

# O PROCESSO ELETRÔNICO DO ESOCIAL EM EMPRESAS CONSTRUTIVAS

**AUTOR**

**Eliérica Aparecida Simão SOUZA**

Discentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

**Marcia Roberta de CARVALHO**

Docentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

**RESUMO**

Este estudo visou pesquisar a propósito da importância do processo eletrônico do eSocial em empresas construtivas. O processo eletrônico do eSocial foi desenvolvido visando a unificação de todas as informações em uma mesma e única plataforma eletrônica. No entanto, apesar de sua grande funcionalidade, o fato é que tais questões ainda representa uma grande incógnita para múltiplas empresas, inclusive das empresas do segmento de construção civil. Pesquisa de cunho bibliográfico, visando tornar possível a elaboração de certo entendimento científico a respeito desta área de conhecimento. Concluiu-se que o processo eletrônico do eSocial em empresas construtivas pode proporcionar múltiplos benefícios para todos os envolvidos (empresas e funcionários), possibilitando um monitoramento e fiscalização constante das empresas pelo Poder Público, principalmente, no que se refere aos seus funcionários, além de possibilitar as empresas a prevenção de eventuais erros e falhas que, conseqüentemente, podem até acarretar graves advertências e até mesmo multas altíssimas.

**PALAVRAS - CHAVE**

Processo Eletrônico do eSocial. Empresas. Construção Civil.

## 1. INTRODUÇÃO

O processo eletrônico do eSocial surgiu por meio da unificação tecnológica de todas as informações de áreas (como por exemplo, a contábil, a elétrica, a trabalhista e fiscais) que se relacionam diretamente com o cumprimento de todas as obrigações devidas por parte de todas as pessoas jurídicas frente ao mercado como um todo (FRARI, 2015; MARIQUITO, 2019).

Tal unificação de informações por meio do processo eletrônico do eSocial, tem sido considerado algo extremamente complexo, tendo sido desenvolvido pelo Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) com a função de envolver ao máximo possível todos os dados referentes aos funcionários de toda e qualquer empresa durante o seu período de trabalho junto a mesma (FRARI, 2015; MARIQUITO, 2019).

Do mesmo modo em que tem sido cada vez mais discutido tais questões, o fato é que em múltiplas empresas o processo eletrônico do esocial ainda é uma incógnita muito grande frente a sociedade. Por outro lado, já é sabido que tal processo, sem dúvida alguma, deve ser considerado algo de fundamental importância nos dias-de-hoje, haja visto o fato de se tratar de um processo eletrônico em que sua funcionalidade dá-se praticamente em tempo real, facilitando sobremaneira o processo de fiscalização de todas as informações (FRARI, 2015; MARIQUITO, 2019).

Tendo em vista todo este contexto, este estudo vem a ser de suma importância, afinal de contas, quanto mais o tempo tem passado, mais o processo eletrônico do eSocial tem se tornado extremamente importante para as empresas em geral, inclusive as do seguimento construtivo que, do mesmo modo que todas as demais também precisam se adequar às novas exigências e regulamentações em vigência.

Assim sendo, este estudo se justifica tendo em vista a grande necessidade premente de se discutir as questões relacionadas ao processo eletrônico do esocial em empresas construtivas, para que assim, se possa auxiliar rumo a formação de maiores conhecimento formais em prol de tomadas de decisões e ações mais adequadas na prática profissional de áreas como a construtiva no que diz respeito a este procedimento inovador e que ainda se mostra tão pouco discutido em meio a sociedade contemporânea.

Como metodologia, este estudo diz respeito a uma pesquisa bibliográfica “feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites” (FONSECA, 2002, p. 32).

Deste modo, esta pesquisa científica se baseia unicamente na pesquisa bibliográfica procurando referências teóricas já publicadas, tendo como foco de pesquisa o assunto a respeito do processo eletrônico do esocial em empresas construtivas (FONSECA, 2002).

Como objetivo geral, estudo visou pesquisar a propósito da importância do processo eletrônico do esocial em empresas construtivas.

De tal modo, foram investigados os seguintes pontos em meio a este estudo:

- A importância do processo eletrônico do eSocial em meio ao ambiente empresarial;
- Tomadas de ações necessárias para adequação da empresa (como, criação de uma comissão, mapeamento dos procedimentos, conscientização dos múltiplos setores, a busca pela adequação da empresa);
- A importância da necessidade de mudança cultural por parte das empresas;
- E por fim, a importância do processo eletrônico do eSocial em empresas construtivas.

Enfim, por meio da base de dados pesquisada neste estudo, observou-se que as referências bibliográficas ainda discutem muito pouco a respeito do processo eletrônico do esocial em empresas construtivas. Assim, este

estudo pretende, principalmente, promover uma discussão quanto a essa matéria tão importante e essencial mais ainda tão pouco debatido nestes tempos contemporâneos.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Considerações iniciais: O eSocial.**

O eSocial foi criado pelo Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Um sistema eletrônico que tem como meta principal a promoção e manutenção de certa padronização e centralização de todas as informações, principalmente, de âmbito de:

Contabilidade, trabalhista e fiscal (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Deste modo, o eSocial possibilita que tais informações permaneçam concentradas em um mesmo e único sistema eletrônico (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Consequentemente, pode-se dizer que o eSocial envolve múltiplos órgãos governamentais, dentre eles, pode-se citar os importantíssimos:

Ministério do Trabalho, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e a Receita Federal (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Todo este contexto pode ser observado no estudo de Marques e Crepaldi (2017, p. 1) ao qual explica o seguinte a respeito deste assunto:

O eSocial, um sistema criado com intuito de unificar as informações entre os órgãos: Caixa Econômica Federal, Receita Federal, Ministério do Trabalho e Ministério da Previdência e Sindicatos, trará mudanças na vida das empresas, dos escritórios de contabilidade e do trabalhador. Visto que todos deverão se adequar a este novo estilo de entrega das informações, que acontecerá de forma mais rápida e pontual. Para que as informações cheguem em tempo real e em conformidade com a Lei vigente, esta ferramenta será alimentada no instante que o fato ocorrer pelos seus usuários. O Objetivo do eSocial é dar maior transparência as relações entre empregado, empregador, contadores e o fisco. Com esta nova ferramenta existe a previsão de que haverá uma fiscalização quase que em tempo real, trazendo uma enorme preocupação que atormenta a vida daqueles que virão a utilizar. Em parte, porque existe uma lacuna entre a Lei e os procedimentos praticados pelos usuários de departamento de pessoal, mas principalmente pela desconfiança de que esta nova ferramenta venha a gerar um passivo em razão da adequação ao sistema hoje utilizado. A parte boa que se espera é a extinção de algumas declarações e obrigações de forma que venha a unificar todas num só informativo, melhorando o controle.

Para uma implantação que se diga eficaz e eficiente em meio a qualquer empresa, há que se pensar em sua implantação de modo prioritariamente progressivo, de modo, a não prejudicar a mesma e para que se possa se adequar a sua implantação de modo progressivo e de acordo com o seu próprio faturamento (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

As obrigações a serem prestadas pelas empresas atualmente são das mais diversas, dentre eles, por exemplo: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); Dentre muitos outros (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

De modo geral, pode-se entender que, portanto, por meio da implantação do eSocial evita-se que as informações sejam enviadas separadamente em seus respectivos documentos, mas, ao invés disso, as informações passam a constar em um mesmo e único sistema eletrônico, podendo facilitar sobremaneira em prol

da promoção de certa desburocratização do sistema empresarial (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Enfim, o eSocial permite um novo contexto em que todas as informações referentes aos funcionários se encontrem muito facilmente disponibilizadas. Informações estas que perpassa desde o momento em que o funcionário foi contratado, até o momento de seu desligamento (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Tais dados informacionais inclui elementos dos mais diversos, sendo eles, desde relativos a eventuais exames médicos, afastamentos e mudanças de cargo, assim como, de salários (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Deste modo, o eSocial possibilita que todas as informações sejam disponibilizadas ao fisco de modo eletronicamente, desburocratizando e agilizando sobremaneira todo sistema. Consequentemente, quem ganha é a própria empresa em sua capacidade produtiva, além de possibilitar uma maior eficácia, eficiência e redução significativa de eventuais erros (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Portanto, o processo do eSocial é capaz de proporcionar um maior controle com relação a fidedignidade de todos os dados informacionais, fazendo com que os funcionários consigam ter seus direitos mais facilmente garantidos e cumpridos em meio a sociedade contemporânea (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Tendo em vista este contexto, obviamente que a própria empresa inegavelmente acaba sendo beneficiada, pois, além de passar a ter um sistema muito mais rápido e adequado, também faz com que a empresa esteja preparada, atualizada e adequada a legislação vigente atualmente (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

Seus documentos passam a deixar de estar excessivamente arquivados de modo físico, ao mesmo tempo em que tudo estará de modo permanente e muito mais seguramente registrado, tornando o acesso a tais informações muito mais simples e ágil (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015; MARQUES; CREPALDI, 2017).

### **2.1.1 O eSocial e o ambiente empresarial.**

Para tanto, durante o processo de transição de informações manuais para o sistema online do eSocial vem a ser de fundamental importância que o setor administrativo da empresa esteja certo de que a empresa realmente encontra-se preparado para se poder fazer a utilização do processo deste instrumento eletrônico (OLIVEIRA, 2010; DIONÍSIO, 2011)

Neste sentido, para um processo de eSocial realmente eficaz e eficiente dentro da empresa torna-se crucial que o setor de administração observe cuidadosa e atentamente quais dos procedimentos precisam ser adaptados, assim como quais precisam ser mantidos em meio ao ambiente empresarial (OLIVEIRA, 2010; DIONÍSIO, 2011).

Vale dizer que, atualmente o eSocial, sem dúvida alguma, torna-se um fator de vantagem competitiva, uma vez que, trata-se de um fator que permite a empresa estar em comunhão com os processos mais contemporâneos em meio a sociedade capitalista (OLIVEIRA, 2010; DIONÍSIO, 2011).

Além do mais, o próprio Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe a respeito da aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que determinados procedimentos do dia-a-dia empresarial sejam realizados praticamente em tempo real, como por exemplo, pode-se citar a necessidade das

alterações em âmbito: Salarial, cargo ou função, horário de trabalho, dentre outros (OLIVEIRA, 2010; DIONÍSIO, 2011).

Entretanto, apesar da exigência regulamentar, o fato é que na prática, muitas das vezes, certos empreendimentos acabam não cumprindo de maneira efetiva todos os requisitos exigíveis em regulamentações como, no caso dos documentos de registros que, na maioria das vezes ainda é feito por várias empresas apenas no período de fechamento da folha de pagamentos de seus compromissos com seus funcionários e fornecedores (OLIVEIRA, 2010; DIONÍSIO, 2011).

Tendo em vista todo este contexto apresentado, vem à tona a importância do setor de Recursos Humanos (RH) frente ao processo eletrônico do eSocial, uma vez que, é o setor responsável pela apreensão de informações referentes a diversos setores como, os já referidos campo de segurança do trabalho, contabilístico e jurídico da empresa (HOLANDA, 2018; CONTRERAS, 2016).

Estes setores empresariais, usualmente devem encaminhar suas informações a área de Recursos Humanos (RH), para que assim, o mesmo realize a transmissão destes dados junto ao eSocial (AUTOMATIC DATA PROCESSING, 2012; CONTRERAS, 2016).

No entanto, vale dizer que, nem sempre uma determinada informação acaba sendo apenas de domínio e responsabilidade do próprio setor de Recursos Humanos (RH). De tal modo, fica fácil de se perceber que o ideal é que essas informações se mantenham concentradas em certos agentes responsáveis pelos gerenciamentos das informações (HOLANDA, 2018; CONTRERAS, 2016).

Para tanto, o ideal ainda é que esses agentes responsáveis por estas informações estejam devidamente capacitados e preparados com os conhecimentos necessários para poder realizar da melhor forma possível o devido tratamento, inclusive regulamentar dessas informações, para que assim, seja realmente cumprido e desempenhado todos os requisitos e prazos instituídos (HOLANDA, 2018; CONTRERAS, 2016).

Portanto, o fator conhecimento vem a ser, sem dúvida alguma crucial para que todas as tomadas de ações sejam realmente realizadas em conformidade com todas as regulamentações e exigências vigentes atualmente, evitando-se assim, eventuais erros e falhas indesejáveis, principalmente, aqueles advindos do puro desconhecimento de algo tido como relevante (HOLANDA, 2018; CONTRERAS, 2016).

Uma vez a empresa conseguindo se moldar e se manter de acordo com as exigências advindas do próprio processo eletrônico do eSocial, com toda certeza, conseguirá também evitar as indesejáveis e eventuais falhas e notificações ou multas (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

Enfim, em meio a manutenção das mais variadas obrigações documentais que devem ser cumpridas pelo empreendimento e que poderão ser substituídas pelo processo do eSocial, destaca-se dentre eles, por exemplo:

O livro de registros dos funcionários; o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); o Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP); dentre outros (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

## **2.2 Tomadas de ações para adequação da empresa.**

Para que os empreendimentos, de modo geral, possam conseguir de fato se adequar ao processo do eSocial deve tomar certas tomadas de ações, dentre elas, principalmente: A criação de uma comissão.

### **2.2.1 Criação de uma comissão.**

Dentre as tomadas de ações mais importantes da empresa, a mesma deve se atentar para a criação de uma comissão envolvendo todas as áreas ao qual a implantação do processo eletrônico do eSocial abrange (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Vale observar que, apesar do setor de Recursos Humanos (RH) ser o maior responsável e sofrer o maior impacto com relação a implantação do processo eletrônico do eSocial, obviamente que não se trata de um sistema que envolve tão-somente este setor específico (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Deste modo, vem à tona a fundamental importância de se formar uma comissão reunindo membros dos mais variados departamentos da empresa, como por exemplo:

Agentes do setor de contabilidade, de segurança do trabalho, além da parte jurídica e financeira (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Por meio da formação dessa comissão tornar-se-á possível se fazer um bom levantamento a respeito de todas as práticas que serão necessárias e poderão ser mantidas, assim como, quais práticas deverão ser implantadas, assim como, também deverá ficar bem claro quais as tomadas de ações que realmente deverão ter maior foco de dimensionamento (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Portanto, por meio dessa comissão torna-se possível a transição e o devido cumprimento de todo processo eletrônico do eSocial, favorecendo sobremaneira para eficácia e eficiência da implantação, assim como, podendo garantir também o desenvolvimento e o bom andamento de todo sistema (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Além disso, a criação da comissão favorece também a observância quanto a eventuais necessidades, como por exemplo, no caso de se ter de contratar alguma empresa de prestação de serviço de consultoria em prol do bom andamento do processo eletrônico do eSocial (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

### **2.2.2 Mapeamento dos procedimentos.**

Como se evidenciou, fica claro que por meio da criação de uma comissão pode-se diagnosticar e avaliar todo os passos em andamento, assim como, também se torna possível evidenciar quais as tomadas de ações necessárias que os mais variados setores deverão tomar e seguir. Isto é, torna-se possível promover a manutenção de um mapeamento minucioso de todos os procedimentos estratégicos que devem ser seguidos (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

Além disso, o mapeamento minucioso de todos os procedimentos permite identificar eventuais necessidades de se ter de reavaliar o desenvolvimento de alguma ação, assim como, torna-se possível também se ter a real dimensão dos impactos e bom andamento das atividades desenvolvidas em meio as rotinas dos mais diversos e variados setores (CAVALCANTE; FALCÃO; HOLANDA, 2018).

### **2.2.3 Conscientização dos múltiplos setores.**

Deve ser observado também, que a implantação do processo do eSocial é algo já obrigatório em meio a sociedade, como pode ser observado na afirmação feita pelo governo federal que se encontra disponível no Portal eSocial(2018), ao qual acha-se exposto o seguinte:

O Comitê Gestor do eSocial anunciou nesta quarta-feira (29) o cronograma de implantação do programa, que será implantado em cinco fases a partir do primeiro semestre de 2018. Neste primeiro momento, a medida é voltada para empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões anuais, que passam a 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.

Sendo assim, deve-se ter muito claro que todas as eventuais mudanças e impactos advindos da implantação do processo eletrônico do eSocial nas empresas, na maioria das vezes, sem dúvida alguma são inevitáveis e, de certa forma, até necessários, para que assim, se possa ter realmente um processo eficaz e eficiente (PORTAL ESOCIAL; 2018).

Neste sentido, torna-se importante que, não só os mais variados setores envolvidos estejam conscientizados das eventuais mudanças que podem ser necessárias, mas, além disso, também o próprio setor administrativo da empresa (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2019).

Assim, por meio da conscientização de todos os setores envolvidos, bem como, uma avaliação diagnóstica frequente vem a ser possível a promoção e a manutenção do estabelecimento de procedimentos estratégicos eficazes e eficientes, para que assim, se possa formar um processo eletrônico do eSocial devidamente bem fundamentado e com bases sólidas (CONSELHO..., 2019).

#### **2.2.4 A busca pela adequação.**

Assim, frente a necessidade premente das empresas terem de se adequar quanto as exigências da implantação do processo do eSocial, faz-se imprescindível que as mesmas busquem urgentemente uma adaptação a esta nova realidade, para que, deste modo, não sejam pegas de surpresa e tenham a capacidade de promover em tempo hábil todos os ajustes que se fizerem necessários para sua implantação (CUNHA; MAIOR, 2008).

Deste modo, acredita-se que, certamente, a empresa não deverá sofrer ou perceber tão fortemente grandes impactos operacionais em meio a todos os seus setores envolvidos (CUNHA; MAIOR, 2008).

Enfim, portanto, todas as empresas devem idealmente procurar se adequar a esta nova realidade e procurar passar a efetuar todas as suas tomadas de ações segundo as regulamentações vigentes atualmente (CUNHA; MAIOR, 2008; JORNAL CONTÁBIL, 2017; XERPA, 2019).

#### **2.3 A importância da necessidade de mudança cultural.**

A obrigatoriedade da utilização da plataforma correspondente ao processo eletrônico do eSocial tem sido um assunto dos mais discutidos em meio aos empreendimentos em geral nestes tempos mais contemporâneos (CERQUEIRA; VIEIRA, 2017).

O projeto do processo eletrônico do eSocial foi estabelecido pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 que, dispõe a respeito do sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas – eSocial.

Tal Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 trata-se de uma elaboração realizada em conjunto com múltiplos órgãos federais, dentre eles:

A Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Caixa Econômica Federal.

Como já exposto neste estudo, o objetivo do projeto eSocial visa agregar todas as informações cadastrais referentes a diversas obrigações da empresa que, atualmente, via de regra, na maioria das vezes, ainda são

encaminhadas aos órgãos competentes em separadamente nos seus respectivos documentos (CERQUEIRA; VIEIRA, 2017).

Desta forma, no processo eletrônico do eSocial encontra-se agregados de modo unificado todas as informações pertinentes junto a mesma plataforma tecnológica, simplificando sobremaneira a disponibilização dos dados empresariais contidos na mesma (CERQUEIRA; VIEIRA, 2017).

Tal perspectiva de integração em meio a todas as informações disponibilizadas melhora a capacidade empresarial e torna muito mais consistentes todos os dados informacionais a serem disponibilizados (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Dentre os formulários informacionais mais usuais em meio ao mundo empresarial, pode-se destacar dentre eles, principalmente: A declaração de dispensa do funcionário; o termo de rescisão de contrato e; a folha de pagamento (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Desta forma, pode-se notar que esse tipo de adequação em meio ao mundo empresarial, certamente, vai acarretar certo impacto em meio a sociedade que, diga-se de passagem, já possui milhões e milhões de empresas e funcionários com todos os seus dados já incluídos a partir da perspectiva do processo eletrônico do eSocial (SICSÚ; CASTELAR, 2009; PORTAL ESOCIAL, 2019).

Além disso, o certo é que, pode-se dizer que muitas empresas já estão atentas e se preparando para se adequarem a esta nova realidade. No entanto, apesar do entendimento geral de que as empresas realmente precisarão ser capazes de se adaptarem, o fato é que, a partir do momento que tomam todo conhecimento quanto as exigências necessárias, sem dúvida alguma, as dificuldades logo tendem a começar surgir (SICSÚ; CASTELAR, 2009).

Assim, dentre as maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas rumo a uma adequação a estes novos parâmetros exigidos, encontra-se os aspectos relacionados a necessidade de mudança cultural, considerada uma das maiores problemáticas a serem enfrentadas para as empresas em geral conseguirem se adequarem e vencer as dificuldades para atenderem a este novo modelo que emerge em meio a sociedade contemporânea (EULÁLIO, 2017).

Portanto, será necessário um grande esforço para proporcionar uma verdadeira mudança de paradigmas para vencer eventuais problemáticas como, especialmente, o aspecto cultural, visando assim, vencer os eventuais desafios necessários rumo a procurar atender a todas as novas demandas advindas da obrigatoriedade de novas regulamentação (EULÁLIO, 2017).

Assim sendo, a utilização do próprio sistema de processo eletrônico do eSocial já possibilita uma mudança significativa que, na maioria das vezes, gera uma extrema transformação na rotina dos empreendimentos como um todo. Neste sentido, para Robbins (2010, p. 43) a “cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros” pertencentes a empresa.

Deste modo, uma vez o processo eletrônico do eSocial estar devidamente implantado com sucesso e eficácia junto a empresa, a partir daí qualquer mudança brusca de rotina sempre vai dizer respeito a um elemento crítico que tende a atrapalhar o bom andamento das atividades da empresa, haja visto que, a mesma já terá o eSocial como parte de sua cultura cotidiana (ROBBINS, 2010; EULÁLIO, 2017).

Enfim, percebe-se que, de uma forma bem generalizada, pode-se dizer que a implantação do sistema do processo eletrônico do eSocial em toda e qualquer empresa tende a mudar sobremaneira com toda sua rotina e, via de regra, as obriga a transformar a sua própria cultura, inclusive, no que se refere a forma pela qual presta suas contas frente as regulamentações trabalhistas (CAVALCANTE, 2013).



Portanto, tendo em vista todos os argumentos expostos, ressalta-se que, na verdade o que ocorre é uma mudança de foco daquilo que anteriormente era realizado, passando de diferentes formatos de informações para, a partir da implantação do processo eletrônico do eSocial as empresas terem de se adequar em transmitir todas as informações em um mesmo processo informacional. Isto é, todas as informações deverão ser devidamente disponibilizadas em um mesmo formato, junto a uma mesma e única plataforma online (eSocial) (CAVALCANTE, 2013).

Como já expunha Azevedo (2017) o eSocial unifica:

[...] o envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas pelas empresas para o governo e está previsto para entrar em vigor em janeiro de 2018 para companhias com faturamento acima de R\$ 78 milhões e em julho para as demais empresas do País, inclusive as Microempresas ME e Empresas de Pequeno Porte EPP optantes pelo Simples Nacional. O Governo divulgou na segunda-feira, 18/9, a versão definitiva do leiaute do esocial.

Verifica-se que, inicialmente o eSocial começou sendo exigível para as grandes empresas e, posteriormente, a sua obrigatoriedade já se estendeu para todas as demais empresas brasileiras (AZEVEDO, 2017).

Vale trazer em contenda que, a partir de então a empresa não cumpridora desta regra se encontra diretamente sujeita a penalidades e multas e, nem precisa dizer que o valor destas multas, certamente, muitas das vezes, pode vir a onerar a empresa em valores muito maiores do que a própria adequação as normas quanto ao processo eletrônico do eSocial (AZEVEDO, 2017).

## **2.4 A importância do processo eletrônico na construção civil.**

Como já exposto neste estudo, para que qualquer empresa esteja adequadamente alinhada ao processo eletrônico do eSocial de modo eficaz e eficiente, torna-se de fundamental importância que as suas diferentes áreas estejam engajadas e conscientes quanto a importância da utilização da mesma para a empresa (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016; PORTAL ESOCIAL, 2019).

Obviamente que, quando se fala nos departamentos da empresa, está se falando, principalmente, dos setores de Recursos Humanos (RH), segurança do trabalho e áreas contábeis e jurídicas (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016; PORTAL ESOCIAL, 2019).

De tal modo, o devido alinhamento da empresa ao processo eletrônico do eSocial exige a demanda de certa integração dos setores com relação as várias informações. Neste sentido, vem à tona a necessidade da empresa se ater a determinadas características básicas, sendo elas: O processo comunicacional trabalhista deve dar-se de forma o mais simples e claramente possível, para que assim, se consiga garantir que nenhum dado importante possa vir a se perder. Fato este que, inevitavelmente, muitas das vezes, pode gerar grandes desperdícios no processo produtivo, ou prejuízos advindos de situações como perdas de prazos e a geração de eventuais falhas que podem ocasionar multas a empresa; um outro fator de fundamental importância, vem a ser a utilização da tecnologia de informação. Isto é, torna-se de fundamental importância que a empresa possa contar com o apoio de instrumentos tecnológicos eletrônicos (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016; PORTAL ESOCIAL, 2019).

Tais fatores são imprescindíveis, principalmente, quanto ao que se refere ao sistema gestacional em construção civil que, idealmente deve ser especializado neste próprio campo específico (âmbito construtivo), para assim, se poder garantir o máximo de cumprimento de todos os dados informacionais, no tempo certo, de forma eficiente e com a maior precisão possível (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016).

De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2015, p. 5) são múltiplos os benefícios do processo eletrônico do eSocial, sobretudo para as empresas construtoras, dentre estes benefícios, pode-se citar:

- Empregadores transmitirão a mesma informação para vários órgãos de uma única vez.
- Redução dos processos trabalhistas.
- Redução de custos para os empregadores.
- Retenção de INSS sobre a nota fiscal de serviço.

Deve-se ressaltar que a implantação do sistema eletrônico do eSocial sempre exigirá uma revisão não só de processos, mas, além disso, também uma verdadeira transformação cultural das empresas, independentemente do ramo de negócios ao qual atue (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016; PORTAL ESOCIAL, 2019).

De modo prático, a implantação do processo eletrônico do eSocial exige por parte das empresas certa adequação com relação a determinados fatores, dentre eles, principalmente:

Procurar se manter sempre atentas com relação a alguma eventual mudança na legislação, visando assim, procurar se adequar para se manter ao máximo possível em conformidade com as mesmas (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016).

Promover a automação do processo comunicacional, já que, quando o sistema de informações ocorre de modo bem desenhado e elaborado, promove-se sobremaneira a facilitação do fluxo de informações. Neste contexto, vale dizer que o próprio processo tecnológico do eSocial, por si só, já auxilia a promoção e manutenção de certa automatização do sistema. Fato este que facilita o cumprimento de todos os requisitos obrigatórios (como, cumprimento de prazos) e também na transição e recepção de todos os dados informacionais (SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016).

Um outro fator de destaque, diz respeito a preparação da equipe de trabalho. Neste sentido, muitas das vezes torna-se necessário até a contratação de serviços de certas empresas específicas, visando assim, solucionar algum eventual problema que possa surgir como, por exemplo, no que tange aos equipamentos de tecnologia de informação. Além disso, a empresa deve procurar ao máximo possível garantir a devida capacitação e treinamento de toda sua equipe (PRICEWATERHOUSECOOPERS..., 2014; SEBRAE, 2015; SIENGE, 2016).

Neste sentido, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2015, p. 5) orienta que se torna necessário que a empresa:

1. Invista na capacitação do pessoal de Recursos Humanos ou do responsável que ficará encarregado pela gestão dos empregados. Será preciso mapear informações e redefinir alguns processos.
  - Os responsáveis pela alimentação dos dados devem ser treinados de maneira correta, evitando impossibilidade de envio das informações no prazo estipulado.
2. É imprescindível a integração entre os vários departamentos, com uma comunicação clara.
3. Atualize os programas da empresa para enviar as informações ao eSocial e mantenha os registros dos colaboradores sempre em dia. Ao adquirir uma solução para integrar as informações da empresa com o eSocial, tenha certeza que o sistema irá gerar, transmitir e validar as informações no momento da entrega.

De tal modo, qualquer suporte que eventualmente venha a ser necessário torna-se muito mais facilitado, evitando-se assim, as indesejáveis falhas e promovendo a manutenção da segurança necessária ao fluxo de informações (SEBRAE, 2015).

Enfim, pode-se observar que, uma vez que, o ambiente comunicacional entre as áreas se dá em um ambiente devidamente especializado, seguramente, as informações poderão circular com mais eficácia e eficiência, dinamismo e agilidade, independentemente de qual seja o tipo de negócio envolvido, inclusive, no que tange as empresas do setor de construção civil.

### 3. CONCLUSÃO

Tendo como perspectiva os dados expostos neste estudo, pode-se concluir que a o processo eletrônico do esocial nas empresas em geral, inclusive do setor de construção civil, sem dúvida alguma, pode proporcionar múltiplos benefícios para todos os envolvidos, desde as próprias empresas, como também seus funcionários.

Por meio do processo eletrônico do eSocial o Poder Público pode promover a manutenção constante de um monitoramento e fiscalização das empresas, principalmente, no que tange a seus funcionários, inclusive no que se refere a segurança. Portanto, de modo geral, o processo eletrônico do eSocial possibilita que as empresas evitem eventuais erros e falhas que podem gerar grandes prejuízos, como por exemplo, acarretar as indesejáveis advertências e até mesmo multas que, muitas das vezes, acabam sendo muito mais onerosas para as empresas, do que o próprio investimento para sua implantação.

Além disso, o processo eletrônico do eSocial pode proporcionar uma significativa desburocratização no sistema, uma vez que, diversos documentos não terão mais de ser arquivados, ao mesmo tempo em que seus funcionários podem ter a plena garantia de que todos os seus direitos estão devidamente protegidos pela rígida fiscalização que o processo propicia.

Enfim, evidenciou-se que, independentemente de qual categoria (pequena, média ou grande) ou área de atuação em que a empresa se encaixe, o fato é que para a devida efetivação do processo eletrônico do eSocial torna-se de fundamental importância, uma vez que, tende a acarretar significativas mudanças em meio a rotina do próprio ambiente empresarial como um todo. Assim, a devida adequação a este novo sistema vem a ser algo, sem dúvida alguma, crucial nestes tempos contemporâneos.

### 4. REFERÊNCIAS

AUTOMATIC DATA PROCESSING. **Saiba tudo sobre o eSocial**. 2012. Disponível em: <<https://www.adp.com.br/assets/vfs/Account-110052/SaibatudosobreoeSocial.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

AZEVEDO, Felipe. **eSocial: Aquele 'jeitinho' não vai salvar a sua empresa**. 2017. Disponível em: <<http://felipeazevedocontabilidade.com.br/esocial-aquele-jeitinho-nao-vai-salvar-a-sua-empresa>>. Acesso em: 05 out. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Dispõe e institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. Fortaleza: 2013. Fortaleza: Faculdade Cearenses, 2013. Disponível em: <<http://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS%20NO%20BRASIL.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

CAVALCANTE, Cirilo José Cabral de Holanda; FALCÃO, Ana Carolina Caldas Bahia. **A experiência de Pernambuco no processo de implantação do eSocial**. Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração - CONSAD, Brasília, p. 1-22, jul. 2017. Disponível em: <[http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-07\\_02.pdf](http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-07_02.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

CERQUEIRA, Fabiano Silva. **Esocial: Sped trabalhista e suas mudanças no escritório de contabilidade do município de Governador Mangabeira – BA**. Governador Mangabeira: Faculdade Maria Milza, 2017. Disponível em:

<http://131.0.244.66:8082/jspui/bitstream/123456789/396/1/ESOCIAL%20SPED%20TRABALHISTA%20E%20SUA%20MUDAN%20C3%87AS%20NO%20ESCRIT%20C3%93RIO%20DE%20CONTABILIDADE%20NO%20MUNIC%20C3%8DPIO%20DE%20GOVERNADO.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

SICSÚ, João; CASTELAR, Armando. **(Orgs.) Sociedade e economia: Estratégias de crescimento e desenvolvimento**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2009.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Guia completo eSocial: O que minha empresa precisa fazer para atender ao eSocial**. 2019. Disponível em: <[http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/110518\\_semEre\\_esocial\\_apoio.pdf](http://www.crcrs.org.br/arquivos/palestras/110518_semEre_esocial_apoio.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

CONTRERAS, Humberto Silvano Herrera. (Org.) **Implantação, melhorias e produtividade**. Curitiba: Faculdade Padre João Bagozzi, 2016.

CUNHA, Rodrigo Giotri da; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O processo do trabalho como instrumento de efetivação dos direitos sociais trabalhistas - Contribuições para o aprimoramento da prestação jurisdicional trabalhista**. São Paulo: Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP, 2008. Disponível em: <[https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-104521/publico/Rodrigo\\_Giotri\\_da\\_Cunha.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-104521/publico/Rodrigo_Giotri_da_Cunha.pdf)>.

Acesso em:

DIONÍSIO, Ely Teresinha. **Gestão estratégica de pessoas**. Natal: Edunp, 2011.

EULÁLIO, Leandro. **eSocial muda a cultura das empresas**. 2017. Disponível em: <<http://portaldaautopeca.com.br/artigo-esocial-muda-cultura-organizacional-das-empresas/>>. Acesso em: 05 out. 2019.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FRARI, Tamires Dressler Del. **Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto eSocial: Estudo de caso em uma empresa de pequeno porte**. Ijuí: Repositório Institucional Ijuí, 2015. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2992/TCC%20FINAL%20TAMIRESS%20DRESSLER%20DEL%20FRARI.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 out. 2019.

HOLANDA, Isabel. **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 out. 2019.

JORNAL CONTÁBIL. eSocial para empresas tudo o que você precisa saber para implantar. 2017. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-para-empresas-tudo-o-que-voce-precisa-saber-para-implantar/#.W-Wf-ZNKJIU>>. Acesso em: 05 out. 2019.

\_\_\_\_\_. Obrigações de SST que serão substituídas pelo eSocial. 2018. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/obrigacoes-de-sst-que-serao-substituidas-pelo-esocial/>>. Acesso em: 05 out. 2019.

MARQUES, Elisângela Garcia Lopes; CREPALDI, Cláudio. **eSocial e seus impactos: Para os empregadores, trabalhadores e os contadores**. Inesul, Londrina, p. 1-15, 2017. Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_52\\_1512680806.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_52_1512680806.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

MARIQUITO, Marcelo. **A relação de trabalho antes e após o eSocial**. Revista Núcleo do Conhecimento, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho>>. Acesso em: 05 out. 2019.

OLIVEIRA, Juliana Amorim Castro Kiefer de. **A gestão de competências e sua articulação à gestão estratégica de recursos humanos - Estudo de casos em organizações brasileiras e portuguesas**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2010. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8KZPUJ/juliana\\_amorim\\_castro.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8KZPUJ/juliana_amorim_castro.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 out. 2019.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSocial - Modernidade na prestação de informações ao governo federal**. São Paulo: Atlas, 2015.

PORTAL DA INDÚSTRIA. eSocial. 2019. Disponível em: <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Cartilha%20eSocial\\_miolo\\_web.pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Cartilha%20eSocial_miolo_web.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

PORTAL ESOCIAL. Conheça o eSocial. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 05 out. 2019.

\_\_\_\_\_. eSocial será implantado em cinco fases a partir de janeiro de 2018. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-sera-implantado-em-cinco-fases-a-partir-de-janeiro-de-2018>>. Acesso em: 05 out. 2019.

\_\_\_\_\_. Manual de orientação do eSocial. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-vs-2-4.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

\_\_\_\_\_. Manual de Orientação do eSocial para utilização do ambiente Web Geral. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/manual-do-usuario-esocial-web-geral.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

PRICEWATERHOUSECOOPERS BRASIL LTDA. Preparação das empresas para o eSocial. 2014. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/2014/pwc-preparacao-empresas-esocial.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Construção civil - e-Social para os pequenos negócios. 2015. Disponível em: <[http://www.sebraemercados.com.br/wp-content/uploads/2015/12/14\\_06\\_02\\_RT\\_Abr\\_ConstC\\_valid.pdf](http://www.sebraemercados.com.br/wp-content/uploads/2015/12/14_06_02_RT_Abr_ConstC_valid.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - Sesi. Cartilha eSocial do Sistema Indústria. Brasília, 2017.

SIENGE. **O prazo para a implantação do eSocial está chegando! Sua empresa da indústria da construção está preparada? Leia o nosso post e entenda o que é preciso mudar.** 2016. Disponível em: <<https://www.sienge.com.br/blog/esocial-para-empresas-da-construcao/>>. Acesso em: 05 out. 2019.

VIEIRA, Adriana Ibarra. **O sistema público de escrituração digital na gestão empresarial:** O caso da cooperativa agroindustrial alegrete Ltda. Alegrete: Universidade Federal do Pampa, 2016. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riu/1957/1/Adriana%20Ibarra%20Vieira%20-%202016.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2019.

XERPA. Tudo o que você precisa saber sobre o eSocial. 2019. Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/esocial-guia-definitivo/>>. Acesso em: 05 out. 2019.