

Novos entrantes no eSocial terão desafios para adaptar cultura organizacional à tecnologia

Empresas com capital inferior a R\$ 78 milhões deverão aderir ao eSocial a partir de julho. E, embora a primeira leva tenha sofrido com as adequações ao novo sistema, as menores também devem sofrer, principalmente com as questões relacionadas à cultura organizacional.

As empresas terão que mudar a forma com a qual gerenciam os dados internamente, pois precisam deixar de acumular documentação em papel para se adequar a uma rotina de digitalização, ou até mesmo de geração de documentos digitais.

Esse problema não é só das empresas menores. Em um primeiro momento, é possível até pensar que as empresas de menor porte são mais ágeis e conseguem resolver essa problemática mais rápido do que empresas gigantes, com milhares de funcionários, mas existe uma cultura processual no Brasil, muito baseada no papel, e que vai precisar mudar.

Robotização

O fato de boa parte das informações enviadas ao eSocial ter como base dados estruturados, como a [folha de pagamento](#), tem tornado a Automação Robótica de Processos (ou RPA – Robotic Process Automation), também chamada de robotização, um dos assuntos mais comentados para facilitar a digitalização do RH e a adequação às exigências do eSocial.

Esse assunto, no entanto, tem esbarrado em uma série de obstáculos culturais, como a falta de conhecimento sobre o que pode ser robotizado. A robotização é ideal para processos que envolvam informações estruturadas, atividades repetitivas e que levam muito tempo. Na área financeira, que é uma das que avança mais rápido em termos de digitalização, não é difícil encontrar processos diários que se encaixem nesse padrão. No RH, no entanto, apesar do constante avanço dos últimos anos, as organizações ainda encontram dificuldades.

Existem vários processos que precisam ser automatizados com a implantação do eSocial, que vai adentrar a terceira fase de implementação e, em julho, vai ter início para empresas com faturamento inferior a R\$ 78 milhões, incluindo Simples, [MEIs](#) e pessoas físicas que possuem empregados.

Hoje, exceto pelos documentos de admissão dos funcionários, a maioria dos documentos do RH, por meio do [certificado digital](#), já podem nascer totalmente digitais.

As empresas que continuarem trabalhando com documentos em papel e criando versões digitais das informações possivelmente vão enfrentar uma série de problemas relacionados à inconsistência dos dados. Isso porque todas as informações relativas aos trabalhadores vão estar no eSocial, incluindo exames admissionais, novos empregados, demissões, entre outros.

Diante deste cenário, o sincronismo de informações vai ser essencial para evitar problemas relacionados a dados duplicados ou documentos com múltiplas versões divergentes, que vão dar ao RH um volume muito maior de trabalho para analisar as informações antes de submeter os dados de múltiplos departamentos ao sistema.

Além disso, as empresas também terão que adequar os seus sistemas e cultura organizacional a um novo paradigma, muito mais digital. Querendo ou não, o eSocial acabou impondo a realidade da Transformação Digital para muitas empresas em RH. Agora, vai ser preciso correr atrás do prejuízo.

Por: Juliana Trindade

Fonte: [Administradores](#)