrigados, exceto órgãos públicos e organismos internacionais bem como empresas constituídas após o ano-calendário 2017, independentemente do faturamento.

Novembro/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS

Fase 5: 08/07/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 3 - empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:

Fase 1: 10/01/2019 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: 10/04/2019 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: 08/01/2020 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2020).

Fase 4: (Resolução específica, a ser publicada) - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)

Fase 5: 08/01/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 4 - órgãos públicos e organizações internacionais:

Fase 1: Janeiro/2020 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: (Resolução específica, a ser publicada) - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: (Resolução específica, a ser publicada) - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: (Instrução Normativa RFB e Circular CAIXA específicas, a serem publicadas) - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)

Fase 5: 08/07/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST). (<http://portal.eSocial.gov.br/noticias/confira-o-novo-calendario-de-obrigatoriedade-do-eSocial>) acesso em Julho/2019.

A medida provisória 881/2019 editada em 30 de Abril de 2019 com intuito de assegurar a liberdade econômica do país, a diminuição na intervenção estatal e a livre iniciativa e o livre comércio. Trás significativas mudanças em diversas leis e um de seus destaques é o eSocial, que será modificado por dois sistemas a partir de janeiro de 2020. Não serão mais enviadas todas as informações em um único sistema, as informações trabalhistas e previdenciárias passarão a compor um sistema e as informações tributárias em outro.

O objetivo é simplificar a rotina do empregador e, em conseqüentemente, aumentar a geração de postos de trabalho. “O eSocial será substituído por um sistema bem mais simples em 2020. Vamos simplificar, desburocratizar e permitir que o Estado e o empregador se unam para gerar crescimento”, disse o Deputado Federal Rogério Simonetti Marinho (Portal do eSocial, 2019).

### **2.3 Impactos do eSocial nas Empresas do 3º grupo**

Após o envio dos cadastros de empregadores e tabelas, vem à segunda etapa que trata de informações ligadas aos servidores e seus vínculos empregatícios, considerando assim os eventos não periódicos como: Admissões, reintegração, afastamento temporário, desligamentos dentre outros, precisam ser fornecidos de modo tempestivo aos órgãos de forma eletrônica e dentro do prazo legal.

É importante aprofundar o estudo de cada fase e a não observância dos prazos, podendo ocorrer em erros na folha de pagamento, o que poderá resultar em multas e penalidades ao longo prazo.

O processo de adequação envolve mudanças em diversas naturezas da empresa. Em outras palavras, para cumprir as novas exigências não será suficiente apenas alterar processos e bases de informações. Será preciso também fazer ajustes nas soluções tecnológicas disponíveis, em papéis e responsabilidades e na qualificação das pessoas. (PWC. 2015, p. 26)

Com as mudanças na cultura organizacional, exigirá mais conhecimento e detalhamento técnico dos profissionais de recursos humanos, departamento pessoal, segurança e medicina do trabalho, dentre outros. Dessa forma deverão investir em custos adicionais, podemos destacar os

treinamentos de colaboradores e o investimento na área de informática e sistemas de folha de pagamento. “Toda adaptação exige determinação e dedicação por parte daquele que incluirá algo novo em sua rotina” (Jocksanny *et al*, 2016, p.129).

Para De Barba (*apud* Silva, 2017, p.14):

O eSocial trata de processos relacionados ao departamento de recursos humanos e departamento de pessoal, acarretando grande impacto nas rotinas desses setores, pois, a transmissão das informações será em tempo real, exigindo maior desempenho, uma vez que, com o processo online, as empresas estarão mais expostas à fiscalização.

Após a implantação as empresas sofrerão alterações, de forma a se enquadrarem nos novos termos exigidos, demandando uma reorganização da atuação das equipes responsáveis pelo uso e repasse de todo acontecimento relacionado à empresa e aos trabalhadores. Será necessário que os setores trabalhem em harmonia e passem por um aprimoramento na reeducação comportamental cultural, sendo indispensável o cumprimento dos prazos legais de envio.

O desafio das empresas não é apenas se adequar neste momento ao eSocial, mas também manter a sua conformidade, pois está em jogo a substituição de comportamentos dos gestores e a tempestividade das informações fornecidas. Será exigido das empresas uma completa reestruturação referente a forma de armazenar os dados de seus colaboradores, o que mostra uma grande mudança organizacional na rotina das empresas.

O sistema veio para simplificar e por outro lado, pode aumentar a burocracia e o custo administrativo das pequenas e médias empresas durante o período de adaptação, já que os benefícios previstos virão acompanhados de desafios, refletindo diretamente em quem irá utilizá-lo.

Os profissionais acreditam que a implementação do eSocial proporcionará diversos benefícios, como o oferecimento de uma única base de dados que eliminará obrigações acessórias tornando a prestação das informações, relativas às obrigações do empregador, mais ágil e precisa. Também esperam que por meio do novo sistema o controle e fiscalização dessa prestação se fortaleçam, os arquivos físicos sejam reduzidos e as rotinas do FGTS aprimoradas. (Jocksanny *et al*, 2016 p.139).

Vale ressaltar que com a elaboração do eSocial não houve muitas específicas da sua criação, no entanto, foram adequados prazos para nova situação. Permanecerão as penas previstas na CLT e serão aplicadas pela essência da informação e não devido ao novo formato de transmissão conforme podemos ver no Art. 57.

**Art. 57.** O sujeito passivo que deixar de cumprir as obrigações acessórias exigidas nos termos do art. 16 da Lei no 9.779, de 19 de janeiro de 1999, ou que as cumprir com incorreções ou omissões será intimado para cumpri-las ou para prestar esclarecimentos relativos a elas nos prazos estipulados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil e sujeitar-se-á às seguintes multas:

Podemos destacar que os valores das multas permanecem os mesmos desde estabelecidas na Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001. Com as alterações e simplificação dos procedimentos abordados o limite para a entrega dos arquivos fica bem menor, e o risco é exatamente ai.

## 2.4 Experiências Profissionais

As empresas enquadradas no 3ª grupo do eSocial, buscam serviços terceirizados para o fechamento da folha de pagamento e demais procedimentos relacionados. Pela experiência profissional podemos observar a dificuldade relacionada no tratamento das informações ocorridas no ambiente de trabalho, nas áreas operacionais e administrativas das organizações em obter as informações relacionadas aos trabalhadores decorrente das atividades laborais como, por exemplo: afastamentos, ocorrências obrigatórias que precisam da intervenção dos gestores nas áreas organizacionais.

É possível observar que as empresas estão investindo pouco em ações de conscientização das demais áreas envolvidas com o eSocial. Para muitos, o eSocial é um problema apenas do Departamento Pessoal, essa ideia pode contribuir para o insucesso do processo de adaptação, pois o mesmo depende de ações de conscientização organizacional a partir dos gestores.

o processo de adequação envolve mudanças de diversas naturezas na empresa. Em outras palavras, para cumprir as novas exigências não será suficiente apenas alterar processos e bases de informações. Será preciso também fazer ajustes nas soluções tecnológicas disponíveis, em papéis e responsabilidades e na qualificação das pessoas. (PWC. 2015, p.26)

As modificações implicarão em todos os processos até mesmo na cultura da empresa, pois devem se adequar ao novo sistema e aos prazos, o não cumprimento dos prazos pode ocasionar penalidade, é uma maneira do governo fiscalizar de forma mais ativa dentro das empresas.

“A implantação do eSocial pode ser vista como mais uma forma de assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que aqueles que possuem obrigações para com eles possam cumpri-las de forma unificada, ou seja, menos complexa”. (Jocksanny *et al.* 2016 p.129).

Os principais resultados apontaram que os profissionais demonstraram conhecimento em relação ao eSocial, no entanto, não estão preparados para esta nova obrigação e pretendem investir em capacitação, tecnologia da informação e consultorias. Além disso, os profissionais acreditam que, com a implantação do eSocial, haverá uma pequena redução da burocracia e um grande aumento do cumprimento dos direitos trabalhistas.

As perspectivas das organizações em relação à implantação do eSocial não são positivas, uma vez que, não estão preparados para esta mudança. A maioria dos profissionais da área acreditam que o maior beneficiado com a implantação do eSocial será o governo.

O eSocial tornou-se problema para os empregadores e empregados que tem o costume de tomar algumas medidas contrárias a legislação vigente. Tudo no começo torna-se sacrifício, no ponto de vista de se enquadrar as novas regras.

## 3 METODOLOGIA

A metodologia adotada para conduzir o processo de construção dos elementos estruturais deste artigo, foi utilizar métodos lógicos de pesquisa bibliográfica, buscando explicações na visão de autores especialistas no tema. No entanto, foram analisadas fontes compostas por livros, revistas, manuais, portais e artigos científicos já publicados. Dentre os que foram pesquisados destacam-se Manual de Orientação do eSocial 2.5.01 (2019), Jocksanny *et al.* (2016), Sena; Gurgel (2017) e Patrícia Capistrano (2018).

Foram pesquisados também documentos como Leis, Medida Provisória, Circulares, Nota Orientativa, Nota Conjunta, Resolução do Comitê Diretivo do eSocial, decreto e dentre outros, procurou-se estabelecer diversas linhas de pesquisas para que as opiniões formadas pudessem estar

respaldadas na maior quantidade de fontes confiáveis possíveis. Levou-se, também, em consideração as experiências profissionais dos pesquisadores para com este trabalho.

No que se refere à estrutura física e a formatação deste trabalho, encontra-se em conformidade com as normas e padrões de trabalhos acadêmicos, que se aplica à Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Portanto, as regras constituintes têm a função de padronizar e organizar a apresentação dos trabalhos científicos de forma técnica e de fácil compreensão por pesquisadores do mundo inteiro.

Dessa forma, os elementos de pré e pós-textos, como também de todo o corpo de desenvolvimento, identificados nesta pesquisa bibliográfica, puderam ser devidamente compostos por normas estabelecidas e padrões da Universidade pela qual toda orientação fora a contento.

Os dados obtidos foram a partir de fontes secundárias. Para Malhotra (2004, p. 25), “[...] dados secundários são os originados do pesquisador para solucionar o problema da pesquisa”. A investigação foi através de interpretação levantada por outros trabalhos, com finalidade de aumentar o conhecimento dos autores para tomadas de decisões que surgissem durante o procedimento investigativo.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos estudos realizados, pôde-se confirmar que o eSocial foi desenvolvido através de um projeto tecnológico ousado e moderno, no qual possui finalidade de institucionalizar as empresas em um único modelo de escrituração digital, com a viabilidade de fazer o cruzamento das informações entre empregadores e empregados, facilitando assim a aplicabilidade da legislação atuante.

Com a introdução do formato de envio único de eventos tributários, previdenciários e trabalhistas, finalizam-se os registros retroativos moldando-se os gestores e as empresas à realidade da qualidade da aplicação das Leis como de fato devem ser registradas e garantidas pelo empregador.

O estudo adotado nesta pesquisa facilita a compreensão das empresas e profissionais do atual cenário que vem sendo traçado com a implantação do eSocial, por este motivo é indispensável a exploração e atualização deste assunto para com a realidade das relações trabalhistas e previdenciárias do Brasil.

Sugere-se abordar a escrita de novos livros e artigos sobre o assunto para estudos futuros, não somente levando em consideração os impactos nas pequenas empresas, mas também em toda estrutura organizacional e capital humano.

Vale destacar que a plataforma do eSocial está em constante mudança e adaptação, um dos pontos já publicado e comentado pelo governo é a simplificação do atual sistema que em breve passara por exclusões de eventos desnecessárias, desburocratização e substituição do programa por um mais simples a partir do ano de 2020.

#### REFERÊNCIAS

3R Brasil Tecnologia Ambiental. (2019). *eSocial 3R Advisor*. Disponível em <<https://www.consultaeSocial.com/o-que-%C3%A9-e-social.html>> Acessado em: 08 Agosto de 2019.

Azambuja Advocacia e Contabilidade. (2019). *Publicado cronograma de implantação do eSocial*. Disponível em: <<http://www.escriptorioazambuja.com/publicado-cronograma-de-implantacao-do-eSocial/>> Acessado em: 13 de Julho de 2019.

Capistrano, Patrícia. (2018). *eSOCIAL: Conheça as exigências do eSocial e evite multas*. Fortaleza.

Credibile Soluções Contábeis e Empresariais. (2019). *eSocial também atingirá o terceiro setor*. Disponível em: <<https://www.credibile.com.br/noticias/eSocial-tambem-atingira-o-terceiro-setor/>> Acessado em: 13 de Julho de 2019.

De Barba, Roberta. (2016). *SPED eSocial: sua implantação e impactos causados pela escrituração digital social nas organizações contábeis de Caxias do Sul-RS*. 68 p. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul.

eSocial Governo Federal. (2019). *Conheça o eSocial*. Disponível em: <<http://portal.eSocial.gov.br/institucional/conheca-o>> Acessado em: 08 de Junho de 2019.

eSocial Manual de Orientação do eSocial. (2019). *Versão 2.5.01 2019*. Disponível em: <<https://portal.eSocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>> Acessado em: 11 de Maio de 2019.

Jocksanny, Maria, et al. (2016). Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. *Revista Gestão e Organizações*. v. 01, n. 01, maio/out.

Lagôas, Wanderlei. (2019). *e-Social*. CRCRJ, Rio de Janeiro. p. 3 e 58-59.

Malhotra, Naresh K. (2004). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. São Paulo: Editora Bookman.

PWC – Price Waterhouse Coopers. (2015). *A evolução das empresas rumo ao eSocial*. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesquisa-eSocial-2015e.pdf>> Acessado em: 29 de Março de 2019.

Receita Federal Ministério da Economia. (2019). *Divulgada Nota Conjunta nº 01/2019 SEPRT/RFB/SED sobre a simplificação do eSocial*. Disponível em: <<https://receita.economia.gov.br/noticias/ascom/2019/agosto/divulgada-nota-conjunta-no-01-2019-seprt-rfb-sed-sobre-a-simplificacao-do-eSocial>> Acessado em: 24 de Agosto de 2019.

Sena, Randal; Gurgel, Glória. (2017). *Práticas Trabalhistas e Previdenciárias*. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora.

Silva, Renê Ferreira da. (2017). *eSocial e seus impactos nas empresas*. Monografia (Especialista em Gestão e Planejamento Tributário) -Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7. Fortaleza: Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7.

Vellucci, Rosana Gribl et al. (2018). Os desafios da implantação do eSocial. *Revista da Micro e Pequena Empresa FACCAMP*. Campo Limpo Paulista, v.12, n.1, Abr. p.67-81.