

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO - UNILEÃO
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

SAMARA REGINA PINHEIRO VASQUES

ESOCIAL: Uma mudança da cultura organizacional

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2019

SAMARA REGINA PINHEIRO VASQUES

ESOCIAL: Uma mudança da cultura organizacional

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador(a): Prof^a Esp. Tays Cardoso Dias

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2019

SAMARA REGINA PINHEIRO VASQUES

ESOCIAL: Uma mudança da cultura organizacional

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador(a): profª Esp. Tays Cardoso Dias

Data da Aprovação: ____/_____/2019

BANCA EXAMINADORA

Profª Esp. Tays Cardoso Dias
Orientadora
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Profª Ms Antonia Valdelucia Costa
Membro 1
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

Prof Esp. Francisco Bacurau Bento
Membro 02
Centro Universitário Doutor Leão Sampaio

ESOCIAL: Uma mudança da cultura organizacional

Samara Regina Pinheiro Vasques¹
Tays Cardoso Dias²

RESUMO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciária e Trabalhista – eSocial, foi lançado pelo Governo Federal, com o objetivo de simplificar as informações enviadas dos trabalhadores pelas empresas em geral, com vista de unificar em uma única plataforma todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias. Embora a maioria dos profissionais estejam otimistas e tenham esperança que o novo sistema traga mudanças positivas para todos os segmentos, essa exigência necessita de um processo de adaptação imediata por parte dos profissionais, das empresas e seus funcionários. Esse trabalho busca responder a seguinte questão: De que modo o eSocial influencia na cultura organizacional das empresas? Quanto aos objetivos, a pesquisa apresenta-se descritiva, por tratar-se de um assunto novo e ainda com possíveis modificações, usou-se dados provenientes de sites, manuais e trabalhos científicos semelhantes ao tema. Quanto a sua abordagem do problema qualitativa. Para responder essa questão foi feita uma pesquisa bibliográfica do tema, de caráter exploratório, buscando assuntos já abordados. Certamente, este estudo contribui para o conhecimento sobre o assunto, trazendo oportunidade para estudantes e profissionais, como valorização do seu trabalho e benefícios para empresários a médio e longo prazo. Conclui-se a pesquisa que, apesar das dificuldades enfrentadas, o eSocial trará benefícios, possibilitando um significativo avanço nas relações trabalhistas, alterando os hábitos apesar dos impactos nas culturas e rotinas das empresas e seus empregados.

Palavras Chave: Esocial. Cultura Empresarial. Mudança Organizacional.

ABSTRACT

The System of Digital Bookkeeping of Tax, Social Security and Labor Obligations - eSocial, was launched by the Federal Government, with the purpose of simplifying the information sent by workers in general, with a view to unifying in a single platform all labor and social security obligations. Although most professionals are optimistic and hopeful that the new system will bring positive changes to all segments, this requirement requires an immediate process of adaptation by professionals, companies and their employees. This paper seeks to answer the following question: How does eSocial influence the organizational culture of companies? As for the objectives, the research is descriptive, since it is a new subject and with possible modifications, data from websites, manuals and scientific works similar to the theme were used. As for his approach to the qualitative problem. In order to answer this question, a bibliographical research of the exploratory character was made, looking for subjects already addressed. Certainly, this study contributes to the knowledge about the subject, bringing opportunity for students and professionals, such as valuing their work and benefits for entrepreneurs in the medium and long term. The research concludes that, despite the difficulties faced, eSocial will bring benefits, enabling a significant advance in labor relations, changing habits despite the impacts on the cultures and routines of companies and their employees.

Keywords: Social, Business Culture, Organizational Change

¹ Concludente de Ciências Contábeis do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio-UNILEÃO em Juazeiro do Norte-CE. E-mail: samyregy@hotmail.com

² Orientadora Prof.^a Esp. em Contabilidade Tributária pela Faculdade de Juazeiro do Norte. Docente do Curso de Ciências Contábeis da Unileão em Juazeiro do Norte-CE. E-mail: taysdias@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico ao longo da história, e o processo de globalização, a mudança de uma cultura seja ela empresarial ou pessoal traz grandes desafios observados. Essa realidade mudou a relação e os modos de produção e de trabalho nas pequenas, medias e grandes organizações. A tecnologia veio para aperfeiçoar processos e facilitar o trabalho em regra geral, deixando de ser uma opção profissional e passando a ser uma necessidade imediata. (BORGES; SOARES; MARTINS; 2013).

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial –, é uma ação conjunta de diversos órgãos do governo federal, e teve a sua legalidade instituída através do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. “O objetivo principal é unificar o envio de informações dos empregadores e centralizá-las em um ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais que fazem uso destes dados” (GABRIEL, 2016, p. 14).

O empregador deixará de emitir suas obrigações separadamente para cada ente do governo, e ficará responsável pelo envio de arquivos ou eventos, que terão informações sobre a estrutura da empresa, seus empregados, dados da folha e informações inerentes à área de saúde e segurança do trabalho. A partir da implementação do eSocial, as informações passa a ser enviadas em uma única vez, utilizando-se a internet.

O impacto será visto na simplificação dos processos de cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo exigirá que o empregador tenha um ambiente homogêneo, com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada. As empresas terão que se reorganizar para cumprir tempestivamente as obrigações, pois a fiscalização agora será on-line, averiguando e multando automaticamente as infrações cometidas.

Por se tratar de um assunto ainda novo, e que ainda está passando por modificações, tendo em vista a implantação e a obrigatoriedade do eSocial, este trabalho buscou resolver a seguinte questão: De que modo o eSocial influencia a cultura das Entidades?

Para obtenção do resultado da pesquisa, o trabalho utilizou-se de levantamento bibliográfico de caráter exploratório descrevendo sobre o tema, através de informações provenientes de sites, manual do eSocial e livros sobre cultura organizacional, com o objetivo de descrever as mudanças de cultura nas entidades que o eSocial trará.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O QUE É O ESOCIAL

As relações trabalhistas ao longo da história evoluíram, e com a internet tornou-se uma grande aliada para o mercado de trabalho, facilitando assim os processos do dia a dia dos trabalhadores. O avanço tecnológico também atingiu o governo Federal, principalmente na esfera de fiscalização, onde surgiu o eSocial, que é um sistema informatizado de Administração Pública.

O eSocial é um projeto do Governo Federal, instituído pelo Decreto Lei nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. As informações contidas neste projeto estão protegidas por sigilo, no sistema de escrituração dos registros trabalhistas. Os órgãos governamentais a cada dia procuram unificar as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição em nível nacional. No primeiro momento da sua implantação houve muitas críticas, tudo porque necessita transformação na estrutura da empresa (ESOCIAL, 2017).

Empresas que tiverem no mínimo um funcionário registrado deverão ter as relações deste trabalhador informado à Previdência Social, à Caixa Econômica e aos órgãos a quem competem administrar essas informações. Para controlar esses envios, o profissional de contabilidade, responsável pelo departamento de pessoal, envia ao governo essas informações em tempo real (ESOCIAL, 2017).

As informações prestadas garantem que o colaborador não seja lesado, e evita que a empresa sofra penalidades por meio de fiscalizações. O eSocial veio para somar com as empresas e ajudar ao profissional a se adequar às novas exigências, trazendo uma ferramenta que permite em tempo real controlar as informações enviadas, como admissões, afastamentos por doença ou acidentes e demissões. (ESOCIAL, 2017).

Inicialmente denominado como SPED FDP (Folha de Pagamento), o projeto contou com diversas denominações: e-FOPAG, SPED Folha, Escrituração Fiscal Digital Social (EFD-Social) (DUARTE, 2013).

O novo sistema de escrituração dos registros trabalhistas não altera nenhuma legislação anterior, muda apenas a forma de conciliação dos dados a serem remetidos ao Governo Federal. Esse novo método facilita a auditoria fiscal da Receita Federal, sem a necessidade de solicitar registros físicos, pois a busca desses dados com o eSocial passa a ser automática (DUARTE, 2013)

Na prática, as informações do eSocial são relativas a eventos trabalhistas como: admissão, comunicação de aviso prévio, afastamentos temporários, entre outros; emissão da folha de pagamento; ações judiciais trabalhistas; retenção de contribuições previdenciárias e algumas contribuições previdenciárias substituídas, como os incidentes sobre as cooperativas de trabalho, e outros (BORGES; SOARES; MARTINS; 2013).

A Figura 1 a seguir, apresenta uma representação do ambiente no qual o eSocial atua, ou seja, órgãos e locais que em conjunto trabalham com excelência.

Figura 1 - Ambiente de Transmissão do eSocial



Fonte: ESOCIAL- Guia Prático eSocial 2018.

Espera-se, portanto, reduzir a falta de padronização das folhas de pagamentos, diminuir a multiplicidade de obrigações acessórias, bem como reduzir erros e inconsistências nas informações. O eSocial visa garantir os direitos trabalhistas e previdenciários, simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias, buscando a redução de custos e informalidades, aumentar as arrecadações por meio da redução das inadimplências (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2014).

2.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS DO ESOCIAL

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e autarquias do Governo Federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal - CEF, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTB (ESOCIAL, 2017).

Com o eSocial o empregador deixará de emitir suas obrigações separadamente para cada esfera do governo que solicita a informação, e ficará responsável pelo envio de arquivos de eventos que terão informações sobre a estrutura da empresa, seus empregados, e a partir da sua implantação essas informações serão enviadas de uma única vez, utilizando a internet para esses envios (ESOCIAL, 2017).

Mediante informações a serem enviadas pelas empresas ao eSocial, o governo disponibilizou um site para recebimento dessas informações. O Decreto lei nº 8.373/14, em seu artigo 3º, informa sobre os princípios do eSocial e tem por objeto o envio das informações relativas à contratação e utilização de mão de obra, e garantir que os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados sejam devidamente cumpridos (BRASIL, 2014).

Viabilizar a garantia de leis previdenciárias e trabalhistas; racionalizar e simplificar o cumprimento e as obrigações; eliminar redundâncias nas informações prestadas por pessoas físicas e jurídicas; aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias (ESOCIAL, 2017)

Duarte (2013) completa afirmando que o eSocial, tem funções como o registro de empregados, a folha de ponto, controle de horas extras, adicional noturno, salário família, cadastro de dependentes, cálculo das obrigações tributárias e trabalhistas e geração de documentos, aviso prévio, recibo de pagamento, Guia da Previdência Social.

Armazenar e enviar todas as informações da parte trabalhista e previdenciária, independente do ramo de atividade, a entrega dessas informações será de forma eletrônica por meio de arquivo de xml, com o objetivo de evitar que as informações continuem sendo enviadas de forma arcaica. Isto está sendo um desafio para os profissionais, principalmente em mudar a cultura do envio das informações.

Gabriel, Silva e Rezende (2016), mencionam que os empregadores que se organizarem para atender o governo na parte contábil e fiscal, com a chegada do eSocial terão agora que se organizar também para as áreas trabalhistas e previdenciárias. Todos deverão se preparar, pois serão obrigados a aderir ao eSocial conforme cronograma do governo.

De acordo com Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 20):

Teremos uma mudança na forma como deverão ser feitas as fiscalizações a medida que esses órgãos governamentais tiverem acesso as informações acumuladas no ambiente do eSocial. O Novo sistema permitirá o cruzamento de dados e uma fiscalização mais rápida e precisa das obrigações.

Conforme se vê no exposto acima, o eSocial facilita o monitoramento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias, e para as empresas que serão obrigadas e ingressar na nova forma de envio dessas informações, os órgãos governamentais estarão com as

informações disponíveis e as informações cruzadas tempestivamente, tornando-se assim uma fiscalização mais rápida e precisa.

2.3 FINALIDADES DO ESOCIAL

O eSocial irá fornecer a simplificação e a prestação de conta das informações, objetivando viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, bem como aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho (CARVALHO, 2016).

O eSocial é um instrumento de unificação da prestação das informações referentes a escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, construindo um ambiente nacional (BRASIL, 2014)

Com o eSocial implantado, o governo quando quiser irá fiscalizar a empresa sem que haja a necessidade de qualquer notificação; o governo também poderá acompanhar toda movimentação do trabalhador desde sua admissão; monitorar as causas trabalhistas e previdenciárias ao mesmo tempo. O sistema é seguro, livre de qualquer fraude.

Para Silva (2015), o departamento de pessoal é o responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, são responsáveis pelas rotinas admissão, apuração do ponto, cálculo da folha, férias, processo demissional. Em regra geral, a finalidade do sistema do eSocial, é fornecer a esse departamento a simplificação do envio e processos que antes eram considerados burocráticos e trabalhosos (SILVA, 2015).

2.4 OBLIGATORIEDADE DO ESOCIAL

Durante o primeiro mandato do então presidente Getúlio Vargas Em 1943, foi aprovado por meio do Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. (As discussões sobre direitos de trabalhadores e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados no Brasil, tiveram início com o fim da escravidão, em 1888) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2013).

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela

previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

Com o avanço da tecnologia, a folha de pagamento passou a ser chamada inicialmente, de EPED de Folha de Pagamento - SPED FPF, e contou ainda com diversas denominações tais como: e-FOPAG, SPED Folha, Escrituração Fiscal Digital Social -EFD-Social (DUARTE, 2013).

De acordo com o manual de orientações do eSocial, versão 2.2, o objetivo desse projeto do governo é:

Desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu projeto armazenando-as no Ambiente Nacional e do eSocial possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins trabalhistas e previdenciários, fiscais e apurações de tributos e do FGTS.

O Manual de Orientação do eSocial publicou que todo aquele que contratar prestador de serviço, pessoa física ou jurídica e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária em função dessa relação jurídica, por força da legislação pertinente, está obrigado a enviar informações decorrentes desse fato por meio do eSocial. O obrigado poderá figurar nessa relação como empregador, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT, ou como contribuinte (BRASIL, 1966).

De acordo com o portal do eSocial, todo o público formado pelas empresas privadas com o faturamento anual inferior a R\$ 78 milhões – incluindo micro e pequenas empresas e MEIs – são consideradas como empresas do segundo grupo de empregadores. Além disso, desde janeiro de 2018 o eSocial já está em operação para as grandes empresas – que possuem faturamento anual superior a R\$ 78 milhões – e que formam para o eSocial as chamadas empresas do primeiro grupo (ESOCIAL, 2018).

3 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O eSocial vem a exigir mais dos empregados, empresas e contadores do que apenas uma revisão dos processos, mas sim, uma mudança cultural empresarial na padronização da entrega das informações e cumprimento de prazos estabelecidos. Trata-se, pois, de um sistema que informa os eventos como as contratações, acordos judiciais trabalhistas, alteração de cargos e salários, convenções coletivas, entre outros (FONTES, 2014).

Ao ser implantado, o sistema promete muitas vantagens em relação a maneira anterior do envio das informações já que o sistema irá substituir várias obrigações acessórias como: Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos - CAGED, Sistema Empresa de Recolhimento do

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - SFIP, a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte - DIRF, Relações Anuais das Informações Sociais - RAIS, Livro de Empregados, Guia da Previdência Social - GPS, Folha de Pagamento, Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, Perfil Psicográfico Previdenciário - PPP, Seguro Desemprego – SD.

Figura 2 - Antes do eSocial as informações eram enviadas:



Fonte: ESOCIAL- Guia Prático eSocial 2018.

De acordo com a figura 2, antes da criação do eSocial, as informações eram enviadas pela empresa para diversos órgãos, cada um responsável por absorver essas informações de maneira separadas que são elas: Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Emprego e Previdência Social (ESOCIAL, 2018).

Com a entrega unificada dessas informações, o empregador deixará de emitir suas obrigações da forma antiga e facilitará ao governo na busca de irregularidades; a vantagem para as empresas é a unificação dessas informações em um único lugar, que facilitará as ações gerenciais desses dados.

Figura 3 - Depois do eSocial Passaram a ser enviadas



Fonte: ESOCIAL – Guia Prático eSocial, 2018.

Além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passa a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos, pois as informações apresentadas de maneira separadas, passaram a ser enviadas tempestivamente, ou seja, no momento em que os eventos são informados no sistema para um único ambiente (ESOCIAL, 2017).

Lançado pelo Comitê Gestor do eSocial, o cronograma de implantação atua em cinco fases. No primeiro momento, medida é voltada para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais que passaram ter a utilização obrigatória do programa a partir de 8 de janeiro de 2018. Esse grupo representa 13.707 mil empresas e cerca de 15 milhões de trabalhadores, o que representa aproximadamente 1/3 do total de trabalhadores do país (ESOCIAL, 2017).

As fases para implantação, também foram adotadas para as demais empresas privadas, incluindo micros e pequenas empresas e Microempresários Individuais MEIs que possuam empregados. Já para os órgãos públicos, torna-se obrigatório a partir de janeiro de 2020.

Quando totalmente implantado, o eSocial reunirá informações de mais de 44 milhões de trabalhadores do setor público e privado do país em um único sistema (ESOCIAL, 2017).

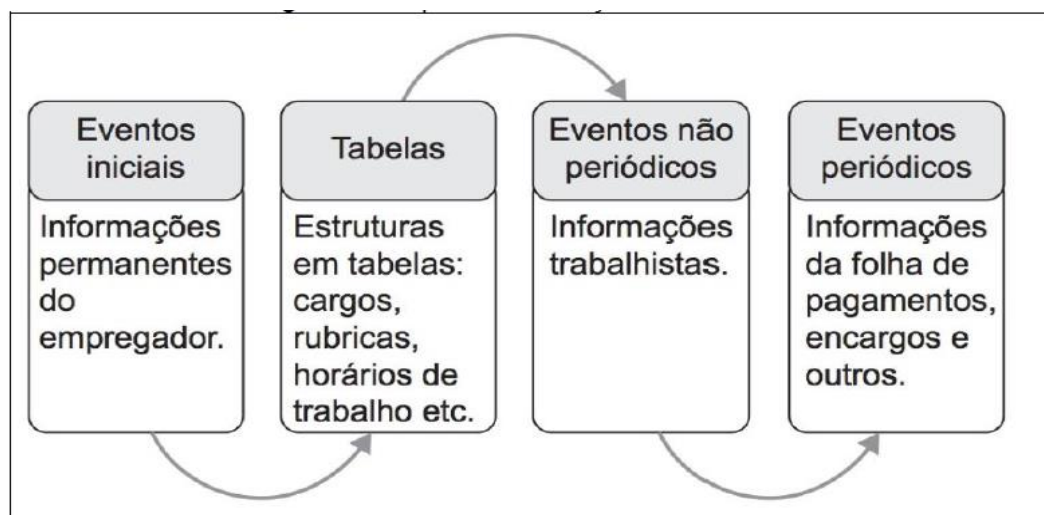
3.1 CRONOGRAMAS DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

3.1.1 Eventos do eSocial

Com a substituição de uma quantidade enorme de documentos, é de se esperar que o eSocial contemple muitas informações de diferentes tipos, periodicidades e frequência de reutilização. Estas informações são organizadas em eventos, cada um contendo seu layout próprio e os campos com informações pertinentes a ele. Os 48 eventos do eSocial são classificados em 3 tipos: Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não-periódicos e Eventos Periódicos. Esses eventos possuem uma sequência lógica de envio (ESOCIAL, 2018).

A figura 4, a seguir, demonstra de forma clara o processo de envio dos eventos que as empresas estão sendo orientadas a enviar no ato da inclusão e enviado para o sistema do eSocial.

Figura 4 –GRUPO DE INFORMAÇÕES DOS EVENTOS



Fonte: Gabriel, Silva e Rezende (2016, p. 35)

3.1.2 Eventos Iniciais

Esses eventos contêm informações sobre o empregador, como classificação fiscal e estrutura administrativa. Os dados enviados nestes eventos são aproveitados em eventos periódicos e não periódicos. No momento da implantação do eSocial a

empresa deve enviar os eventos para cadastramento inicial do vínculo dos empregados ativos (ESOCIAL, 2018).

3.1.3 Eventos de tabela

É o primeiro grupo de eventos a ser transmitido ao Ambiente Nacional do eSocial. São eventos que identificam o empregador/contribuinte/órgão público, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa. Completando os eventos iniciais, esses eventos de tabela incluem informações importantes que se repetem em diversos eventos periódicos e não periódicos, devendo ser enviados imediatamente após os eventos iniciais. São imprescindíveis para composição do restante dos eventos do eSocial e a manutenção atualizada deve ser indispensável (ESOCIAL, 2018).

3.1.4 Eventos Periódicos

São aqueles cuja ocorrência têm periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, os incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas físicas quando da aquisição da sua produção rural, e do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos realizados a pessoa física. Exemplo desses eventos é a folha de pagamento que possui a necessidade de sua movimentação mensal e envio das informações trabalhistas oriundas da mesma (ESOCIAL, 2018).

3.1.4 Eventos não periódicos

São aqueles que não têm uma data pré-fixada para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o empregador/órgão público e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais como, por exemplo, a admissão/ingresso de um empregado/servidor, a alteração de salário, a exposição do trabalhador a agentes nocivos e o desligamento, dentre outros (ESOCIAL, 2018).

Inclui-se neste grupo, o cadastramento inicial dos vínculos dos empregados ativos, servidores ativos, mesmo que afastados, dos militares e dos beneficiários dos Regimes Próprios de Previdência Social.

4 MUDANÇA NA CULTURA ORGANIZACIONAL COM O ESOCIAL

As empresas que descumprirem o envio de informações por meio do eSocial estarão sujeitas a aplicação de penalidades e multas, mas o foco do programa não é a penalização, e sim, garantir o ingresso de todas as empresas com postos de trabalho no ambiente tecnológico do eSocial e, sobretudo, estimular o ambiente de negócios do País (ESOCIAL, 2018).

Muitas das condutas de resistências às mudanças fixam-se com fatores emocionais ou motivacionais atual, pela falta de segurança psicológica para reconhecerem os problemas reais ou até mesmo nas vantagens de situações alternativas, e é desencadeada no momento em que, a nível organizacional, é facilitada pela exigência de fatores externos como: clientes, inovação e tecnologia (DIAS, 2010)

Conforme regras apresentadas pelo programa, as penalidades por falta de informações, existe uma grande dúvida ainda de como se portar perante O eSocial, de como aprender as novas regras e leis estabelecidas. Uma das maiores dificuldades apresentadas em pesquisas levantadas por instituições, é a capacitação dos profissionais e a mudança da cultura das organizações para apresentarem de forma adequada o que se pede.

Para Holanda (2017), afirma que as empresas para estarem adequadas às novas exigências, precisam estar preparadas para uma mudança em seus departamentos, aguardando os impactos que essas mudanças irão proporcionar ao setor competente, que nesse caso, são os departamentos de pessoal das empresas e escritórios de contabilidade.

Embora não tenha sido acompanhado por mudanças na legislação trabalhista e previdenciária, o sistema centraliza uma série de informações, mudando significativamente a forma como as empresas se relacionam com o governo. Isso em um ambiente eletrônico em que o cruzamento de dados é o grande recurso do Fisco para mapear falhas e inconsistências (LUPINUCCI, 2018).

Para Mary (2018), antes do eSocial, organizações omitiam dados e documentos, não processavam laudos e maquiavam processos para economizar tempo, se esquivar de fiscalização e controles da legislação. Contudo, como o novo programa do governo essa situação deve ser transformada: o envio dos documentos deverá ocorrer dentro dos prazos e de maneira obrigatória com penalidades e multas elevadas por falta de envio (MARY, 2018).

A principal mudança proposta pelo eSocial é a rapidez e demanda da tempestividade das informações apresentadas, precisando assim, de uma adaptação não só das empresas de contabilidade em geral, mas todos os órgãos empregatícios envolvidos, trazendo assim uma

mudança na cultura das organizações e uma maior responsabilidade dos profissionais da área (ESOCIAL, 2018).

5 INSEGURANÇA, DÚVIDA E DESCONHECIMENTO

Um dos maiores desafios das organizações aos se adaptarem à nova exigência em suas obrigações acessórias é a inconstância e o medo, que vem como o principal desafio nas mudanças que estão a cada dia crescendo com o eSocial, já que as ausências de informações geram penalidades para as empresas.

É período de iniciar o processo de adesão ao eSocial. A empresa E-Auditoria, lançou uma pesquisa colhida pela empresa multinacional Britânica de Software e Gestão Sage, analisando 366 companhias de pequeno porte, e constatou que as empresas que irão aderir ao eSocial não têm conhecimento da legislação trabalhista, e desconhecem a utilização obrigatória do sistema (CARNEIRO, 2018).

De acordo com o estudo, 66,3% dos respondentes ainda não sabem o que é o sistema do governo, e apenas 33,6% já ouviram falar sobre a nova forma de prestação de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias no País. Ainda de acordo com o levantamento, apenas 9% dos entrevistados afirmam estar cientes e preparados para as mudanças previstas no eSocial (CARNEIRO, 2018)

Os resultados da pesquisa apontam para um cenário preocupante já que o eSocial tem um impacto importante na rotina das empresas. É preciso que se preparem com tempo para responderem às novas exigências como forma de evitar pesadas multas que lhes poderão ser aplicadas se não as cumprirem a legislação, alerta o presidente da Sage Brasil e América Latina, Jorge Santos Carneiro (CARNEIRO, 2018).

Alguns fatos sobre uma possível mudança no eSocial, ainda são desafiadores na fase de implantação do eSocial. Uma divulgação muito tímida em relação ao projeto, o que gerou uma serie de duvidas nas empresas. Em contrapartida, com as obrigações e prazos, houve uma dificuldade tanto operacional quanto de cultura nas empresas. Muitas delas sequer acreditavam que de fato o projeto aconteceria. Ainda com muitas sucessivas adequações, com prazos extremamente curtos, que exige um grande esforço das companhias (HOFFMAN, 2018).

A carga tributária brasileira não é adequada, não apenas pelo seu tamanho, mas pela sua complexidade que acirra as disputas, observou secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, indagado sobre as possíveis

mudanças no eSocial, Marinho confirmou que o regime vai passar por ajustes, mas elas virão para desburocratizar e simplificar o acesso (LOBO, 2019).

Para Miranda (2018), adequação ao eSocial ainda enfrenta desafios como falta de informação e preparo das empresas. Com uma possível mudança na estrutura do projeto, espera-se por tanto que as adequações e as mudanças já feitas com o eSocial nas empresas contribua para a melhoria continua dos processos e das relações trabalhistas.

Para Breda (2019), "As organizações contábeis e as empresas de softwares da área estão vivendo um problema sério com a implantação do eSocial. Somos favoráveis ao eSocial, mas não é possível conviver com os problemas que o sistema tem apresentado", afirmou o presidente do CFC.

Assim para Lecheta (2019), que destacou as dificuldades que as organizações contábeis vêm enfrentando para atender às exigências do eSocial e a falta de estrutura do sistema para recepcionar, com segurança e rapidez, as informações enviadas pelas empresas. "A primeira coisa que é preciso deixar claro, é que ninguém aqui é contra o eSocial", garantiu a vice-presidente do Conselho Federal de Contabilidade – CFC.

Mudanças na implantação do eSocial, continuam com o avanço dos processos de implantação, empresas relatam dificuldades em acompanhar as exigências. Adaptações surgem diante das etapas que estão sendo concluídas para melhoramento e funcionamento do programa.

6 METODOLOGIA

Inicialmente, foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema, em livros e artigos já publicados. Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizado uma análise sobre a relação do trabalho ea legislação trabalhista e previdenciária, descrevendo o impacto do eSocial na cultura organizacional das empresas.

Para Gil (2008) a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Essa modalidade de pesquisa é constituída principalmente em livros e artigos científicos. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside de fato em permitir uma abordagem do tema, visto que o assunto é novo e pouco explorado, e dar ao investigador a oportunidade de se basear em pesquisas e assuntos já apresentados. Esta vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos.

Quanto aos objetivos, a pesquisa apresenta-se descritiva. Para Gil (2008), o objetivo da pesquisa descritiva é descrever características de determinada população ou fenômeno ou

estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma das suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Já em relação a abordagem do problema, ela é classificada como uma pesquisa exploratória qualitativa, por descrever a complexidade do assunto da pesquisa. Para Lakatos (2011, p 269), “a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano”. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências.

Diante da colocação dos autores, entende-se que as metodologias escolhidas são as mais adequadas para o tipo do estudo proposto.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade do mundo contábil com a nova tecnologia apresentada valorizando o profissional, a cada dia exige mais de sua capacidade profissional, dentro do contexto que o eSocial exige para que funcione adequadamente.

Além das dificuldades na adaptação ao eSocial, a principal mudança encontrada para a nova implantação é a cultura organizacional para adaptação da nova exigência do governo nas empresas, conhecimentos da legislação trabalhista e a falta de preparo por parte do profissional, que apesar da tecnologia avançar não avança com a mesma proporção, deixando a responsabilidade para o profissional contábil.

Com o eSocial as empresas precisam cumprir as novas exigências, mantendo as informações tempestivamente para que não venham sofrer penalidades.

Espera-se que ao passar de sua implantação as empresas consigam cada vez mais se adequarem às novas regras, capacitando também seus colaboradores internos para mudanças constantes e responsabilizando não somente apenas o profissional contábil, mas também o empresário, já que o programa exige que todas as informações sejam apresentadas com confiabilidade e transparência, visando sempre uma possível fiscalização em tempo real, sem que haja a necessidade de devida comunicação.

O eSocial não alterou a legislação, mas trouxe em sua essência uma quebra de paradigmas e mudanças culturais profundas na forma de ser das empresas e dos profissionais envolvidos. Por isso, o grande desafio é a conscientização ao cliente da importância da utilização de ferramentas tecnológicas para fornecer as informações necessárias ao eSocial.

O impacto visto é de fato na simplificação dos processos e do cumprimento das obrigações, mas ao mesmo tempo exige que o empregador tenha um ambiente homogêneo,

com uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada. A maioria das mudanças ocorreram nos setores de departamento de pessoal e de recursos humanos.

E, por fim, ressalta-se a importância de este estudo ter continuidade no meio acadêmico, principalmente no curso de Ciências Contábeis. Para o profissional surge uma oportunidade de aperfeiçoamento do trabalho, uma vez que o mercado valoriza o profissional que consegue destacar-se e antecipar-se aos problemas.

Sendo assim o presente estudo não teve a intenção de esgotar o assunto, novas pesquisas podem ser desenvolvidas sobre o eSocial, que apesar das dificuldades enfrentadas, a instabilidade em função a novas mudanças que acontecerão, possibilita um significativo avanço nas relações trabalhistas, alterando os hábitos, culturas e rotinas nas empresas e em seus empregados.

REFERÊNCIAS

BORGES, Crislene Fidelis; SOARES, Adeilson Barbosa; MARTINS, Vidigal Fernandes. **Sistema Público de Escrituração Digital – SPED: Desafios e benefícios para os profissionais contábeis.** Linkania Revista Científica. 7. Ed., v. 1, art nº 6, set. /Dez. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm> Acesso em: 01 jun. 2019.

BREDA, Zulmir; LECHETA, Lucelia. **Entidades discutem o eSocial.** Disponível em:<https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/cadernos/jc_contabilidade/2019/05/686707-entidades-discutem-o-esocial.html>. Acesso em: 23. Jun. 2019.

CARNEIRO, Jorge Santos. Presidente da Sage Brasil e América Latina. 2018. **Jornal do Comércio.** Disponível em: <https://jornaldocomercio.com>. Acesso em: 05 maio 2019.

CARVALHO, Zenaide. **Dicas Para Implantação do E-Social 2017.** Disponível em: <<https://www.zenaide.com.br>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

_____. **Conhecimento é a área chave 2018.** Disponível em: <<https://zenaide.com.br/conhecimento-em-esocial-ja-e-obrigatorio-em-entrevistas-de-emprego/>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

DIAS, Debora. **Resistências a mudanças nas organizações 2010.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/resistencia-a-mudanca-nas-organizacoes>> Acesso em: 16 jun. 2019.

DONATO, ELTON, **Desconhecimento sobre a Legislação.** Disponível em:<https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2018/05/cadernos> Acesso em: 04 abril 2019.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social – **Mais arrecadação; Menos burocracia?** Revista Contabilidade & Gestão. Ano 7, Ed. Set./out. 2013.

E-SOCIAL. Portal. **Manual de Orientação do eSocial** – Mos 2017. Disponível <: <https://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em 12 mar. 2019.

E-SOCIAL. Portal. **Manual de Orientação do eSocial** – Mos 2018. Disponível em < <https://www.esocial.gov.br/> >. Acesso em 12 mar. 2019.

ESOCIAL, Disponível em <: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/ministerio-do-trabalho> por Ministério do Trabalho — publicado 23/03/2017 16h09, última modificação 08/01/2018 17h13.> Acesso em 03 maio 2019.

FONTES, Daniel Belmiro. Coordenador de sistemas da atividade fiscal da receita federal esclarece dúvidas sobre o eSocial. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, v. 21, p. 12-14, n. dez. 2014.

GABRIEL, Ricardo Alexander; SILVA, Marilene da; REZENDE, Mardele Teixeira. **eSocial – Prático Para Gestores**. São Paulo: Érica, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOFFMAN, Sabrina. **Adequação ao eSocial ainda enfrenta desafios como falta de informação e preparo das empresas, afirma especialista**. Disponível em: <<https://www.segs.com.br/seguros/146533-adequacao-ao-esocial-ainda-enfrenta-desafios-como-falta-de-informacao-e-preparo-das-empresas-afirma-especialista>> Acesso em: 21 jun. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana Andrade. **Metodologia científica**. 6. ed. Atlas, 2011.

LOBO, Ana Paula, **Governo afirma que vai fazer ajustes no eSocial**. Disponível em: < <https://www.aarb.org.br/governo-confirma-que-vai-fazer-ajustes-no-esocial/>> Acesso em: 07 mai. 19.

LUPINUCCI, Luciana Domingos. **O que muda na rotina das empresas com o E-Social**. 2018. Disponível em: < <https://www.dpc.com.br/>> Acesso em 17 abr. 2019.

MANUAL de Orientações do eSocial. Versão 2.2. Set. 2016. Disponível em: < <http://www.esocial.gov.br/>> Acesso em: 30 abr. 2016.

MARY, Michele. **MK Empresas: Impacto nas Rotinas e Cultura Organizacional** 2018. Disponível em: <<https://www.mkempresas.com.br/esocial-para-empresas/>> Acesso em: 01 jun. 2019.

MIRANDA, Maurilo Bastos. **Adequação ao eSocial ainda enfrenta desafios**. Disponível em: < <https://www.i9treinamentos.com/adequacao-ao-esocial-ainda-enfrenta-desafios-como-falta-de-informacao-e-preparo-das-empresas/>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Portal. Disponível em: <<https://www.receita.fazenda.gov.br/>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

_____. **Legislação. Decreto nº 6.022, de 22 de Janeiro de 2007**. Disponível em: < <https://receita.fazenda.gov.br/legislação/decretos/2013/dec7979>>. Acesso em 22 maio 2019.

SILVA, Marilene da. **Administração de Departamento de Pessoal**. 14. ed. São Paulo: Érica, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 24ª Região; Historia: A Criação da CLT 2013.< Disponível em: <https://www.trt-24.jusbrasil.com.br/noticias>.> Acesso. 01 jun. 2019.

HOLANDA, Isabela; Forts **Tecnologia, Como o Esocial muda o setor pessoal da sua empresa** 2017. Disponível em:<<https://blog.fortestecnologia.com.br/como-o-esocial-vai-mudar-o-setor-pessoal-da-sua-empresa/>>. Acesso em: 05 abr. 2019.

JUSBRASIL, ESOCIAL. **Esocial e sua obrigatoriedade**. Disponível em: < [https://www.jusbrasil.com.br/topicos/1651830/e-social Obrigatoriedade](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/1651830/e-social-Obrigatoriedade)> Acesso em: 05 abr. 2019.

LUPINUCCI, LUCIANA, Domingos e Pinho. **O que muda na rotina das empresas com Esocial 2018**. Disponível em:< <https://dpc.com.br/o-que-muda-na-rotina-das-empresas-com-o-esocial/>>. Acesso em 15 abr. 2019.

SPED. Sistema Publico de Escrituração Digital. Disponível em: < <https://www1.receita.fazenda.gov.br/sped/>> Acesso em: 05 abr. 2019.

TECNOSPEED. **Eventos do Esocial:** Lista completa e atualizada em 18/01/2019. Disponível em:<<https://blog.tecnospeed.com.br/eventos-do-esocial-lista-completa/>
https://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo_trabalhista/esocial/index.html> Acesso em 06 maio 2019.