

## OS IMPACTOS OPERACIONAIS NA ROTINA DO RH COM A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL: ESTUDO DE CASO EM UMA TRANSPORTADORA DE CHAPECÓ-SC

Leandro Jose Hanzen<sup>1</sup>  
Citânia Aparecida Pilatti Bortoluzzi<sup>2</sup>

### RESUMO

A tecnologia da informação (TI) facilita o gerenciamento de informações. Fazendo uso da (TI), o governo federal cria projetos para fiscalizar as informações recebidas das empresas. Vem sendo implantado pelas empresas o (eSocial), que envia ao governo informações de forma simples e unificada, relativas a questões trabalhista. O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto com a implantação do eSocial em uma transportadora de Chapecó - SC. A pesquisa foi um estudo de caso, de caráter quantitativo, o instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário e entrevista, o método indutivo e o nível da pesquisa foi a exploratória, a amostra, funcionários do setor de RH. Os objetivos específicos: Identificar a adaptabilidade da organização ao eSocial, Levantar a existência de novas rotinas no setor de RH, Apontar os fatores críticos com a implantação do eSocial, Analisar os impactos legais e as mudanças que precisam ser realizadas. Os resultados da pesquisa identificaram pouco conhecimento em relação ao assunto eSocial por parte dos respondentes, analisou se que a empresa, obteve adaptabilidade ao eSocial, e que a direção mostrou um envolvimento positivo a implantação. Dos respondentes 56,25%, = nunca, dizem que a empresa não está em desacordo com a legislação trabalhista e com o eSocial, o que significa que não há fatores críticos. 43,75% indicaram mudanças na rotina da empresa que impactaram o setor de RH, as variáveis relacionadas a saúde e segurança do trabalho, obteve se as maiores medias indicando que a empresa está de acordo com as exigências do eSocial.

**Palavras-chave:** eSocial. Implantação. Adaptabilidade

### 1 INTRODUÇÃO

A constituição da república federativa do Brasil é a lei fundamental do nosso país e foi elaborada com base na soberania popular. Seus preceitos visam projetar o Brasil como estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (PORTAL DO PLANALTO, 2016).

<sup>1</sup> Uceff – Faculdades, acadêmico, Administração, Leandro\_hanzen@hotmail.com.

<sup>2</sup> Mestre em Administração, Uceff Faculdades, Docente, citaniapilatti@hotmail.com.

Os avanços na área da tecnologia da informação e comunicação (TIC), principalmente com o surgimento da internet, transformaram os vários aspectos da vida em sociedade, inclusive a relação entre o governo e a sociedade inaugurando uma nova fase, proporcionando novas possibilidades de fornecimento de informações e prestação de serviços online, a qual se convencionou chamar de governo eletrônico ou e-Gov. (RAMPELOTTO; LÖBLER; VISENTINI, 2013).

O decreto nº 8373/2014 instituiu o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial). Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o fundo de garantia do tempo de serviço FGTS (PORTAL ESOCIAL, 2017).

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada entrega (PORTAL ESOCIAL, 2017).

O eSocial, foi instituído pelo decreto 8373 de 2014 e, é a escrituração digital das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias de todas as relações onerosas de trabalho do Brasil e faz parte do sistema SPED, sistema público de escrituração digital. O eSocial pode ser definido como a escrituração digital da folha de pagamento, segurança do trabalho, medicina ocupacional e informações fiscais relacionadas a contratação de mão de obra onerosa (VIANA; AMORIM; MACHADO, 2014).

O sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial) refere-se à escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista, sendo classificado como o maior e mais complexo projeto do sistema público de escrituração digital (SPED) (OLIVEIRA; SANTANA; MARTINS, 2017).

O eSocial não altera nem uma legislação, e sim muda a forma de envio e apresentação dos dados aos agentes do governo. Se hoje uma empresa só sofre fiscalização quando um fiscal da receita federal ou do ministério do trabalho pede para ver os registros dos trabalhadores, com o eSocial a fiscalização será automática (SILVA, 2015).

Toda mudança exige uma nova reabilitação no ambiente da organização e pode mudar a

rotina das empresas. Para cumprir com as novas regras expostas pelo governo federal dentro da plataforma do eSocial as empresas deverão se adequar a essa nova realidade, analisando qual o impacto a implantação do eSocial causara nas rotinas de administração de pessoal, para isso é preciso analisar a adaptabilidade da empresa e identificar seu pontos críticos. Questiona-se: **Quais os impactos operacionais na rotina do RH com a implantação do eSocial em uma transportadora de Chapecó – SC?**

A escolha do tema justifica-se pelo fato de ser um assunto novo que está impactando internamente a organização principalmente no setor de administração de pessoal com a implantação do eSocial.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa sessão será feita a revisão da literatura, sobre o assunto abordado na pesquisa, e na revisão bibliográfica será relacionado assuntos sobre: legislação do trabalho, tecnologia da informação na contabilidade, sistema público de escrituração digital (SPED), e serão abordados assuntos relacionados ao tema deste trabalho o eSocial.

### 2.1 LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

A consolidação das leis do trabalho CLT surgiu pelo decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. A CLT é o resultado de 13 anos de trabalho desde o início do estado novo até 1943 - de destacados juristas, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendessem à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de "estado regulamentador" (ZANLUCA, 2017).

A legislação das leis do trabalho passou a ter vigências em 10.11.43, sistematizando a esparsa legislação existente e introduzindo inúmeras disposições inovadoras, fruto da necessidade de renovação do país, assumida por Getúlio Vargas e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes (CARRION, 2004).

Apesar das críticas que vem sofrendo, a CLT cumpre seu papel, especialmente na proteção dos direitos do trabalhador. Entretanto, pelos seus aspectos burocráticos e

excessivamente regulamentador, carece de uma atualização, especialmente para simplificação de normas aplicáveis a pequenas e médias empresas (ZANLUCA, 2017).

Contabilizar quantas vezes falou-se ou se executou reformas nas leis trabalhistas ao longo de sua existência no Brasil seria uma tarefa longa. Entretanto, as reformas não são todas iguais e, muito recentemente, a reforma gerada pela aprovação da lei 13.467/2017 entrou no cenário das discussões dos direitos trabalhistas (MORAIS, 2018).

A reforma trabalhista que alterou 117 artigos da CLT foi encampada sob o argumento da modernização e da adaptação da legislação às novas relações de trabalho. Em contraponto, percebe-se que a CLT de hoje não é a mesma de 1943, tendo sido em muito adaptada e modelada a medida em que os cenários político, econômico e social se alteravam, passando, inclusive, por diversas medidas flexibilizadoras (LIMA, 2017).

O sistema tributário no Brasil está cada vez mais ágil e dinâmico, graças à tecnologia da informação. A relação fiscal com o contribuinte migrou do papel para o ambiente virtual, e o sistema tributário brasileiro está em plena era da informatização. As administrações tributárias avançam cercando os maus contribuintes com um controle mais inteligente e eficaz. Assim foi criado um sistema de inteligência artificial para acompanhar e cruzar as informações dos contribuintes (CAVALCANTE, 2013).

Os sistemas de informações oferecem mudanças continua em tecnologia, gestão do uso de tecnologia e o impacto no sucesso dos negócios. Novos negócios e setores surgem enquanto os antigos desaparecem e as empresas bem-sucedidas são aquelas que aprendem a utilizar das tecnologias para melhor gerir o seu negócio (LAUDON; LAUDON, 2010).

A contabilidade contemporânea se utiliza dos sistemas de informações contábeis, para o registro dos fatos ocorridos na organização e como fonte de informações úteis no processo decisório das organizações. Um sistema de informação contábil fornece informações financeiras e não financeiras para diversos usuários, tanto interno como externo à entidade (CAVALCANTE, 2013).

Segundo Padovezze (2010), tecnologia da informação é o conjunto tecnológico das empresas para efetivar seu subsistema de informação, ou seja, está ligado à informática e à telecomunicação.

Assim o sistema de contabilidade é o conjunto de atividades contábeis compatíveis que vai desde a compreensão da atividade empresarial (necessidade para elaborar um plano de contas adequado), passando pela análise e interpretação de cada fato contábil isoladamente,

sua contabilização, até a elaboração das demonstrações financeiras, sua análise, interpretação e recomendações para aperfeiçoar o desempenho da empresa (MARION, 2003).

A contabilidade é um instrumento que fornece o máximo de informações úteis para as tomadas de decisões dentro e fora da empresa. Todas as movimentações possíveis de mensuração monetária são registradas pela contabilidade que em seguida, resume os dados registrados em uma forma de relatório e os entrega aos interessados em conhecer a situação da empresa (MARION, 2008).

O Brasil passou a adotar as normas internacionais de contabilidade, mais comumente conhecidas como *International Financial Reporting Standards* (IFRS), a partir de 2008, com a promulgação da Lei 11.638, de 28 de dezembro de 2007. A principal inovação trazida por esse processo de convergência às normas internacionais é que a prática contábil brasileira passa a estar muito mais baseada na interpretação dos pronunciamentos do comitê de pronunciamentos contábeis (CPC) do que na mera aplicação de regras nacionais, como no passado recente (ANTUNES et al., 2012).

A IFRS 15/CPC 47 que trata dos impactos e desafios na administração de recursos humanos, define que seus principais impactos estão relacionados além das áreas contábil/financeira com o planejamento tributário, vendas/marketing, TI, exigência de novas estimativas e julgamentos, adequação das principais métricas e índices financeiros, mudanças nos sistemas, comunicação com as partes interessadas e em áreas de recursos humanos (GODOY, 2017).

### **2.1.2 Sistema público de escrituração digital (SPED).**

Um sistema que está atualmente presente nas empresas é o SPED - sistema público de escrituração digital. De acordo com a receita federal foi instituído pelo decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o sistema público de escritural digital, SPED faz parte do programa aceleração do crescimento do governo federal (PAC 2007-2010) e constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes (SILVA, 2015).

O SPED trata-se de um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal dos empresários e das sociedades empresariais (FIEB, 2012).

A capacidade tecnológica e o uso da tecnologia são crescentes em meio à sociedade. Isso não é diferente em relação ao governo federal, que vem inovando e criando novas formas de melhorar o controle. Nesse sentido, por meio de um acordo nacional para promover a atuação integrada e unificada dos fiscos, o governo brasileiro vem uniformizando o processo de coleta de dados contábeis e fiscais (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

### 2.1.3 Obrigações tributárias

As obrigações tributárias acessórias do SPED são a emissão de nota fiscal eletrônica (NF-e), de conhecimento de transporte eletrônico (CT-e), o envio mensal da escrituração fiscal digital (EFD) e o envio anual da escrituração contábil digital (ECD). NF-e e o CT-e são os documentos que acobertam as operações de circulação de mercadorias e prestação de serviço de transporte, respectivamente (FIEB, 2012).

Já, o EFD é uma declaração que contém, dentre outras informações, a memória de cálculo do valor do imposto sobre circulação de mercadoria e serviço ICMS, e do imposto sobre produtos industrializados IPI recolhidos mensalmente. O ECD é uma declaração que contém todos os livros contábeis, além de outras informações exigidas pelas normas contábeis (FIEB, 2012).

O SPED visa a integração e o compartilhamento de informações com o objetivo de racionalizar e modernizar a administração tributária brasileira, reduzindo custos e entraves burocráticos. Além do potencial de melhoria na gestão das empresas, podemos citar, dentre outros, os seguintes benefícios trazidos pelo SPED, tanto para os contribuintes quanto para o fisco:

- a) racionalização e simplificação das obrigações acessórias, com redução dos custos administrativos;
- b) eliminação do papel como mídia de armazenamento das informações de interesse fiscal, contribuindo assim para a preservação do meio ambiente;
- c) uniformização das informações que o contribuinte presta às diversas unidades federativas;
- d) redução do envolvimento involuntário em práticas fraudulentas e do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte (FIEB, 2012).

Costa, (2014) em sua pesquisa que teve como objetivo evidenciar como a implantação do eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais

precisas e relevantes para o governo, para o empregador e para o empregado. Os resultados obtidos mostram que a implantação do sistema trará vantagens bem significativas ao setor trabalhista, pois o sistema promoverá a geração de um número maior de informações que proporcionarão mais precisão e relevância, e que serão apresentadas em tempo real, o que tornará possível o monitoramento do cumprimento das legislações, resultando em uma diminuição da inadimplência fiscal e tributária na área trabalhista.

Já, a pesquisa de Junior (2015), teve como escopo entender como alguns escritórios contábeis da cidade de Miguelópolis-SP estão se adequando para implantação da nova ferramenta. Chegando-se a conclusão que os entrevistados e, suas empresas não estão se adaptando para a chegada desse novo programa do ambiente, muito mais por estarem apegados às atualizações de seus softwares responsáveis pela geração da folha de pagamento e com isso não se preocupam com a procura de treinamentos para seus colaboradores.

Para Silveira et al., (2016), objetivou desenvolver uma pesquisa de campo de caráter descritivo-exploratório e quali-quantitativo com vistas a identificar as principais dificuldades para a implantação do eSocial em escritórios de contabilidade na cidade de Rosário do Sul. Os resultados demonstram que a maioria dos profissionais mesmo possuindo mais de cinco anos de experiência no departamento de pessoal ainda não se sentem preparados para implantação do eSocial, acredita que haverá dificuldades para adequar procedimentos internos em seus escritórios e também para cumprir os prazos para o envio dos relatórios com as obrigações acessórias.

O estudo de Oliveira; Santana e Martins (2017), teve como objetivo analisar as perspectivas dos contadores em relação a implantação do eSocial. Os principais resultados apontaram que os profissionais demonstraram conhecimento em relação ao eSocial, no entanto, não estão preparados para esta nova obrigação e pretendem investir em capacitação, tecnologia da informação e consultorias

O estudo de Vellucci (2017) teve como objetivo verificar se as mudanças advindas do eSocial demandarão a necessidade de novas rotinas na área de administração de pessoal, através da verificação da adaptabilidade ao eSocial, dos fatores críticos e do envolvimento da direção com a implantação desse projeto pelas organizações. Revelando que a maior parte das respondentes se encontra entre 40% a 60% adaptadas ao eSocial, quanto ao envolvimento da direção com o eSocial, o resultado médio de 3,10, revelou envolvimento médio e, quanto aos fatores críticos, foi possível identificar que existem práticas costumeiras, que vão de às vezes

até sempre, por parte dessas empresas, em desacordo com a legislação trabalhista e previdenciária

Por meio do estudo de Caon e Nascimento (2017), buscou analisar a percepção dos discentes de ciências contábeis sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciária (eSocial), em uma instituição de ensino superior comunitária do oeste de Santa Catarina. Os resultados apontam que os discentes apresentam uma preocupação quanto à complexidade do assunto, tendo em vista que as informações devem ser repassadas aos órgãos governamentais de maneira precisa, verídica e em tempo real.

Conforme o estudo de Vellucci et al., (2018) que teve como objetivo verificar como está a adaptabilidade das organizações na implantação do eSocial, bem como, práticas que estão em desacordo com a legislação trabalhista e que podem se apresentar como fatores críticos da implantação desse projeto. No que se refere à adaptabilidade, os resultados indicaram pouco investimento em ações de conscientização das áreas envolvidas com a implantação do eSocial e que as empresas de pequeno porte são as que estão menos adaptadas.

### 3 METODOLÓGIA

A metodologia é o caminho do pensamento de uma pesquisa, sendo então metodologia, [...] a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um fim dado ou um resultado desejado. Nas ciências, entende-se por método o conjunto de processos que o espírito humano deve empregar na investigação e demonstração da verdade (CERVO; BERVIAN, 1996).

Esse trabalho foi desenvolvido usando o método indutivo de forma a entender os métodos acontecimentos ou fatos que levaram a conclusão sobre o tema do trabalho, o nível de pesquisa utilizado foi a exploratória, objetivando conhecer melhor o tema Esta pesquisa e foi utilizado como delineamento, o estudo de caso, pois é uma das formas mais adequadas para coletar dados necessários sobre a população pesquisada obtendo um amplo e detalhado conhecimento do mesmo. Como instrumento de coleta de dados, foram utilizados o questionário, entrevista e a observação focando no resultado e almejando atingir os objetivos da pesquisa, A população foi as transportadoras e a amostra definiu propriamente no setor de (RH) de uma transportadora. A técnica utilizada para esta pesquisa foi a quantitativa, onde

os dados são analisados com apoio da estatística (multivariada) ou outras técnicas matemáticas.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção tem o objetivo apresentar os dados coletados na pesquisa, seus principais aspectos relacionando com os objetivos específicos do estudo. Consiste na apresentação dos dados extraídos através de questionário e entrevista, aplicados no setor de (RH) da empresa. Em primeiro momento analisando o perfil dos respondentes da pesquisa em seguida aprofundando a análise na questão da adaptabilidade, envolvimento da direção, e fatores críticos com a implantação do eSocial.

O Quadro 1 mostra os dados demográficos dos empregados, bem como o perfil de cada um e o cargo ocupado na organização, e também traz o total dos responsáveis ou envolvidos de alguma forma na implantação do eSocial na organização.

**Quadro 1 – Posição ocupada pelo empregado na empresa**

Cargo	Responsável pela implantação	Apenas envolvidos na implantação	Total
Analista de RH	1		1
Assistente de RH		1	1
Auxiliar de RH		1	1
Auxiliar de RH		1	1
Coordenador de RH		1	1
Técnico seg. do trabalho		1	1
Total	1	5	6

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por meio do Quadro 1, percebe-se que entre os respondentes, 5 num índice de 83,33% estão envolvidos na implantação do eSocial e apenas 1 respondente que representa um índice de 16,67% é responsável pela implantação do eSocial. Já no estudo de Vellucci (2017) quase metade dos respondentes (49,18%) estão envolvidos na implantação como responsáveis e a maioria ocupa a posição de analista (23,33%), assistente (20,00%) e coordenador (20,00%).

Quanto a faixa salarial dos respondentes, foi possível verificar que os responsáveis pela implantação do eSocial recebem até 3 salários mínimos, enquanto que os empregados apenas envolvidos na implantação, a concentração salarial varia entre 2 a 4 salários mínimos. Vellucci (2017) em seu estudo verificou que a maior parte dos profissionais que são

responsáveis pela implantação do eSocial possui salário superior a cinco salários mínimos, no caso dos que responderam na qualidade de apenas envolvidos, a concentração salarial predominante é de um, até dois salários mínimos.

No que se refere-se ao nível de escolaridade dos respondentes, ou seja, em qual dos seguintes níveis os respondentes se encaixam: ensino superior completo, ensino superior incompleto, especialização completa, especialização incompleta, representado por meio do Quadro 2.

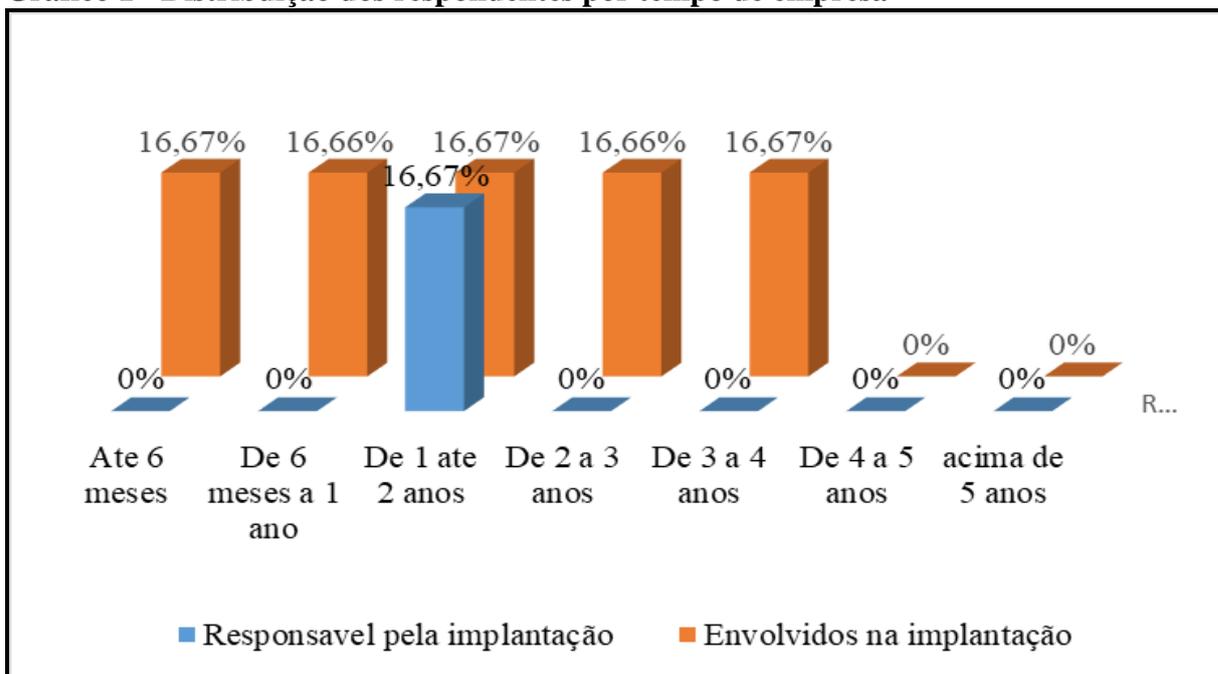
**Quadro 2 - Nível de escolaridade dos respondentes**

Cargo	Ensino superior completo	Ensino superior incompleto	Especialização completa	Especialização incompleta	Total
Analista de RH	1				1
Assistente de RH				1	1
Auxiliar de RH	1				1
Auxiliar de RH		1			1
Coordenador de RH				1	1
Técnico seg. do trabalho			1		1
Total	2	1	1	1	6

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Concluem se por meio do Quadro 2, que dos 6 respondentes somente 2 possuem ensino superior completo, o analista e um auxiliar que equivale a 33,33%, 1 auxiliar com ensino superior incompleto correspondendo a 16,67%, 1 técnico de segurança. Dos respondentes com especialização completa com um índice de 16,66%, e 2 dos respondentes o assistente e o coordenador com especialização incompleta representando um índice de 33,34%. Percebe-se no estudo de Oliveira; Santana; Martins (2017), que mais da metade dos respondentes (50,6%) possui especialização ou mestrado. Estes dados mostram que cada vez mais estes profissionais tendem a buscar aprimoramento para conseguir atender as demandas inerentes à profissão. Já, a pesquisa de Mann e Hoffman (2015) apontou para a necessidade de investimento em treinamentos e capacitação de profissionais da área de recursos humanos.

O Gráfico 1 mostra o tempo de empresa que cada um dos respondentes possui, levando em consideração os responsáveis pela implantação do eSocial e os que apenas estão envolvidos com a implantação.

**Gráfico 1 - Distribuição dos respondentes por tempo de empresa**

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por meio do Gráfico 1 quanto ao tempo de empresa pode se analisar que os responsáveis pela implantação possuem de 1 a 2 anos de empresa o que representa um índice de 16,66% e os demais respondentes apenas envolvidos 83,33% varia entre 6 meses a 4 anos de empresa.

No que se refere ao tempo de empresa dos respondentes, Vellucci (2017) em seu estudo constatou que a maior parte (72,13%) tem mais de dois anos de empresa. Na sequência foi indagado sobre o segmento da empresa. Entre as quatro opções dadas aos respondentes sobre os segmentos: serviço, transporte, indústria e comércio, o gráfico 3 mostra em quais deles a empresa, está incluída de acordo com o entendimento dos respondentes.

No que se refere a adaptabilidade da empresa em relação a implantação do eSocial, serão apresentados pela média, mediana, e pelos valores de desvio padrão (DP) e coeficiente de variação (CV) para análise de cada uma das variáveis da adaptabilidade, almejando responder o primeiro objetivo específico deste estudo.

É possível perceber que a uma discrepância entre todas as variáveis da adaptabilidade mencionada no quadro. Pode se observar ainda que, entre as variáveis as que apresentaram a maior média de adaptabilidade foram as que se referem à qualificação cadastral dos empregados com média de 4,85 e a atualização do sistema com as Informações que serão

necessárias ao eSocial em relação aos eventos iniciais com média de 4,83. Isso indica que a empresa possui um grau de adaptabilidade em relação a estas variáveis. A mediana encontrada, que é igual a 5,00 demonstra que as respostas são menores ou iguais a 5,00, O desvio padrão (DP) foi de 0,41 e o coeficiente de variação (CV) de 8,45%, essas variáveis mostraram coerência entre si em relação a adaptabilidade da empresa. O estudo de Marin; Silva e Gonçalves (2015) em seu estudo diz que, o processo de adequação ao eSocial é muito mais amplo que apenas um ajuste de sistema e, ao contrário do que todos pensam não é um problema apenas de RH, portanto, para que as empresas tenham sucesso com sua implantação é muito importante a realização de um trabalho de conscientização organizacional a partir dos gestores

Objetiva identificar o envolvimento da direção da empresa em relação as mudanças nas rotinas de administração de pessoal advindas com a implantação do eSocial, demonstrando através de gráficos e quadro, qual o percentual de frequência esse envolvimento acontece

A variável que mostra a média de autorização da direção quanto ao investimento em recursos para implantar o eSocial concentra se na segunda maior média de 4,50 indicando acessibilidade a esses recursos pelos envolvidos na implantação, traz também média = 5,00 (DV) = 0,84 e (CV) 18,59%. A direção da empresa está consciente que o eSocial será uma realidade apresentando uma média de 4,33, a mediana = 5,00 (DV) 1,03 e (CV) 23,83%. Uma análise ao estudo de Vellucci (2017), que ressalta, melhor média, refere-se ao fato de a diretoria acreditar que o eSocial será uma realidade (3,54).

Nas demais variáveis as medias, mediana (DV) e (CV) encontradas foram, a variável se a empresa está incentivando ações de integração entre as áreas para a implantação do eSocial 4,33, mediana= 4,5 (DV) 0,87, (CV)18,84%. A empresa está cobrando de seus gestores postura no sentido de apoio ao RH na implantação do eSocial media 4,17, mediana 4,50, (DV) 0,98, (CV) 23,60%. Quando aos envolvido com o processo de implantação do eSocial na empresa, media 3,83, mediana 4,50, (DV) 1,47, (CV) 38,40%, a menor média encontrada foi quanto aos responsáveis pela implantação do eSocial apresentando a media 3,00 seguido da mediana 3,00, (DV) 1,10 e (CV) 36,51%.

Analisando as medias entre todas as variáveis embora exista uma discrepância entre os dados coletados é possível perceber que a um envolvimento positivo da direção com a implantação do eSocial gerando benefícios para a empresa. Já o estudo de Vellucci (2017), os resultados encontrados continuaram apontando para a heterogeneidade dos dados, o que

significa que o envolvimento da diretoria não está ocorrendo de forma homogênea nas empresas analisada.

Referente aos fatores críticos abordados na pesquisa, que mais impactou a empresa com a implantação do eSocial de acordo com o terceiro objetivo específico deste trabalho. a frequência com que os fatores críticos são abordados dentro da empresa seguida de seus respectivos percentuais analisados foi 1= nunca 56,25%, 2 = raramente 0%, 3 = as vezes 6,25%, 4 = frequentemente 6,25%, 5 = sempre 31,25%. A frequência que mais chama atenção no gráfico é = 1 nunca, com 56,25%, o que indica que a empresa busca atender as normas do eSocial em sua maioria.

Já, o Quadro 3, traz a média, mediana, (DV) e (CV) referente as variáveis que mais apresentaram fator críticos com o impacto do eSocial considerando a maior média e a menor média para identificar quais são essas variáveis.

**Quadro 3 - Fatores Críticos, impactos com a implantação**

VARIAVEL	Media	Mediana	DV	CV
Admissão retroativa	2,00	1,00	1,67	83,67%
Rescisão retroativa	2,00	1,00	1,67	83,67%
Acordo com empregado estável	2,33	2,50	0,82	34,99%
Realização de exame médico admissional (clínico ou complementar) após a data de admissão	2,17	1,50	1,60	73,94%
Não realização de exames periódicos ou realização de exames periódicos em atraso	2,17	2,00	1,17	53,96%
Não controle da jornada de trabalho	1,33	1,00	0,52	38,73 %
Realização de horas extras em excesso	1,67	1,50	0,82	48,99 %
Fracionamento de férias em mais de 2 períodos	2,83	3,00	0,41	14,41%
Categorização de cargo de confiança sem obedecer aos critérios estabelecidos na legislação (o empregado que Exerce cargo de confiança deve ter remuneração superior em no mínimo 40% e poderes para representar o empregador, punindo e advertindo empregados, contratando ou demitindo funcionários)	2,67	2,50	1,63	61,24%
Subsídio de benefícios diferenciado por cargo ou empregado	3,50	3,00	0,84	23,90%
Oferecimento de benefícios só para alguns cargos ou empregados sem disponibilizar aos demais	2,00	2,00	1,10	54,77%
Elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	4,00	4,50	1,55	38,73%
Elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	4,00	4,50	1,55	38,73%
Elaboração de Laudo de Insalubridade	3,83	4,50	1,60	41,79%

Elaboração de Laudo de Periculosidade	3,83	4,50	1,60	41,79%
Elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT)	4,00	4,50	1,55	38,73%

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Conforme o Quadro 3, mostra, podemos analisar através das maiores medias que as variáveis que mais demonstraram um fator crítico com a implantação do eSocial foram as que se referem a, = 1 elaboração de laudo técnico de condições ambientais de trabalho (LTCAT) 4,00, = 2 elaboração de programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) 4,00, = 3 elaboração de programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) 4,00, = 4 elaboração de laudo de periculosidade 3,83, = 5 elaboração de laudo de insalubridade 3,83, a mediana referente a estas variáveis ficou em 4,50 indicando que entre as respostas estas variáveis ficaram até 4,50, já o (DV) de = 1,2,3 ficou 1,55 e o (CV) = 4 e 5 apontou 38,73%. Pode-se perceber que as variáveis que apresentaram o fator crítico mais elevado, estão relacionadas a saúde e segurança do trabalho.

Comparando com estudo de Vellucci (2017) que identificou, que o resultado encontrado em relação ao cumprimento dos requisitos legais da área de saúde e segurança do trabalho demonstra que um pouco mais de 50% das empresas respondentes não estão com a elaboração dos laudos de insalubridade, periculosidade e LTCAT em dia e, quanto à elaboração do PCMSO e PPRA, entre 20% a 25% das empresas se encontram nessa mesma situação.

As variáveis que apresentam, a menor média em relação ao fator crítico, são: = 1 não controle da jornada de trabalho 1,33, mediana 1,00, (DV) 1,67, (CV) 83,67% = 2, realização de horas extras em excesso 1,67, mediana 1,50, (DV) 0,82, (CV) 48,99 = 3 admissão retroativa 2,00, = 4 Rescisão retroativa 2,00, mas demais variáveis do quadro 05, as medias ficaram entre 2,67 a 3,50, demonstrando assim que apesar dessas variáveis se enquadrarem ao fator crítico, a empresa mantém uma boa média diante as mudanças advindas com o eSocial.

Confrontando os dados coletados e a análise realizada da pesquisa com o estudo de Vellucci (2017) que verificou que, mais de 40% até quase 50% das empresas, costumeiramente (de às vezes, até sempre), adotam práticas que envolvem a realização de horas extras em excesso; não realização de exames periódicos ou realização em atraso; categorização de cargo de confiança sem obedecer aos critérios da lei e fracionamento de férias em mais de dois períodos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o objetivo do estudo, as análises feitas possibilitaram identificar por meio dos dados levantado, o impacto causado com a implantação do eSocial em uma empresa de transportes e o que mudou na rotina de administração de pessoal no setor de RH.

O primeiro objetivo específico foi identificar a adaptabilidade da empresa e os fatores críticos referente aos impactos legais. Esse objetivo foi respondido por meio da análise dos dados coletados através do questionário, onde se obteve as maiores medias mostrando um nível de adaptabilidade favorável a empresa com a chegada do eSocial. Foi percebido também que com as novas exigências do eSocial existem mudanças a serem realizadas nas rotinas da empresa, mais nem uma em desacordo com os requisitos legais, porém não foram identificados fatores críticos, o que responde o segundo objetivo específico proposto.

O terceiro e o quarto objetivo especificou vem ao encontro dos dois primeiros objetivos, relatando que não foi identificado fatores críticos através das análises levantadas. A entrevista também relatou a identificação dos objetivos específicos, fazendo um comparativo questionário/entrevista notou-se que ambos não divergem informações no que tange a adaptabilidade, mudanças de rotinas, fatores críticos e impactos legais quanto a implantação do eSocial na empresa.

O desenvolvimento deste trabalho contribui para criação de estudos futuros, com o objetivo de trazer maior conhecimento e divulgação do assunto relacionado ao eSocial, visto que, por se tratar de um projeto decretado pelo governo no ano de 2014, recentemente, sua implantação passou a ser obrigatória pelas organizações. Diante disso notou-se que há poucos estudos sobre o assunto, reforçando a importância do trabalho para o acadêmico considerando o aumento de conhecimento prático e teórico adquirido.

O presente estudo apresentou limitações quanto a estudos relacionados, visto que existem poucos trabalhos acadêmicos, artigos e/ou publicações confiáveis sobre o assunto principalmente para base teórica. A coleta de dados também foi um ponto limitador, considerando a falta de conhecimento dos respondentes ao assunto da pesquisa.

Quanto a recomendações para futuros estudos, sugestiona-se aplicar questionários em mais setores da empresa caso for desenvolver em uma única organização específica com maior número de respondentes.

Foi observada através da análise dos dados coletados a existência de novas rotinas relacionada à área de administração de pessoal, no entanto nem uma está em desacordo com os requisitos legais, não apontando fatores críticos relacionados a implantação. A empresa está se adaptando bem a essa nova realidade e a direção da está envolvida positivamente com a implantação. Diante dos impactos legais com a implantação, percebe-se que a mudanças necessárias à serem realizadas no setor de RH, baseando-se nas exigências do eSocial, uma vez que a empresa não apresentou fatores críticos. Desta forma pode-se concluir que os objetivos específicos pretendidos foram alcançados.

A maioria dos respondentes dizem que nunca 56,25%, que a empresa não está em desacordo com a legislação trabalhista e com o eSocial, o que significa também que não há fatores críticos com a implantação, 43,75% indicaram mudanças na rotina da empresa que impactaram o setor de RH, as variáveis relacionadas a saúde e segurança do trabalho, obteve se as maiores medias indicando que a empresa está de acordo com as exigências do eSocial. Diante dos impactos legais com a implantação, percebe-se que a mudanças necessárias à serem realizadas no setor de RH, baseando-se nas exigências do eSocial, desta forma pode-se concluir que os objetivos específicos pretendidos foram alcançados.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, P, T, M; GRECCO, P, C, M; FORMIGONI, H; NETO, M, R, O. **A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade IFRS: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil**, 2012.  
Disponivelem:<[http://www.faap.br/pdf/faculdades/economia/revistas/ciencias-economicas/revista\\_economia\\_20.pdf](http://www.faap.br/pdf/faculdades/economia/revistas/ciencias-economicas/revista_economia_20.pdf)> Acesso em: 30 de maio 2018.

BORGES, C, F; SOARES, A, B; MARTINS, V, F. **Sistema Público de Escrituração Digital - SPED: desafios e benefícios para os profissionais contábeis do município de Uberlândia**. Linkania Revista Científica. 7. ed., v. 1, art. nº 6, set./dez. 2013, p. 106-133.

CAON, A.; NASCIMENTO, S. **Percepção dos Discentes de Ciências Contábeis sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciária (Esocial)** 2017. Disponível em:< <http://www.spell.org.br/documentos/ver/48336/percepcao-dos-discentes-de-ciencias-contabeis-sobre-o-sistema-de-escrituracao-digital-das-obrigacoes-fiscais--trabalhistas-e-previdenciaria-> >. Acesso em: 08 de maio, 2018.

CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: ed. Saraiva, 2004.

CAVALCANTE, S, A. **O eSocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**, 2013. Disponível em: <<https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS>>

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996

COSTA L, L. **Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSOCIAL): uma análise comparativa entre a plataforma atual e a nova plataforma**. 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/scielo123456789/6449>>. Acesso em: 15 de março 2018.

FIEB **cartilha do sistema público de escrituração digital sped**. 2012. Disponível em: <[http://www.fieb.org.br/Adm/Conteudo/uploads/Cartilha\\_SPED\\_id\\_34\\_\\_x504b2cba1cc646159bc2cb5ea658b69e\\_2662013081322\\_.pdf](http://www.fieb.org.br/Adm/Conteudo/uploads/Cartilha_SPED_id_34__x504b2cba1cc646159bc2cb5ea658b69e_2662013081322_.pdf)> Acesso em: 10 de maio 2018.

GODOY, A, A, P. **IFRS 15/CPC 47: Impactos e Desafios na Administração de Recursos Humanos**, 2017, Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/ifrs-15cpc-47-impactos-e-desafios-na-administracao-de-recursos-humanos/108486/>> Acesso em: 02 de jun, 2018.

JÚNIOR, P, C, L. **Impacto da implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade da cidade de Miguelópolis, 2015**. Disponível em: <<http://dspace.feituverava.com.br/jspui/handle/123456789/1261?mode=full>>. Acesso em 15 de março 2018.

LAUDON, K, C.; LAUDON, J, P. **sistema de informação gerenciais**. 9º ed. São Paulo: 2010.

LIMA, C, A, L, A. **A (in)constitucionalidade da flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas contida no artigo 611-a da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da proibição do retrocesso social**. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24842/1/Lima%2C%20Ana%20Luiza%20%20Argolo%20Cavalcante%20-%20Reforma%20Trabalhista.%20Proibição%20do%20Retrocesso%20>> Acesso em 25 de maio, 2018.

MANN, H. S. K.; HOFFMAM, R. C. A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-Pr. *In: Congresso Internacional de Administração*, Ponta Grossa, set. 2015. *Anais...* Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2015/selecionados.php>>. Acesso em: 17 set. 2018.

MARION, J, C. **Contabilidade empresarial**, ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, J, C. **Contabilidade Básica**, 8º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAIS, M. A. **O contexto das reformas trabalhistas do governo temer: precarização do trabalho no brasil.**2018. Disponível em [https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2018&q=sciELO+and+reforma+trabalhista&hl=pt-BR&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2018&q=sciELO+and+reforma+trabalhista&hl=pt-BR&as_sdt=0,5). Acesso em: 24 de maio, 2018.

OLIVEIRA, S, L.; SANTANA, P, T.; MATINS, B, Z. 2017. **SPELL. Perspectivas dos contadores em relação a implantação do eSocial.** 2017. Disponível em:<http://www.spell.org.br/documentos/ver/47067/perspectivas-dos-contadores-em-relacao-a-implantacao-do-esocial>. Acesso em: 08 de maio. 2018.

PADOVEZZE, C, L. **Sistema de Informações Contábeis: Fundamentos e Análise.** 6º ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial,** 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 19 de març. 2018.

PORTAL DO PLANALTO. **Legislação,** 2016. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/conheca-a-presidencia/acervo/legislacao>>. Acesso em: 15 de març. 2018

RAMPELOTTO, A.; LÖBLER, M. L.; VISENTINI, M. S. **Avaliação da efetividade do sítio da Receita Federal na internet: um referencial para práticas de e-Gov. In: IV Encontro de Administração da Informação (EnADI),** Bento Gonçalves, p. 1-16, 19 a 21 mai., 2013.

SILVA G, M. **Percepção dos concluintes e ingressos e ingressos do curso ciências contábeis referentes ao eSocial.** 2015.

SILVEIRA, O, A; LOPES, S, C, J; PETRY, S, G; FLORES, P, C; CARMO, V, D; OLIVEIRA, Z, R. **principais dificuldades para a implantação do esocial em escritórios de contabilidade de rosário do sul 2016**< Disponível em: <http://scielotrabalhos.congrega.urcamp.edu.br/index.php/mic/article/view/1050>> Acesso em: 15 maio, 2016.

VELLUCCI, G, ROSANA. **Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações,** São Bernardo do Campo, 2017.

VIANA, A.; AMORIM, A.; MACHADO, N. **Seminário eSocial nos Sistemas Datamace.** [CD-ROM]; 10 out. 2014. São Bernardo do Campo, SP, BR: Intersystem, 2014.

ZANLUCA, C, J. **CLT - Atualizada e Anotada** 2017. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>. Acesso em, 13 maio 2018.