

DESAFIOS DAS EMPRESAS COM FATURAMENTO ABAIXO DE 78 MILHÕES PARA ADEQUAÇÃO AO ESOCIAL

Rafaela Oliveira Almeida¹
Carlos Antônio Guimarães²

RESUMO

O eSocial é um sistema instituído pelo Decreto nº 8373 de 2014 que visa unificar o envio das informações relativas às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas ao Governo Federal. O presente artigo buscou demonstrar os desafios das empresas com faturamento abaixo de 78 milhões para adequação ao eSocial e se desdobra a partir da seguinte questão norteadora: Quais são os desafios para a adequação ao eSocial em empresas que possuem o faturamento inferior a 78 milhões? Como resposta ao problema, são apresentadas as seguintes hipóteses: a dificuldade em reunir e integrar os dados no sistema eSocial, a mudança de cultura e o cumprimento de prazos de entrega das informações. Desta forma, este estudo se mostra relevante por abordar um tema atual, mas, pouco discutido, que trará contribuição ao meio acadêmico, bem como para futuras pesquisas e tem como objetivo geral descrever os desafios para a adequação ao eSocial em empresas com o faturamento inferior a 78 milhões. Como objetivos específicos, buscou-se conceituar o sistema eSocial; descrever os impactos causados com a implantação do eSocial; e demonstrar as dificuldades encontradas na adequação do eSocial. Para tal, foi realizada uma entrevista semiestruturada com o sócio administrador da empresa em estudo. Está evidente nos resultados o caráter fiscalizador do eSocial e os desafios que os empresários encontram no processo de sua implantação. Nesse sentido, o eSocial propicia a padronização e precisão no repasse de informações ao Governo Federal, garantindo a fidelidade deste processo.

Palavras-Chave: eSocial. Repasse de informação. Governo.

ABSTRACT

eSocial is a system instituted by Decree No. 8373 of 2014 that aims to unify the sending of information on tax, social security and labor obligations to the Government. This article sought to demonstrate the challenge of companies with revenues below 78 million for the adequacy to eSocial and unfolds based on the following question: What are the challenges for eSocial compliance in companies which have revenues below 78 million? As response, the following hypotheses are presented: the difficulty in collecting and integrating the data into the eSocial system, the change of culture and the fulfillment of deadlines for the delivery of informations. So, this study is relevant because it addresses a current, but little discussed, theme that will contribute to the academic environment, as well as for future research and has as general aim to describe the challenges for the adequacy to eSocial in companies with revenues below 78 million. As specific objectives, it sought to conceptualize the eSocial system; to describe the impacts caused by the implementation of eSocial; and to demonstrate the difficulties encountered in the adequacy of eSocial. For this, a semi-structured interview was conducted with the managing partner of the company under study. It is evident in the results, the controlling character of eSocial and the challenges which entrepreneurs find in the process of its implantation. In this sense, eSocial promotes standardization and accuracy in the transfer of information to the Government, guaranteeing the fidelity of this process.

Keywords: eSocial. Transfer of information. Government.

¹ Graduando em Administração pela Faculdade Ciências da Vida

² Professor do curso de Administração de Empresas na Faculdade Ciências da Vida (FCV), Graduado em Comércio Exterior e Ciências Contábeis, MBA em Auditoria e Controladoria Financeira. Mestre em Administração.

1 INTRODUÇÃO

O eSocial é um sistema inovador desenvolvido pelo Governo Federal para registro, com o objetivo de tornar mais fácil a gestão das informações relativas aos funcionários. O modelo de gestão padronizado e simplificado do eSocial, faz com que haja redução de custo e tempo das empresas na hora de cumprir com as obrigações de cunho fiscal, previdenciário e trabalhista. O Governo Federal administra por meio de um banco de dados as informações fornecidas pelas empresas (ESOCIAL, 2017).

O novo sistema está causando algumas dificuldades para empresas que já iniciaram a fase de teste. As principais queixas relatadas em um levantamento realizado pelo Brasil Price em 04/09/18 foi a dificuldade de apresentar dados de funcionários para cadastro, de acompanhar as constantes mudanças que estão sendo feitas pelo governo, falta de informações e orientações, duplicidade e também em reunir a grande quantidade de informações exigidas pelo sistema.

Diante disso, o presente estudo tem como tema: Desafios das empresas com faturamento abaixo de 78 milhões para adequação ao eSocial, este trabalho tem a proposta de responder à seguinte questão norteadora: Quais os desafios para a adequação ao eSocial nas empresas com o faturamento abaixo de 78 milhões? Para isso, são apresentadas duas hipóteses como respostas: A dificuldade no processo de reunir dados e integrá-los no sistema eSocial; Mudança de cultura e cumprimento de prazos de entrega das informações.

Buscou-se como objetivo geral, descrever os desafios para a adequação ao eSocial nas empresas com o faturamento abaixo de 78 milhões e de forma específica será necessário: conceituar o sistema eSocial; descrever os impactos causados com a implantação do eSocial; demonstrar as dificuldades encontradas na adequação do eSocial. Por isso, foi realizado um estudo de caso único com um sócio/engenheiro da empresa pesquisada, onde participou de uma entrevista semiestruturada, analisada de acordo com a adequação ao padrão desenvolvida por Yin (2001).

A pesquisa justifica-se relevante por abordar um tema atual, mas, ainda pouco conhecido e discutido. A pesquisa visa apresentar as dificuldades encontradas pelas empresas para se adequarem a uma nova forma de repasse de informações ao governo, no que se refere à escrituração das obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais. Buscará esclarecer e levantar importantes questões relativas a este moderno sistema, que ao ser implantado em empresas com faturamento abaixo de 78 milhões, pode gerar desconforto, uma vez que, empresas com essa característica geralmente possuem controles e gestão inadequados e

imprecisos, gerando problemas no que diz respeito ao repasse de informações solicitadas pelo eSocial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE ESOCIAL

O eSocial é uma nova fase da escrituração digital do Governo Federal. Chegou para facilitar o cumprimento das obrigações trabalhista do contribuinte e garantir os direitos dos trabalhadores. A Caixa econômica Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social, o Ministério da Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Receita Federal do Brasil, são os órgãos do Governo Federal que desenvolvem e administram o projeto de maneira consorciada. O projeto eSocial foi constituído por meio do pelo decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014. (DECRETO nº 8373, 2014).

O projeto objetiva trabalhar de forma unificada a transferência de informações referentes ao lançamento das obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais, com a função de padronizar, armazenar e distribuir tais informações, formando um ambiente nacional composto por: escrituração digital, contendo informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais; recebimento; transferência; validação; organização de escrituração; e repositório nacional, contemplando provisão escritural (BRASIL, 2014).

De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015) as informações enviadas de forma padronizada e compartilhada em um ambiente único por diversos órgãos da administração pública, elimina a transmissão da mesma informação mais de uma vez. Pacheco Filho e Kruger (2015) ainda defendem que o Comitê Gestor do eSocial destaca três objetivos a serem alcançados pelo projeto: garantir que os trabalhadores tenham resguardados os direitos previdenciários, facilita a tarefa dos empregadores de cumprir as obrigações, aprimorar a qualidade das informações recebidas pelo Estado, relativas à seguridade social e relação de trabalho.

Para Oliveira (2014) os objetivos principais do eSocial se resumem em: tornar obrigatório o cumprimento dos direitos previdenciários e trabalhistas; fazer com que as obrigações sejam cumpridas de maneira simples; melhorar a qualidade de informações relacionadas a relações trabalhistas e seguridade social; proporcionar arrecadação maior devido à baixa inadimplência e menor número de fraudes; criar padrão referente as folhas de pagamento; tornar o trâmite de informações mais ágil, fazendo com que as auditorias

eletrônicas sejam mais eficientes; atender de forma unificada vários órgãos do governo e agilizar todo o processo que envolve obrigações tributárias e trabalhistas.

De acordo com o Manual Oficial do eSocial (2014) as premissas são: construção em conjunto e compartilhamento de gestão; autonomia para a gestão de informações e informações utilizadas de acordo com o limite de competências e atribuições; repasse de informações unificada; informação registrada somente uma vez; desde sua base, envio e retificações de informações de forma simples, flexível e segura.

O eSocial possui três elos: trabalhadores, governo e empregadores. Considera da seguinte forma: trabalhadores: devem ter garantia de direitos. Todos os dados relacionados ao trabalho estarão à disposição dos empregados por meio do acesso via internet. Governo: fiscalização mais abrangente que garante o direito dos trabalhadores e obrigações fiscais trabalhistas e previdenciários com cumprimento garantido por parte do empregador. Empreendedores: após a adequação ao eSocial todo processo ocorrerá de maneira mais simples. Ou seja, os empregadores encontrarão uma fase de adaptação (CARVALHO, 2015).

2.2 DIFICULDADES PARA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EMPRESAS

Os empregadores encontrarão dificuldades na fase inicial do eSocial para levantarem os custos de sistemas operacionais para atualização, tendo em vista que é necessário a integração de todos os departamentos e também será preciso investir em cursos e mais estudos para os profissionais das áreas de Contabilidade e Recursos Humanos. Mas, o eSocial trará mais praticidade e benefícios futuros. (ALBANES, 2014). Pode-se dizer que a fiscalização será maior com o início do eSocial, visto que, empresas brasileiras são pouco fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e demais órgãos públicos. A tendência é que a fiscalização cresça significativamente com início do eSocial (CARVALHO, 2015).

De acordo com reportagem publicada em 12/08/2018 no G1 Economia (acesso *online*), as empresas que já começaram a utilizar o eSocial relatam despreparo e dificuldades para cumprir os requisitos estabelecidos. A Receita Federal relatou que ainda não está aplicando multas para quem não cumprir os prazos. Uma das principais dificuldades encontradas, tem sido reunir o histórico trabalhista dos funcionários, já que informações incompletas não são aceitas pelo sistema. Outras dificuldades relatadas foram: a quantidade de informações exigidas; as inconsistências e dados duplicados; os prazos de entrega; as mudanças constantes; a falta de informações e campanhas.

O eSocial, por se tratar apenas de uma nova forma de exportar as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, faz com que as empresas busquem uma nova maneira de adaptar o pessoal responsável pelas informações, tornando possível o cumprimento da forma correta. Isso faz com que ocorra mudança cultural nas organizações, pois fará com que as empresas e profissionais saiam da zona de conforto (RIBEIRO, 2017).

Costa *et al.* (2014) desenvolveram um estudo que constatou dificuldade na adequação interna das empresas em função da dificuldade de gestores e empregados em colaborar com a implantação. Devido à complexidade que envolve o projeto, faz-se necessário uma mudança na cultura, e para isso, é importante que contadores, empresas e empregados estejam envolvidos. O eSocial é um sistema que engloba diversos eventos referente a contratações, acordos judiciais trabalhistas, atualizações de determinados cargos, entre outros (FONTES, 2014).

É necessário que o departamento de Recursos Humanos seja atuante, auxiliando para a mudança da cultura enraizada e que tenha o apoio da alta gestão, compreendendo a importância do eSocial. Robbins (2005), afirma que o sucesso ou fracasso de uma empresa estão ligados à capacidade que seus funcionários possuem para a realização das atividades e que para que as empresas possam sobreviver, dependerá de como respondem às mudanças que ocorrem no ambiente organizacional.

2.3 DESCRIÇÃO DOS IMPACTOS GERADOS COM A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O maior desafio com a inserção do eSocial é manter os dados de todos os trabalhadores organizados e padronizados, uma vez que, todas as informações referentes a mão de obra admitida são necessárias e para evitar penalidades, também é preciso que as informações sejam fornecidas dentro do prazo limite. Para isso será fundamental importância, que todo trabalho seja organizado, de forma que evite atrasos no envio de informações necessárias, que serão tratadas com análise unificada das obrigações trabalhistas. Em virtude das adequações necessárias, poderá incidir em problemas para as empresas em processo de implantação. As incoerências nos cadastros e atrasos para o repasse poderão acarretar multas e penalidades, bem como a apresentação inadequada da folha de pagamento, recolhimento de tributos divergente da realidade da organização.

Um dos grandes impactos que pode atingir as empresas no futuro é a mudança de diversos processos em um curto prazo de tempo, o que dificulta a adequação das informações fiscais e sociais, principalmente em empresas menores, com controles menos precisos.

Empresas brasileiras de pequeno porte são exemplos de instituições que utilizam serviços de escritórios de contabilidade para executarem o processamento das folhas de pagamento. Essas informações devem ser computadas para comunicação variada, como: redes sociais; planilhas e e-mails, contendo informações do empregado relativas à sua situação na empresa. Para a equipe Nibo (2014) os impactos dizem respeito a: custo referente a atualizações de sistemas de RH, holerite, etc.; aplicação de treinamento para os setores relacionados e necessidade de revisar as rotinas internas da organização.

Para muitas empresas o eSocial será uma grande dificuldade, principalmente na implantação por se tratar de uma obrigação nova que, segundo Fernanda Miranda, sócia do escritório Duarte e Tonetti Advogados Associados (2015) e advogada trabalhista, afeta as rotinas internas das organizações. É necessário que haja integração efetiva entre os departamentos para que todas as informações sejam fidedignas e enviadas no prazo correto. A legislação continua a mesma, mas, devido reformulação da forma de fiscalização, ocorreram impactos. A sugestão as organizações incorporem sistemas integrados eficientes para que haja sinergia entre os departamentos.

Essa nova ferramenta possibilita que as informações sejam concentradas e minimiza a ocorrência de sonegações e omissões. A quantidade de dados armazenada e processada é altíssima e por isso existe impactos em relação as tecnologias e processos das organizações, principalmente para a migração e adequação das folhas de pagamento ao novo sistema, além do menor prazo para o repasse de informações, que muitas vezes ocorre simultaneamente, em tempo real (DUARTE, 2013).

As empresas que já trabalham com o sistema de folha de pagamento e demais repasses de forma organizada e precisa, terão maior facilidade em se adequarem às novas exigências impostas pelo eSocial. Por outro lado, aquelas empresas que não possuem controles adequados e coerentes sentirão maior dificuldade para adequarem-se aos novos regulamentos, uma vez que, os custos não decorrem apenas da implantação de um novo padrão de repasse de informações, mas também da regulamentação e adequação dos processos internos da organização (ROSA, 2014).

Existe insatisfação e frequentes críticas referentes ao cronograma estabelecido pelo programa em função da exigência de documentações mais técnicas e complexas. Nesse sentido, inúmeros questionamentos também ocorrem devido alguns processos serem vistos como burocráticos e geradores da necessidade de frequentes adequações contábeis, podendo gerar receio das organizações devido a possibilidade de uso indevidos de determinadas informações concedidas.

3 METODOLOGIA

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para confecção do presente estudo a pesquisa se apoiou no modelo de classificação proposto por Vergara (2005), podendo ser qualificada em dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos meios, a pesquisa pode-se caracterizar como bibliográfica e estudo de caso. Bibliográfica, devido utilização de assuntos pertinentes ao tema e aos objetivos propostos que se fundamentaram na teoria existente acerca de conceitos e colocações de autores. Já o estudo de caso é caracterizado pelo aprofundamento e atenção aos detalhes, onde se concentra os esforços a uma determinada unidade de análise (PATTON, 2002), que neste estudo contemplou uma ME (Micro Empresa) prestadora de serviços de consultoria ambiental localizada no município de Sete Lagoas, Minas Gerais.

Quanto aos fins, a pesquisa foi descritiva. A pesquisa descritiva busca expor características de determinada população ou fenômeno correlacionando as variáveis existentes e definindo sua natureza, mas, sem o dever de propor explicações aos fenômenos que descreve, embora sustente a explicação (VERGARA, 2000).

A pesquisa pode ser qualificada como qualitativa por ressaltar questões singulares e fazer abordagem profunda aos aspectos analisados na empresa em questão. A pesquisa qualitativa torna possível ao pesquisador a mensuração de aspectos como: opiniões, costumes e atitudes, de forma que, o universo pesquisado possa ser representado por uma amostra (TERENCE; ESCRIVÃO-FILHO, 2006).

3.2 COLETA DE DADOS

O presente estudo teve como unidade de análise uma empresa que possui faturamento anual de até 360 mil, sendo, portanto, considerada uma micro empresa (ME), de acordo com a Agência SEBRAE Notícias (2017), que estabelece que se enquadram na modalidade de micro empresas, aquelas cujo faturamento esteja abaixo de 78 milhões anuais. A empresa é prestadora de serviços de consultoria ambiental e está localizada no município de Sete Lagoas, Minas Gerais. O nome não pode ser divulgado devido determinação de seus proprietários.

A proposta para a abordagem à empresa foi realizada por meio de uma carta de apresentação (ANEXO 3), onde constam os procedimentos e métodos da pesquisa. Foi aplicada uma entrevista semiestruturada (ANEXO 2), favorecendo o modelo de pesquisa qualitativa, uma vez que, as informações puderam ser adquiridas de maneira individual, considerando os aspectos subjetivos que emergiram das falas do entrevistado.

A entrevista é um encontro entre duas pessoas que tem como objetivo obter informações a respeito de determinado assunto. É um procedimento que visa por meio de uma investigação social coletar dados para ajudar no diagnóstico ou tratamento de um problema social. Assim, a entrevista objetiva a obtenção de informações do entrevistado sobre determinado assunto ou problema. Para tanto, foi adotado o seguinte procedimento: primeiramente um contato inicial, onde foi informado ao entrevistado a finalidade, o objetivo e a relevância da pesquisa, em seguida, a formulação e o registro das perguntas e por fim, o término da entrevista. (LAKATOS, 2003)

A entrevista semiestruturada foi aplicada com o sócio/engenheiro da empresa pesquisada, escolhido por ser o responsável pelas questões que envolvem treinamento e consultoria para a implantação do eSocial nas empresas. A entrevista foi gravada e iniciada mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (ANEXO 1). Após a realização, o conteúdo da entrevista semiestruturada foi transcrito de forma literal.

3.3 ANÁLISES DOS DADOS

A análise dos dados foi de caráter qualitativo e se tornou possível por meio do conteúdo obtido a partir da entrevista semiestruturada que de acordo com a segunda estratégia geral proposta por Yin (2001), busca desenvolver uma estrutura descritiva que permite a identificação de respostas que possam ou não contribuir para o processo de análise em questão.

O roteiro foi composto por doze perguntas e foi elaborado em três etapas. A primeira etapa, representada pela primeira e segunda pergunta visou identificar o entrevistado. Na segunda etapa buscou-se por meio das perguntas três, quatro e cinco, identificar as dificuldades encontradas pela empresa estudada na sua adequação ao e-social. E por último, na terceira etapa, composta pelo restante das perguntas, procurou-se identificar os impactos causados com a implantação do e-social.

Para análise desta pesquisa foi utilizada a adequação ao padrão desenvolvida por Yin (2001), que consiste em comparar o que foi explanado nas falas do entrevistado referente

aos questionamentos indagados com padrões teóricos fundamentalmente empíricos, que quando se coincidem ao serem confrontados ajudam a reforçar a sua validade. Assim, da interação das respostas obtidas na entrevista, dos objetivos da pesquisa e da exploração da teoria emergiram três categorias que permitiram melhor tratamento dos resultados, conforme se segue: 1- Verificação do conhecimento do administrador das funções do eSocial; 2- Impactos gerados pela implantação do eSocial; 3- Dificuldades encontradas na adequação do eSocial (Tabela1).

Tabela 1 Categorias identificadas a partir das entrevistas

| Nº | Categorias | Apresentação | Trechos da entrevista |
|----|--|---|---|
| 1 | Verificação do conhecimento do administrador das funções do eSocial. | Declaração de que a função de destaque no eSocial é a fiscalizadora. | “[...]O que é divulgado que essa fiscalização ela vem em forma é... de notificação eletrônica né? Então, é... de certa forma é... a gente que não vai ter mais a necessidade de ter a presença de um fiscal seja ele de qualquer órgão [...]” |
| 2 | Impactos (positivos\negativos) gerados pela implantação do eSocial. | Reconhecimento de benefícios para os empregados e para a melhoria dos processos organizacionais. | “Olha o grande benefício que é nítido é... organização dos processos né? É... você conseguir um gerenciamento de mudança efetivo né? [...]” “[...] garantindo os direitos dos trabalhadores, isso ai vai ser de grande valia porque ninguém vai perder seus direitos, ele vai ter todas as informações ali concentradas num único ambiente.” |
| 3 | Dificuldades encontradas na adequação do eSocial. | Constatação de que a cultura organizacional de muitas empresas do não cumprimento da legislação apresenta-se como fator de dificuldade trazida pelo eSocial, bem como dificuldades no processo de informatização. | “[...]Olha... o primeiro desafio, é... a questão da cultura né? Porque... no Brasil infelizmente, é... não tá acostumado, o empreendedor no geral a cumprir todas obrigações trabalhistas e previdenciárias né?” “O grande desafio aí, você informatizar tudo isso [...] cê vai ter a integração de vários órgãos né?” |

Fonte: Dados da pesquisa

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Buscou-se apresentar os dados obtidos por meio de entrevista semiestruturada a partir das análises a seguir. Para a seleção das perguntas, foi utilizado o critério de escolha dos

questionamentos que fizessem referência aos objetivos propostos e que foram analisados à luz do referencial teórico, utilizado como base para o desenvolvimento do presente estudo.

Na primeira categoria foi feita a *Verificação do conhecimento do administrador das funções do eSocial*. O eSocial com o seu papel fundamental de facilitador do correto cumprimento no que diz respeito às obrigações trabalhistas, consegue garantir efetivamente os direitos dos contribuintes. O projeto de caráter fiscalizador torna-se eficaz por contar com órgãos que auxiliam nesse processo exercendo função administrativa, sendo eles: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social, Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Receita Federal do Brasil (P. FILHO; KRUGER, 2015). Nas falas do entrevistado expostas abaixo é possível notar ciência a respeito da fiscalização:

Entrevistado – “O que é divulgado que essa fiscalização ela vem em forma é... de notificação eletrônica né? Então, é... de certa forma é... a gente que não vai ter mais a necessidade de ter a presença de um fiscal seja ele de qualquer órgão [...] Ministério do Trabalho, Previdência, Caixa, é Receita Federal, então... é...isso vai facilitar é obrigatoriamente o empreendedor que não cumprir, né? Ele vai ser penalizado, então é... auxilia ah... a fiscalização no sentido de é... manter né? É... a correta, o correto cumprimento dos prazos e das informações exigidas pelo eSocial”.

A segunda categoria buscou informações sobre *Impactos (positivos/negativos) gerados pela implantação do eSocial*. O eSocial garante que a circulação de informações dos âmbitos previdenciário, fiscal e trabalhista ocorram simultaneamente de forma confiável e unificada compondo um ambiente nacional informatizado. Para a formação desse ambiente é essencial que todas as informações sejam padronizadas e validadas de maneira que, seu armazenamento e distribuição sejam úteis (BRASIL, 2014).

Para Carvalho (2015), o eSocial é composto por um tripé que envolve: trabalhadores, governo e empregadores. Para os trabalhadores o benefício mais evidente é a garantia de seus direitos, uma vez que eles próprios poderão ter acesso a informações relativas ao seu processo de trabalho. O governo poderá exercer fiscalização mais efetiva dos processos que envolvem o cumprimento das obrigações inerente ao empregador. E por fim os empregadores contam com uma simplificação dos processos que tornam a gestão clara e objetiva, conforme pode-se verificar nas falas do entrevistado quando indagado a respeito dos benefícios advindos da implantação do eSocial:

Entrevistado – “Olha o grande benefício que é nítido é... organização dos processos né? É... você conseguir um gerenciamento de mudança efetivo né? Onde... a empresa ela consegue mapear né? Toda movimentação de funcionários, todos cursos, todos os gastos. Ok? É... Eu acredito que isso”.

“Olha... eu acho que o principal é... garantia de direitos [...] benefícios né? Porque a gente sabe, tem empresas sérias e tem empresas que não cumprem o papel dela na sociedade. Então... é... aqueles trabalhadores eles ficam prejudicados né? E não só... a... em relação aos trabalhadores, mais em relação ao cumprimento fiscal mesmo, né? Das obrigações é... e da mesma forma que o não vai ter espaço para omissão, né? O que é correto será recolhido e o que não é devido não vai ser tratado da forma que é feito hoje, né? [...] e sem falar o seguinte, o trabalhador ele vai ter acesso a essas informações, então além de tudo mais vai ter uma transparência [...] de todas as informações que irão para o ambiente nacional.”

“[...] diversas vezes eu já me deparei com situações onde o trabalhador ele, ele trabalhou naquela empresa quinze anos atrás mais a empresa deixou de existir né? E quando ele foi entrar com o processo de aposentadoria dele, já não tinha mais dados nenhum, não tinha essa informação, não tinha nada do histórico dele né? Então de certa forma ele ficou prejudicado nessa é... nessa situação e isso não vai ocorrer com o eSocial porque esse histórico vai ficar armazenado.”

“[...] garantindo os direitos dos trabalhadores isso aí vai ser de grande valia porque ninguém vai perder seus direitos, ele vai ter todas as informações ali concentradas num único ambiente e pode se passar aí cinco anos, dez anos, quinze anos que a informação continua lá. Então ela não se perde nesse sentido, por isso a questão da segurança.”

Corroborando com essas explicações, Pacheco Filho e Kruger (2015), salientam a questão do envio de informações que se dão de maneira padronizada por meio de um único canal, defendendo que os direitos trabalhistas dos colaboradores, as obrigações impostas aos empregadores e ainda a assertividade das informações que se destinam ao poder do Estado aconteçam com as premissas da simplificação, aprimoramento, garantia de confiabilidade e precisão.

Na terceira categoria *Dificuldades encontradas na adequação do eSocial*, Albanes, (2014) ressalta que os custos advindos de adequações no que se refere à atualização de sistema representam para os empregadores uma considerável dificuldade. Nesse sentido, faz-se necessário que os departamentos da empresa funcionem com integração das informações, e, para isso, é importante que os profissionais dos departamentos de Recursos Humanos e Contabilidade possuam conhecimento específico a respeito das exigências impostas pelo eSocial Surgiram das falas do entrevistado algumas colocações sobre dificuldades no processo de informatização:

Entrevistado – “O grande desafio aí, você informatizar tudo isso [...] cê vai ter a integração de vários órgãos né”?

“[...] eventos ligados a folha, RH, departamento pessoal, é... financeiro que já são informatizados hoje nas... nas grandes empresas, nas médias empresas e nas pequenas se não são, já... já existem softwares que podem ser adquiridos né? Para gerir essas informações”.

Para a implantação do eSocial as empresas buscam que os colaboradores que desempenham funções nas áreas ligadas diretamente a prestação de contas estejam adaptados às mudanças. Essa situação pode gerar desconforto, uma vez que, leva os envolvidos no processo a se adequarem a um novo modelo de repassar as informações, gerando impacto na cultura da organização (RIBEIRO, 2017). Nessa linha de pensamento foi identificado um trecho na fala do entrevistado que remete essa situação, conforme é explanado a seguir:

Entrevistado – “Olha... o primeiro desafio, é... a questão da cultura né? Porque... no Brasil infelizmente, é... não tá acostumado, o empreendedor no geral a cumprir todas obrigações trabalhistas e previdenciárias né? então de certa forma é... a cultura de que deixar de fazer não... não vai acontecer nada é... essa cultura tem que mudar. Então a gente vê que é o grande desafio do eSocial”.

No contexto analisado, pode-se inferir que empregados, empregador e governo estão diretamente envolvidos para que o repasse, armazenamento e controle das informações aconteçam de maneira fidedigna havendo benefícios mútuos, que refletem nas decisões e controles atuais, bem como em ações para se resguardar a longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma simultânea com que ocorrem os repasses de informação propostas pelo eSocial colaboram para que todo processo seja unificado. A informatização desse processo o torna confiável, padronizado e preciso, se mostrando uma ferramenta útil que, engloba em um único canal, colaboradores, empregadores e Estado, de maneira que, haja simplificação nos registros e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas empresas. Nesse sentido, todos os registros e informações advindos dos setores informatizadores devem partir de uma equipe previamente treinada e apta a este novo modelo de fiscalização e envio de informações. A gestão das empresas torna-se mais eficiente, uma vez que os controles e decisões se embasam em fontes seguras.

Superados os principais desafios relatados pelo entrevistado na implantação do eSocial, que são a cultura de não cumprir as leis e adequação das demandas tecnológicas para atendimento das exigências do eSocial, pode-se constatar que a ferramenta vem trazendo mais benefícios do que dificuldades, tanto para as empresas e colaboradores, como para o Estado.

O presente estudo limitou-se em descrever os desafios para a adequação ao eSocial em uma empresa enquadrada na modalidade de microempresa. Durante a execução

do trabalho foram identificadas limitações no que diz respeito às referências bibliográficas e publicações sobre o tema devido ao fato de ser um assunto novo e pouco explorado por autores, bem como encontrar empresas com disponibilidade de participar da pesquisa. A escassez de profissionais com expertise no assunto, capazes de prestar esclarecimentos também foi um fator limitante. Entretanto, a pesquisa serve como fonte de embasamento para futuros trabalhos acadêmicos com temas relacionados, serve também como fonte de consulta e comparação para futuros trabalhos que identificarem um cenário oposto ao que foi apresentado.

Contudo, sugere-se que os futuros estudos envolvam no processo de pesquisa empresas com diferentes níveis de faturamento e/ou segmentos para efeito de comparações e análises de como ocorrem os processos, a organização, a preparação e a computação dos registros para o repasse de informações ao governo. Futuras pesquisas também podem ser voltadas para os órgãos fiscalizadores, buscando compreender o funcionamento de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. **O que muda no simples nacional a partir de 2018.**

Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/MEI/noticia/2017/12/o-que-muda-no-simples-nacional-partir-de-2018.html>> Acesso em: 24 out. 2018.

ALBANES, Valdemir João. **Vantagens e desvantagens do eSocial.** Disponível em:

<<http://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-e-desvantagens-doesocial/>>. Acesso em: 24 out. 2018.

BRASIL, Decreto-lei n. 8373, de 11 de Dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências.** Brasília, 2014.

CARVALHO, Zenaide. **Cartilha informativa do eSocial.** Disponível em:

<<http://info.zenaidecarvalho.com.br/cartilhaesocial>>. Acesso em: 25 out. 2018.

COSTA, Alberto José Duarte da; SOARES, Maria Cecília Palácio; SANTOS, Clotilde Lopes dos; TANNUS FILHO, Eduardo Jorge; Renata Santana RIBEIRO. **Sistema Público de Escrituração Digital (SPED):** a nova tecnologia de informação da área contábil e fiscal.

Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2516/2040>>. Acesso em: 15 out. 2018.

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: 15 out. 2018.

DUARTE, Roberto Dias. **E-Social - mais arrecadação; menos burocracia?** Revista Contabilidade & Gestão, Ano 7, edição setembro outubro de 2013, p. 9-11.

EQUIPE NIBO, eSocial 2014: **Vantagens e Desvantagens**. Disponível em: <<https://www.nibo.com.br/blog/programa-eSocial-2014-vantagens-e-desvantagens/>>. Acesso em: 19 out. 2018.

E-SOCIAL, Portal. Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em 15 out. 2018.

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, Ano 21, edição dezembro de 2014, p.12-14.

GRUPO SKILL. eSocial. **Esclarecimentos sobre saneamento e qualificação das informações**. Disponível em: <<http://www.sispro.com.br/noticias/esocial-perguntas-e-respostas-efd-social/>>. Acesso em: 05 out. 2018.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica 1**. Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. São Paulo : Atlas 2003.

LAPORTA, Thaís. **Empresas relatam dificuldades e despreparo na implantação do eSocial**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/12/empresas-relatam-dificuldades-e-despreparo-na-implantacao-do-esocial.ghtml>>. Acesso em: 02 set. 2018.

MANUAL OFICIAL DO ESOCIAL, Manual de orientações ao eSocial versão 1.1. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/>> Acesso em: 25 out. 2018.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: manual prático**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014. 424 p.

PACHECO FILHO, José; KRUGER, Samuel. **eSocial modernidade na prestação de informações ao governo federal**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 369 p.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods**. 3.ed. Thousand Oaks: Sage, 2002.

REVISTA INCORPORATIVA. **Vantagens e desvantagens do eSocial 2015**. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/noticias/12943/vantagens-edesvantagens-do-eSocial>>. Acesso em: 19 set. 2018.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9ª. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

ROSA, Roberto. **eSocial: Implantação, funcionamento e impactos para as empresas**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4058, 11 ago. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29204>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

TERENCE, A. C. F.; ESCRIVÃO-FILHO, E. **Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais**. In. ENCONTRO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 26, 2006, Fortaleza. Anais... Fortaleza: ENEGEP, 2006. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEG EP2006_TR54 036 8_8017.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. Atlas, São Paulo: 2000.

_____, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

_____, Robert, K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3 ed. Porto Alegre: Bookmam, 2005, 212