

O USO DO ESOCIAL NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS E SETORES RELACIONADOS EM UMA ENTIDADE PRIVADA NA CIDADE DE BOA VISTA – RORAIMA.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18391/req.v23i1.5778>

LUCAS DE ARAÚJO AGUIAR
GLÓRIA MARIA SOUTO MAIOR COSTA LIMA
PATTY ANNY JACAÚNA COELHO
ANA LUIZA RAMOS WELLEN¹

RESUMO

A área de Recursos Humanos passou por uma grande evolução até os tempos atuais, sobretudo com os avanços tecnológicos que vem impulsionando mudanças nos seus processos de trabalho. A partir da criação da plataforma eSocial, cuja finalidade é a unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e, portanto, a padronização dos processos nele empregados, o ambiente de trabalho em gestão de pessoas vem procurando se adaptar a este instrumento seguindo cronograma proposto pela plataforma. A presente pesquisa objetivou analisar a aplicabilidade do eSocial de uma entidade privada em Boa Vista-Roraima no que se refere a Gestão de Pessoas e setores relacionados. O estudo caracterizou-se por uma abordagem quantitativa e qualitativa, e quanto os objetivos e problema de pesquisa, foi utilizada a abordagem descritiva, bibliográfica, documental, de campo, observacional e estudo de caso único. Os resultados consistiram na apreciação de opiniões e informações dos participantes sobre a usabilidade da plataforma eSocial, por meio de questionários aplicados aos colaboradores de diversos setores e entrevista semiestruturada com a gestão de recursos humanos. Os setores da entidade que colaboraram com a pesquisa foram: Recursos Humanos e Departamento Pessoal, Contábil, Tecnologia da Informação, Cotações e *Compliance*. A principal vantagem da plataforma é conseguir a unificação de informações, que representa sua finalidade proposta.

Contudo, devido a uma série de dificuldades durante a sua implementação foi necessário mudanças comportamentais e na rotina de trabalho dos setores envolvidos. Nesta perspectiva, o impacto da legislação do eSocial na organização mostrou que a tecnologia será cada vez mais habitual e, portanto, as organizações que se anteciparem e melhor se capacitarem para este cenário, se beneficiarão com o aumento de produtividade pelo conhecimento e funcionamento dos seus processos.

Palavras chaves: Gestão de Pessoas. Tecnologia da Informação. eSocial.

1. INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos passou por uma grande evolução até os tempos atuais. Começando pela fase contábil (meados da década de 30), passou pela fase legal (anos 30 a 50), tecnicista (anos 50 a 65), administrativa (anos 65 a 85) e estratégica (anos 85 a atual). Nesta fase atual, as empresas passam a reconhecer melhor o seu organograma que está diretamente ligada aos níveis gerenciais, táticos e operacionais de uma organização (FRANCO, 2016).

Durante estas grandes mudanças, os empregadores perceberam a importância da valorização de seu funcionário, buscando alternativas que possam facilitar a comunicação entre hierarquias, como também, conhecer as necessidades de cada funcionário, para que haja uma adequação e investimento, afim do bem comum a todos. Hoje, o Recursos Humanos destaca-se pela grande importância percebida dentro de uma organização, uma vez que está estritamente ligada aos funcionários, adaptando-os, motivando-os e atendendo as suas constantes necessidades.

Arelado a estas mudanças comportamentais no ambiente de trabalho, cabe destacar a importância da tecnologia no espaço empresarial, onde se tem atuação em qualquer área e, precisamente no Recursos Humanos, o uso de um sistema ou programas para a criação, atualização e guarda de dados é essencial. Para Amaral (2016), dados podem ser fatos que são coletados e posteriormente armazenados, podendo ser eletrônicos ou não e, também, digitais.

A partir deste constante avanço tecnológico, o Governo Federal percebeu que se havia envio de muitas informações e dados que são geradas diariamente ou mensalmente dentro das organizações, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), ambas encaminhadas em plataformas distintas.

Neste contexto, houve a criação a partir do Governo Federal do eSocial (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual (MANUAL DE ORIENTAÇÃO ESOCIAL, 2019)

O eSocial é uma ferramenta de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade a padronização dos processos nele empregados (BRASIL, 2014), ou seja, este instrumento está disponível para facilitar o fluxo de informações e permitir a entrega dos mesmos informes em uma única plataforma.

Este estudo visa conhecer os processos empregados do eSocial e sua usabilidade na área de Gestão de Pessoas, em uma entidade privada presente em todo o Brasil. Esta por sua vez está inserida em um conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica.

Em Roraima, nos municípios de Boa Vista, Amajari, Iracema e Rorainópolis, esta entidade atua nas áreas da educação, cultura, lazer, assistência e saúde. Segundo o seu Portal de Transparência, a organização possui cerca de 400 funcionários, distribuídos nos níveis superior,

médio e fundamental, além de estagiários e aprendizes operacionalizando em diversas áreas de ocupação.

O eSocial nesta organização está em fase de implementação, seguindo o cronograma da plataforma e teve seu processo iniciado em janeiro do ano corrente, com previsão de término em julho de 2020. O processo de implementação é dividido por grupos e eventos, podendo ser eles periódicos ou não, iniciais e de tabela, além das etapas que compõem fases.

Diante disso, essa pesquisa buscou conhecer e entender a usabilidade do eSocial na área de gestão de pessoas e setores relacionados nesta entidade, uma vez que está em implementação. Vale ressaltar que a implementação completa da plataforma terminará apenas em 2020 para o grupo onde a organização se enquadra.

As organizações, de modo geral, devem estar atentas às mudanças e procurar formas de adaptação. Para Tachizawa (2015), em um contexto futuro, a Gestão de Pessoas tende a se tornar um processo de gestão descentralizada, ou seja, um poder que antes era absoluto passa a ser repartido cada qual em sua área e particularidade. Hoje exige-se novos modelos de gestão e, conseqüentemente, inovações que auxiliam em gerir as necessidades das pessoas e também os interesses da organização.

Ainda segundo Tachizawa (2015) compreender e analisar as tendências que estão sendo projetadas para os próximos anos é tão importante para a gestão de pessoas quanto administrar os problemas do dia a dia. Além disso, uma gestão desatualizada poderá tropeçar em obstáculos e comprometer a sobrevivência da organização ou influenciar negativamente nos processos.

A área de Gestão de Pessoas é muito importante para um ambiente corporativo, uma vez que esta grande área é responsável principalmente pelo bem-estar dos seus colaboradores, conhecendo suas necessidades e prestando assistência na motivação em exercer suas funções de forma harmoniosa. Além disso, o investimento em capacitações, inovações, treinamentos e reuniões periódicas auxiliam também no desenvolvimento de pessoal.

A função de selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas em trabalhar em equipe numa empresa - esta com objetivos traçados -, onde cada colaborador conheça e desempenhe sua função, cooperando com os demais e ajudando na produtividade para o alcance dos resultados é de grande responsabilidade dos administradores (LACOMBE, 2017), ou seja, além da presteza da qualidade do produto/serviço oferecido, é observado que o colaborador é essencial para o total desenvolvimento organizacional.

Segundo Lima e Rabelo (2018) *apud* Rodrigues (2014), a área de gestão de pessoas deve aproximar-se na reestruturação e adequação a novas tendências, tendo em vista que o processo pode ser de forma produtiva e adaptada.

Neste sentido, ainda segundo Lima e Rabelo (2018) *apud* Rodrigues (2014), o acesso à internet está expandindo-se por toda a população e que pode auxiliar na comunicação de um processo de seleção através de sites corporativos ou especializados, além do auxílio das redes sociais, ou seja, grande parte dos usuários que acessam a rede podem estar disponíveis a participação destes seletivos, como também a busca dos mesmos.

Conforme Corrêa (2014, p. 60) “as ferramentas tecnológicas consistem em sistemas que potencializam os processos da gestão de conhecimento nas organizações”, ou seja, as

organizações devem estar atreladas a tecnologia para melhor gerir processos, poupar tempo e controlar gastos.

O eSocial está totalmente vinculado a esta era digital, uma vez que seu envio de dados se faz através do acesso à internet, por meio de uma Certificação Digital que garante a autenticidade e a segurança das informações que são inseridas pelas empresas. O empregador, contribuinte ou órgão público gera um arquivo eletrônico, no formato XML, contendo as informações previstas nos cronogramas, assina-o digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico nos termos da legislação (MANUAL DO ESOCIAL, 2019)

A procura por conhecimento, aperfeiçoamento e adaptação a esta plataforma do Governo Federal tem crescido constantemente. É notório a quantidade de profissionais que já atuam na área de Departamento Pessoal e que se especializam no eSocial no intuito de ajudar outros profissionais por meio de livros, fóruns, cursos e *workshops* com turmas exclusivas, videoaulas na internet e a pesada divulgação nas redes sociais na intenção da atração.

Isso acontece justamente pela falta de informação e incentivo por parte das organizações que precisam estar aptas a estas mudanças, juntamente com os colaboradores. A obrigação do envio de dados para a plataforma, iniciou-se recentemente, em janeiro de 2018, iniciando com o grupo das grandes empresas que lucram mais de 78 milhões de reais por ano (MANUAL DO ESOCIAL, 2019).

De acordo com o Portal da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas - Fenacon (2016), com os avanços na era digital, é necessário adaptar-se e procurar meios de simplificar os processos que acontecem habitualmente dentro da organização. Com isso, ainda de acordo com o portal, a plataforma eSocial foi elaborada no intuito de unificar e harmonizar as obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas, ou seja, a plataforma usa desta tendência digital para, de certa forma, descomplicar e desburocratizar o envio de dados.

Atualmente, o eSocial está dividido em quatro grandes grupos: Grandes Empresas; demais entidades empresariais; Empregador pessoa física, optantes pelo SIMPLES, produtor rural (pessoa física) e entidades sem fins lucrativos; Órgãos públicos, órgãos internacionais. Dentro disso, em cada grupo, existem etapas/fases que precisam ser seguidas em conformidade com o cronograma exposto no portal da plataforma (MANUAL DO ESOCIAL, 2019)

A organização, ambiente deste estudo, está contida no 3º grupo da implementação do eSocial, ou seja, o processo de inicialização e habituação da plataforma iniciou-se em janeiro de 2019, conforme cronograma, com previsão de término em julho de 2020. Em janeiro, a entidade enviou dados apenas com informações relativas aos órgãos e pessoas físicas, ou seja, o cadastro dos empregadores e suas tabelas.

Como ponto de partida para compreender as mudanças e comportamentos na área e nos profissionais atuantes no contexto desta entidade, motivou-se responder a seguinte questão: Quais são os impactos causados na área de Gestão de Pessoas e setores relacionados desta entidade privada, a partir da implementação do eSocial?

Em pesquisa feita nos bancos de dados de eventos científicos foram poucos os resultados para o tema e área em específico. Ademais, o conteúdo deste tema referente ao curso de

Administração também é limitado. Partindo de uma colaboração acadêmica, dá-se pela relevância do assunto, por ser atual, além da expansão da discussão desta ferramenta dentro das organizações devido a sua obrigatoriedade. Também vale ressaltar a importância do estudo do tema dentro da academia, uma vez que os administradores, com enfoque no Recursos Humanos, terão que entender, compreender e dominar deste assunto para prestar auxílio nas empresas que se pretende atuar.

Além disso, é um auxílio importante a Administração, de forma geral, por tratar-se de assuntos trabalhistas referentes a uma grande parcela da sociedade, ao qual é bastante discutido diante de leis e suas constantes atualizações. Para a entidade pesquisada, vale ressaltar e observar os seus processos diante desta plataforma, a fim de compreender todas as etapas pertinentes ao envio de dados de seus colaboradores.

Em relação à contribuição a área de Gestão de Pessoas, cabe destacar a observação dos métodos utilizados para o envio de dados a esta plataforma, uma vez que o setor está diretamente ligado a questões trabalhistas e, um dos principais objetivos do eSocial é prezar pela transparência de dados e aspectos legais referentes ao empregado/empregador.

Neste contexto, apresentam-se como objetivo geral do estudo: Analisar a aplicabilidade do eSocial de uma entidade privada em Boa Vista - Roraima no que se refere a Gestão de Pessoas e setores relacionados. Os objetivos específicos da pesquisa foram:

- a) Descrever as principais vantagens e desvantagens desta ferramenta.
- b) Identificar as dificuldades encontradas pelos colaboradores no processo de adaptação ao sistema do eSocial na instituição pesquisada.
- c) Discutir o impacto da legislação do eSocial relacionado a organização que o implementa.
- d) Compreender as mudanças/alterações decorrentes da implementação do eSocial na entidade pesquisada.

Neste cenário, esta pesquisa vem apresentar discussões referentes ao tema eSocial, uma vez que, ainda é novidade para as organizações, ou seja, é de valiosa importância que o conhecimento e a aplicabilidade dessa ferramenta em diversas empresas sejam vistas como exemplificação para as demais, de forma a contribuir positivamente no sucesso da implantação definitiva do eSocial.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RECURSOS HUMANOS E E-RH

O Recursos Humanos (ou Gestão de Pessoas) é conhecido hoje, como departamento estratégico, pois o colaborador não é mais conceituado apenas como um instrumento de alcance de resultados, mas sim o principal aliado das organizações. Conforme Camacho (2016, p. 10), “a medida que novas tecnologias foram surgindo e novos métodos de trabalho foram sendo criados, mudou a forma de as pessoas se relacionarem no ambiente de trabalho”.

Em um ambiente competitivo, cabe destacar a importância da tecnologia, desde a

invenção da roda, onde alterou a maneira de transportar as coisas, como também a construção de máquinas a vapor, que facilitou a locomoção da produção de bens. Nos dias atuais, a internet e suas tecnologias a ela associadas vieram para facilitar e proporcionar conforto a população de forma geral, através da globalização (CAMACHO, 2016).

Ainda cabe destacar que

embora a Internet seja um instrumento relativamente recente, [...], inúmeras transformações associadas a esse mecanismo de comunicação passaram a ser essenciais na vida cotidiana: bancos, universidades, governos, indústrias e comércio em geral dependem de sistemas conectados à Internet para seu funcionamento (CAMACHO, 2016, p. 22).

Segundo Mendonça et. al (2017), é existente uma grande concorrência diante das organizações e dentro do mercado de trabalho. No RH concentra-se a inteligência da organização, pois, com a ajuda do intelecto humano e da tecnologia usada, pode-se criar estratégias onde seus processos tornam-se práticos e econômicos, além de aproveitar o tempo ganho para criar novas estratégias para o seu crescimento.

O E-RH ou E-HRM (*Electronic Human Resource Management*), é uma nova ferramenta vinculada ao Recursos Humanos habitual, onde visa otimizar procedimentos, reduzir custos e evitar burocracia nas organizações (NIVLOUEI, 2014), ou seja, é uma forma de facilitar os processos distribuídos neste setor de forma automatizada e informatizada, melhorando a produtividade.

Segundo Shejo (2016), o avanço tecnológico é uma das poderosas forças motrizes. A exploração da tecnologia de RH e suas várias aplicações de força de trabalho eram intensas em grandes associações empresariais. Agora, o uso efetivo da tecnologia é considerado um elemento muito importante em uma gestão com excelência em capital humano em organizações de todos os tamanhos.

Então, com a ajuda da tecnologia, a Administração Pública e Privada juntamente com organizações de diferentes tipos, desenvolve constantemente formas de facilitar o fluxo de processos destinados aos seus setores, buscando automatizá-los e, de certa forma, tornar-se acessível ao público interno e externo destas. Diante disso, destaca-se o eSocial, criado pelo Governo Federal e diretamente atrelado ao setor de Recursos Humanos de instituições de todos os portes e que, atualmente, sua usabilidade tornou-se obrigatória.

2.2 SISTEMA DE INFORMAÇÃO GERENCIAL

A tecnologia está cada vez mais presente em nosso cotidiano e os computadores são exemplos claros de que a inovação está sendo utilizada nas mais diversas atividades práticas. Nas organizações o uso de *softwares* e sistemas evidenciam o avanço nos processos a serem realizados, tornando-os mais objetivos e assertivos. De acordo com Souza (2015), o sistema pode ser conceituado como um conjunto de elementos interdependentes que interagem com objetivos comuns formando um todo.

Turban e Volonino (2013), explicam que as novas capacidades da Tecnologia da Informação (TI) podem influenciar fortemente no atingimento de metas e objetivos da organização e na eficácia das operações, além de facilitar os processos empregados dentro de um sistema. O autor ainda enfatiza que as organizações necessitam da TI para se adaptar aos novos moldes do

mercado e assim criar vantagem competitiva diante de outras organizações.

Kroenke (2017), também afirma que o Sistema de Informação Gerencial (SIG) está relacionado no desenvolvimento e uso de sistemas relacionados a informações de modo a atingir metas e objetivos dentro das organizações, tendo como importantes componentes: *hardware*, *softwares*, dados, procedimentos e pessoas.

Um sistema de informação (SI) coleta, processa, armazena e dissemina informações para fins ou objetivos específicos, tendo como funções básicas a entrada, processamento, saída e *feedback*. Um sistema de informação utiliza da tecnologia para desempenhar suas atividades ou funções, tendo como propósito o fornecimento para solucionar problemas (TURBAN; VOLONINO, 2013).

Nos dias atuais, a tecnologia tem alcançado grandes feitos dentro das organizações, pois auxiliam nas decisões e ajudam na mensuração de dados, além de facilitar os processos exigidos, tornando o resultado mais seguro e preciso. Os autores Laudon e Laudon (2015), confirmam que as tecnologias e os sistemas de informação estão entre os mais importantes para que se possa atingir níveis de eficiência e conseqüentemente produtividade nas operações, destacando as mudanças ocorridas dentro do ambiente organizacional.

Para Tenório (2014, p. 26), “o papel da TI é especialmente importante nesse contexto, e sua influência se amplifica por ser, de um lado, um instrumento fundamental que os diversos campos científicos utilizam para apoiar e acelerar suas descobertas e inovações”, ou seja, é inegável que a tecnologia cresce constantemente e que dentro das organizações é um fator primordial para que haja melhor fluxo dos processos exigidos a cada departamento ou até a organização como um todo.

2.3 ESOCIAL: PRERROGATIVAS DA LEGISLAÇÃO

De acordo com Leal *et. al.* (2016), o processo de escrituração no país iniciou-se em meados de 1850 quando foi criado o Código Comercial, que estabelecia a obrigatoriedade da escrituração contábil no país e, exigia-se um balanço geral e anual constando os acúmulos ativos e passivos da organização. Ainda de acordo com os autores, ao longo dos anos, diversas mudanças foram feitas para adequação da realidade da época e continua até os dias atuais. Os processos que antes eram feitos a mão e, posteriormente em máquinas, passou-se a ser transmitidos por forma digital.

Aproveitando esta evolução, a Receita Federal do Brasil criou o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), decretado pelo nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007 e alterado pelo decreto nº 7.979 de 2013, que, de acordo com seu art. 2º, trata-se de um instrumento encarregado de agrupar as informações de livros e documentos relativos à escrituração contábil e fiscal. Continuando em seu §1, é afirmado que o envio destas informações se dará de forma eletrônica.

Segundo Trivelato (2018, p. 22),

o SPED [...] estabelece um conjunto de critérios que devem ser seguidos à risca para execução das obrigações acessórias que serão transmitidas pelos contribuintes para as

administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores. Assim, usa o certificado digital com a finalidade de assinatura dos documentos, assegurando a validade jurídica das informações enviadas por meio eletrônico.

Com todas essas mudanças tecnológicas atuando no dia a dia das pessoas no mundo globalizado foi necessário criar métodos para otimizar os processos realizados por sistemas digitais, proporcionando condições favoráveis para qualquer tipo de negócio e certificando que as informações transmitidas e recebidas fossem realmente seguras (TRIVELATO, 2018).

Tais métodos garantem a segurança da informação repassada através dos meios digitais, cabendo destacar de acordo com Trivelato (2018):

a) Identificação: autorizar que um programa de computador, ou uma pessoa ou uma organização se identifique.

b) Autenticação: é a probidade de comprovar se a identificação do sistema ou usuário é confiável;

c) Autorização: é tornar apto depois da autenticação, os usuários e os sistemas permitidos para executar as tarefas;

d) Integridade: garantir que os dados relativos ao sistema de informação não sejam alterados sem permissão;

e) Confidencialidade: é a possibilidade legal de impedir a saída de informações do sistema da empresa e de seus usuários;

f) Disponibilidade: conseguir acessar a informação a qualquer momento que seja preciso.

Segundo Oliveira (2014) as recentes atualizações tecnológicas e o avanço da internet estão produzindo diversas mudanças que vão influenciar a forma de administrar uma empresa, ou seja, para a obtenção de sucesso relacionado a esses novos modelos de processos, é importante que o empresário esteja atento e informado sobre tais mudanças.

O eSocial surgiu sob a égide do SPED, onde o mesmo abriga outros projetos como Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e), Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Contábil Fiscal (ECF), Nota Fiscal Eletrônica (NF-e), Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais (MDF-e), entre outros (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015)

Essa ascensão tecnológica no mundo atual possibilitou a criação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, mais conhecido como eSocial. De forma geral, este sistema é usado para o envio de diversos dados relacionados a tais obrigações de forma online e unificada.

O Portal eSocial (2017), confirma que 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 FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

De acordo com Barcella (2018) é importante ressaltar que este projeto do Governo

Federal se faz presente na continuidade das relações entre órgãos e entes públicos, as empresas e a sociedade em geral, com o intuito de unificar todas as informações dos trabalhadores, empresários e organizações em um portal único, a fim de facilitar a busca rápida a informação e consequentemente a melhora da fiscalização.

Ainda segundo Barcella *apud* Oliveira (2014, p. 26),

a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações legais irá registrar a vida laboral de todos os contribuintes, bem como, permitirá maior transparência e segurança jurídica nas relações, dificultando o surgimento de fraudes contra a previdência e as leis trabalhistas.

Segundo Pacheco Filho e Kruger (2015, p.1), é enfatizado que

o eSocial é um programa do governo federal que tem por objetivo a captação de informações de empregadores e contribuintes, relativamente ao registro de trabalhadores, suas remunerações e outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias.

O projeto é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do Governo Federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTb, sob Decreto nº 8373/2014.

2.3.1 DECRETO DO ESOCIAL

Em 11 de dezembro de 2014, foi publicado o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciária e Trabalhistas – eSocial, instituído pelo Decreto 8.373 de 2014. Essa legislação serve como base para conhecimento, aplicação e direcionamento para a implantação do sistema nas organizações.

Em seu art. 2º, é determinado que esta plataforma é um instrumento que passa a ser utilizado dentro das organizações no intuito de unificar a prestação de informações referentes a obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tendo por finalidade estabelecer um padrão para o seu processamento em ambiente nacional, através da escrituração digital.

No art. 3º deste decreto, é pontuado os seus princípios, os quais podemos destacar a viabilização da garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, a racionalização e simplificação do cumprimento de obrigações, a eliminação da redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimoramento da qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias e o tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. Ao longo deste, é enfatizado também questões relacionadas a Comitê Diretivo a este programa, bem como suas obrigações relacionadas ao Ministério da Fazenda, Previdência Social, Caixa Econômica, Ministério do Trabalho e Emprego e Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

2.3.2 EVENTOS E ETAPAS DE OPERACIONALIZAÇÃO DO ESOCIAL

As informações a serem enviadas para o portal do eSocial serão distribuídas em quatro grupos de eventos. Conforme Rezende *et. al.* (2016), cada grupo de eventos possui leiautes específicos organizados pela periodicidade, reuso, volatilidade e tipo, que podem ser consultados

no manual da ferramenta. Essas regras de preenchimento dos eventos devem ser consultadas para evitar instabilidade e dificuldade no processamento e envio dos eventos. Conforme o Manual do eSocial (2019), os eventos são conceituados de acordo com quadro 1 e seus códigos conforme quadro 2:

Quadro 01: Definição dos Eventos do eSocial

Eventos Iniciais e de Tabelas	É o primeiro grupo de eventos a ser transmitido ao Ambiente Nacional do eSocial. São eventos que identificam o empregador/contribuinte/órgão público, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa.
Eventos não periódicos	São aqueles que não têm uma data pré-fixada para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o empregador/órgão público e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais como, por exemplo, a admissão/ingresso de um empregado/servidor, a alteração de salário, a exposição do trabalhador a agentes nocivos e o desligamento, dentre outros.
Eventos periódicos	São aqueles cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, os incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas físicas quando da aquisição da sua produção rural, e do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos realizados a pessoa física.

Fonte: Adaptado do Manual do eSocial, 2019, p. 33-36

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2019), todo aquele que contratar prestador de serviço, sendo este pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente, também está obrigado a enviar as informações para a plataforma.

2.4 IMPACTO DO ESOCIAL PARA O RECURSOS HUMANOS

Por ser uma ferramenta nova, com o início de implementação desde 2018, muitos profissionais da área de Recursos Humanos ainda possuem dúvidas quanto ao uso da plataforma e seu envio de dados. Dentro das organizações, esse instrumento é bastante comentado diante dos seus prazos e processos a serem feitos.

Na pesquisa de Mann e Hoffmam (2015), em uma cidade do estado do Paraná - PR, a maioria dos respondentes possuem algum tipo de treinamento para o uso da plataforma, mas acreditam que a organização deve investir melhor em capacitações. A pesquisa mostra que os colaboradores acreditam na segurança do sistema quanto aos dados e que a empresa possui meios tecnológicos para o auxílio da implementação desse sistema. Ainda de acordo com esta pesquisa, o setor de Recursos Humanos é o que mais precisará se adequar a plataforma.

A pesquisa de Costa *et. al* (2017) em um município do estado do Espírito Santo – ES,

mostra que os entrevistados possuem conhecimento superficial do eSocial, mas que não teriam problema em informar sobre os eventos relacionados ao emprego na hora do ocorrido.

Em uma pesquisa realizada em 2017 pela revista Fenacon com 1332 empresas, os números apontaram que somente 4,4% afirmaram estar prontas para a operação do novo sistema. Quanto aos desafios, apurou-se que cerca de 40% das organizações pesquisadas possuem dificuldades em repensar seus processos e na cultura organizacional. Outros pontos difíceis que destacaram-se na pesquisa foram as alterações operacionais e adequação a sistemas.

Percebe-se que as empresas ainda não apresentam estar totalmente preparadas para a implantação do eSocial, faltando incentivo por parte das organizações, partindo-se de capacitações e treinamentos diretos com a plataforma.

2.4.1 VANTAGENS E DIFICULDADES DA APLICABILIDADE DO ESOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

O eSocial tem por objetivo unificar as informações relacionadas ao trabalho, fiscal e previdenciário das organizações, de forma unificada, ou seja, o envio de diversos dados em um único ambiente. O próprio Manual do eSocial (2019, p. 6), pontua seus princípios, cabendo destacar:

- a) dar maior efetividade à fruição dos direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores;
- b) racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação pátria de cada matéria;
- c) eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas obrigadas;
- d) aprimorar a qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais; e
- e) conferir tratamento diferenciado às microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP.

A plataforma, com sua totalidade implementada, substituirá o preenchimento e a entrega de vários formulários e declarações que eram enviados separadamente e passarão a unificá-los. Segundo o Portal do eSocial (2017), as obrigações são: **GFIP** - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social; **CAGED** - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT; **RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais; **LRE** - Livro de Registro de Empregados; **CAT** - Comunicação de Acidente de Trabalho; **CD** - Comunicação de Dispensa; **CTPS** - Carteira de Trabalho e Previdência Social; **PPP** - Perfil Profissiográfico Previdenciário; **DIRF** - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte; **DCTF** - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais; **QHT** - Quadro de Horário de Trabalho; **MANAD** - Manual Normativo de Arquivos Digitais; Folha de pagamento; **GRF** - Guia de Recolhimento do FGTS; **GPS** - Guia da Previdência Social.

Em relação às dificuldades da implementação do sistema, Vassoler (2015) destaca que as empresas tendem a preocupar-se com os possíveis custos com capacitações, atualizações de

sistema e treinamento de funcionários. Também destaca a mudança nas rotinas no departamento, uma vez que os processos mudarão, com maior rigidez e cumprimento de prazos.

Portanto, vale ressaltar que o eSocial tornou-se obrigatório e que as empresas devem se adaptar a esta nova realidade. Apesar de suas dificuldades, é necessário a completa implementação da plataforma nas organizações para que possíveis dúvidas sejam sanadas, além de constantes atualizações oriundas do Governo Federal com a finalidade de melhorar o seu uso e assim, os profissionais disporem de maior confiabilidade e conforto quanto ao envio dos dados.

3. METODOLOGIA

O estudo caracteriza-se por abordagem quantitativa e qualitativa. A abordagem quantitativa pode ser considerada através da análise dos resultados diante de opiniões e informações dos sujeitos pesquisados, de forma objetiva (PRODANOV; FREITAS, 2013). Diferentemente, na abordagem qualitativa existe uma relação entre o mundo real e sujeito. Nesta perspectiva, os participantes foram abordados no ambiente pesquisado, onde estavam livres para expressar-se sobre o assunto, de forma subjetiva (PRODANOV; FREITAS, 2013). Deste modo, pretendeu-se analisar a usabilidade da plataforma eSocial a partir da coleta de dados por meio de questionários aplicados aos colaboradores de diversos setores, como também, através de realização de entrevista a gestão de recursos humanos.

Quanto ao problema e objetivos da pesquisa, o estudo teve caráter descritivo, uma vez que se pretendeu descrever como a implantação da plataforma vem sendo realizada dentro da organização. Trata-se de um método que permite descrever características de fenômenos (MATIAS-PEREIRA, 2016).

3.1 PROTOCOLO DE ESTUDO

3.1.1 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

O estudo tem como fonte de informações conteúdos extraídos de livros físicos e eletrônicos, artigos científicos e sites da internet relacionados ao tema. Cabe destacar autores como Lacombe (2017) e Marras (2016), pesquisadores da área de Recursos Humanos e Kruger e Filho (2015), como uma das principais referências tratando-se da plataforma eSocial e sua aplicabilidade nas organizações. Segundo Marconi e Lakatos (2017) a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo.

3.3.2 PESQUISA DE CAMPO

Com o intuito de observar e compreender as mudanças ocorridas a partir da implementação do eSocial, além dos impactos causados na área de recursos humanos e setores relacionados realizou visitas de campo na própria entidade, que atua nas áreas de Educação, Saúde, Lazer, Cultura e Assistência no estado de Roraima. Para Marconi e Lakatos (2017) a pesquisa de campo caracteriza-se por conseguir informações de um problema onde procura-se uma resposta e que tenha o interesse em comprovar tal informação, ou ainda, a descoberta de fenômenos e suas relações.

3.3.3 ESTUDO DE CASO

Segundo Severino (2017), o caso escolhido deve ser bem escolhido e representativo, estando apto a complementar e fundamentar com as situações a serem pesquisadas. Escolheu esta entidade devido ao seu processo de implementação e adaptabilidade do eSocial estar, no momento, presente na organização. Esta organização é de grande renome e está presente em todo o Brasil, prestando serviços quanto a assistência social a população brasileira. Ademais, esta entidade conta com um grande quantitativo de colaboradores que hoje, estão aptos a trabalhar e colaborar com o envio de dados a plataforma.

3.4 FONTES DE EVIDÊNCIAS

3.4.1 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Foi utilizada entrevista de forma semiestruturada como instrumento de coleta de dados. Para isso, o diálogo foi realizado entre pesquisador e a gestora da área de recursos humanos, no intuito de conhecer o processo de implantação da plataforma na organização. As perguntas para este tipo de entrevista foram elaboradas de forma que permitisse ao respondente discorrer sobre o assunto, expondo seus pensamentos e fatos decorrentes ao tema de forma subjetiva (ROSA; ARNOLDI, 2015).

Além disso, foi utilizado questionário elaborado com 10 (dez) perguntas fechadas destacando pontos como impactos e usabilidade, além de 1 (uma) pergunta aberta para possíveis comentários que pudessem ser pertinentes quanto ao objetivo desta pesquisa, o que caracteriza a entrevista estruturada. Para Matias-Pereira (2016), o questionário é composto por questões claras, objetivas e ordenadas, onde devem ser respondidas pelo informante.

3.4.2 OBSERVAÇÃO

Observou-se o manuseio dos colaboradores envolvidos ao envio de dados para plataforma, a própria plataforma em si juntamente com seu design, o modo de recebimento dos dados. Segundo Severino (2017) acrescenta que a observação permite acesso aos fenômenos estudados e, além disso, trata-se de uma etapa fundamental quanto a pesquisa em questão.

3.4.3 PESQUISA DOCUMENTAL

Esta pesquisa dispôs de fontes documentais, cabendo destacar leis e decretos vigentes em todo o país, além de materiais eletrônicos onde é disponibilizado em sua totalidade, o manual de orientação da plataforma eSocial, constando objetivos, finalidades, cronograma de implantação, eventos, etc. Para Severino (2017), a pesquisa documental, em sentido amplo, abrange não só documentos impressos, mas também de outros tipos de documentos, podendo destacar jornais, fotos, filmes, gravações e documentos legalizados.

3.5 UNIVERSO, POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa ocorreu com os colaboradores da área de Gestão de Pessoas e setores relacionados que atuam na Sede Administrativa, na cidade de Boa Vista. Na sede possui cerca

de 60 colaboradores, distribuídos em formações de nível superior, médio e fundamental, além de estagiários e jovens aprendizes. O instrumento foi aplicado com 16 (dezesesseis) de 20 (vinte) colaboradores que atuam dando suporte e manuseio da plataforma.

3.6 CRITÉRIO DE ANÁLISE DE DADOS

3.6.1 PROCEDIMENTO DE COLETA

Os dados foram coletados na própria entidade, diretamente nos seus setores, pessoalmente com a aplicação do questionário digitado e impresso. Quanto a entrevista semiestruturada, foi realizada diretamente com a gestora de recursos humanos, através de conversação formal, com roteiro a ser seguido.

3.6.2 TRATAMENTO DOS DADOS

Os questionários foram coletados e tabulados em forma de gráficos, com o auxílio do programa *Microsoft Excel*, a fim de melhor compreensão e identificação aos leitores. Quanto a entrevista, foi tratada de forma transcrita, destacando pontos relevantes ao atingimento dos objetivos desta pesquisa.

3.6.3 ANÁLISE DOS DADOS

O estudo propôs analisar a usabilidade desta plataforma na área de Gestão de Pessoas, portanto, foi necessário avaliar e observar os procedimentos utilizados para o envio de dados ao eSocial na entidade alinhado ao Manual de uso, no que diz respeito ao cumprimento das obrigações referentes a prazos, envio de dados dos colaboradores e folha de pagamento.

4 ANALISE DOS RESULTADOS

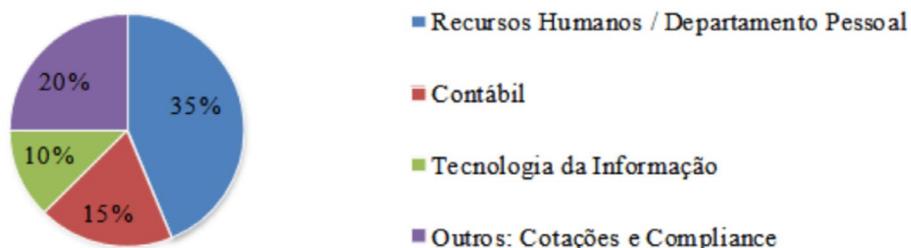
Os resultados foram alcançados através da pesquisa realizada com os colaboradores da área administrativa da entidade privada, que atuam diretamente ou indiretamente com o programa do governo federal intitulado eSocial. E, a partir da pesquisa aplicada a responsável pela gestão de recursos humanos. A coleta de dados ocorreu no mês de setembro de 2019, tendo como objetivo analisar a aplicabilidade do eSocial no que se refere a área de Gestão de Pessoas e demais setores relacionados.

O instrumento questionário foi aplicado com os colaboradores dos seguintes setores da entidade: Recursos Humanos e Departamento Pessoal, Contábil, Tecnologia da Informação, Cotações e Compliance, sendo estes dois últimos classificados como Outros setores envolvidos. Segundo Rezende et.al (2019, p. 151), “a participação de todas as áreas envolvidas é fundamental para o sucesso do projeto e principalmente para o envio da carga inicial de dados”. Os autores ainda complementam que a plataforma em um determinado momento irá integrar os setores de Recursos Humanos, Contabilidade/Fiscal, Financeiro, Jurídico, Tecnologia da Informação, Segurança e Medicina do Trabalho.

Quanto aos respondentes, 7 (sete) atuam no setor de Recursos Humanos/Departamento

Pessoal correspondendo a 35%; 3 (três) no setor contábil, totalizando 15%; 2 (dois) no setor de tecnologia da informação, totalizando 10%; 4 (quatro) no setor de Cotações e Compliance, totalizando 20%, conforme gráfico 01. O setor de recursos humanos e departamento pessoal, nesta entidade, possui maior quantitativo de colaboradores. Isso está atrelado a grande exigência que hoje este setor possui com questões legais trabalhistas que requerem profissionais aptos no conhecimento e na prática para gerir os processos necessários.

Gráfico 01 - Setor em que o colaborador atua

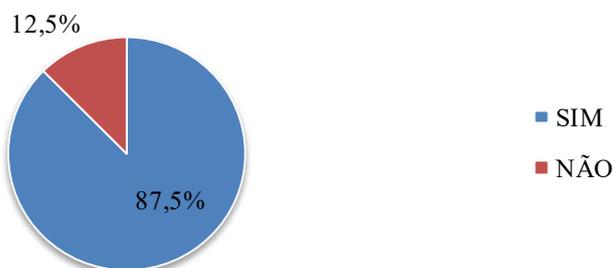


Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

De acordo com Rezende *et. al.* (2019), apenas alguns setores estão interligados no envio de dados ao eSocial, cabendo destacar o Recursos Humanos/Departamento Pessoal, responsável por gerir as informações e lançar estas no sistema. Porém, apesar disso, os outros setores auxiliam no processo de coleta de dados a serem encaminhados ao setor responsável.

Diante de tantos comentários no mundo corporativo sobre a atuação do eSocial nas organizações e sua obrigatoriedade que passou a vigorar no grupo em que esta entidade pesquisada está inserida a partir deste ano (2019), buscou-se conhecer se os colaboradores já ouviram comentar sobre esta ferramenta do Governo Federal dentro da organização. Conforme gráfico 02, 14 (quatorze) colaboradores responderam sim, correspondendo 87,5 %, e apenas 2 (dois) não ouviram comentar sobre a plataforma, totalizando 12,5%.

Gráfico 02 - Conhecimento sobre o eSocial dentro da organização



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Conforme Silva e Fonseca (2019) *apud* Oliveira (2014), os objetivos do eSocial estão

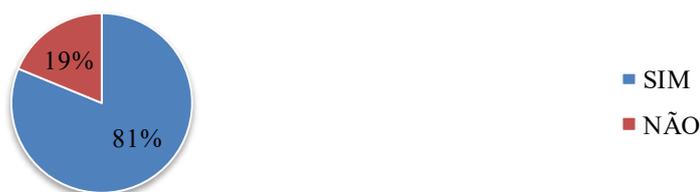
compreendidos na melhor visualização e precisão da garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros, na simplificação do cumprimento de obrigações e na melhora contínua da qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais, evitando possíveis fraudes.

Durante a pesquisa, através da observação, foi possível constatar que a organização dispõe de sistema adquirido, com o objetivo de melhorar os fluxos pertinentes as rotinas de pessoal e facilitando o envio de dados diretamente ao eSocial. Este sistema é voltado ao gerenciamento de pessoas dentro do RH e é composto com acesso a todos os dados dos colaboradores, envolvendo data de admissão, cargo, salário, horário de trabalho, controle de atestados e/ou afastamentos e gestão de férias. O sistema também é composto de folha de pagamento e seus cálculos trabalhistas, controle de ponto eletrônico e medicina e segurança do trabalho. Todos esses itens, dentro do RH, são obrigatórios diante do eSocial.

O *design* da plataforma mostrou-se ser bastante intuitivo, com cores variadas e ícones de acesso o que facilita nas buscas de informações pelo profissional de RH e sua principal facilidade é o envio dos dados diretamente ao eSocial, uma vez que o próprio *software* garante esse envio automático a partir da inserção dos dados a serem enviados.

Conforme gráfico 03, 13 (treze) colaboradores conhecem e colaboram com o eSocial, totalizando 81% dos pesquisados, e apenas 3 (três) afirmaram que não dispõem de conhecimento, totalizando 19%.

Gráfico 03 - Colaboração direta/indireta com o eSocial



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

A disposição de aperfeiçoamento aos colaboradores é essencial para um bom entendimento do setor e suas atribuições. De acordo com Rezende et. al (2019, p. 32), “quanto mais treinadas e envolvidas, mais as pessoas serão assertivas com relação a processos e sistemas”. Anício e Silva (2019) também afirmam que a implantação da plataforma pode gerar mudanças nas rotinas e que a adaptação e treinamento dos funcionários são necessários para que não haja divergências de informações.

Buscou-se saber se a organização dispôs de investimento em capacitação para conhecimento e manuseio da plataforma aos seus colaboradores. De acordo com o gráfico 04, 13 (treze) colaboradores afirmaram que a organização investiu em capacitação relacionado ao

eSocial, equivalente a 81% dos respondentes e 3 (três) colaboradores não souberam informar, totalizando 19%. Os colaboradores relataram que as capacitações basearam-se em cursos *onlines* e presenciais, treinamento para gerenciamento de sistema, além de curso para uso do sistema adquirido pela organização a fim de melhorar na qualidade do envio das informações.

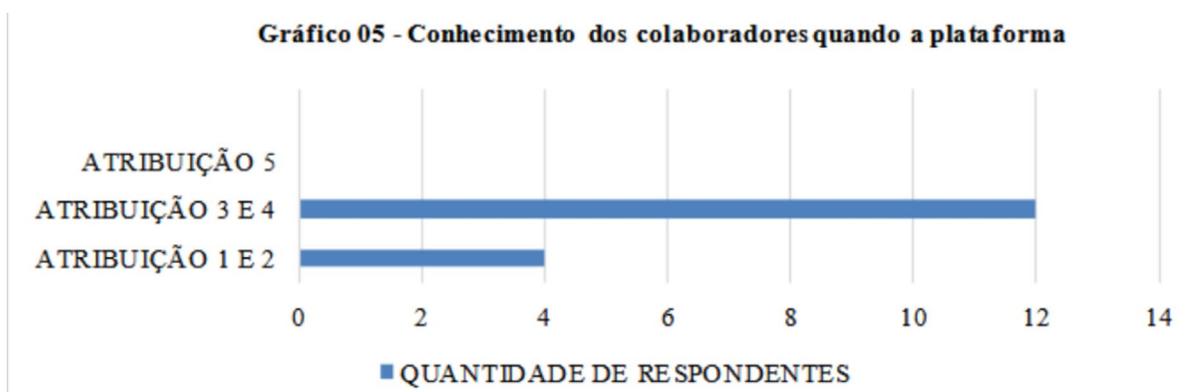
Gráfico 04 - Investimento com aperfeiçoamento para conhecimento e uso do eSocial



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Para melhor compreensão dos resultados obtidos, foi utilizado a Escala *Likert* como base para conhecimento do nível de concordância dos respondentes através de uma afirmação. Esta escala será utilizada nos próximos gráficos 5, 6, 7, e 8. As atribuições foram distribuídas com valores de 1 a 5, sendo 1 insuficiente e 5 suficiente.

De acordo com gráfico 05, 3 (três) respondentes atribuíram nota 1, afirmando que o conhecimento obtido sobre a plataforma é insuficiente. A nota 2 foi atribuída por apenas 1(um) colaborador, totalizando juntos 4 (quatro) respondentes. Quanto a nota 3 e 4, foram atribuídas por 12 (doze) colaboradores, sendo a sua maioria, concluindo que os respondentes possuem conhecimento, mas ainda não possuem de forma. Quanto a nota 5, não houve resposta, concluindo assim que não há total suficiência quanto ao conhecimento da plataforma na entidade pesquisada.



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Para o gráfico 06, foi questionado o nível da usabilidade da plataforma. Para Ranakovski

(2019) apud Carvalho (2018), a quantidade de informações a serem repassadas ao Governo Federal será grandiosa e as organizações terão que adaptar-se no intuito de discutir a importância da plataforma e a precisão de profissionais qualificados para orientar, prestar informações corretamente e impedir possíveis dificuldades dos empregadores.

Na pesquisa realizada, 6 (seis) colaboradores acreditam que a usabilidade da plataforma é insuficiente atribuindo nota 1. Apenas 1 (um) colaborador atribuiu a nota 2, totalizando 7 (sete) respondentes. 9 (nove) colaboradores atribuíram nota 3 e 4, concluindo que possuem dúvidas sobre o uso, o que pode estar relacionado com insegurança em seu manuseio. Ademais, não houve respostas para atribuição 5, concluindo que os colaboradores ainda não possuem total segurança quanto ao uso da plataforma na entidade pesquisada.



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Para elaboração do gráfico 07, buscou-se compreender se apenas o Manual do eSocial é suficiente para auxílio no entendimento no uso da plataforma. Segundo Ranakovski (2019) apud Carvalho (2018), a mais recente versão do manual do eSocial (2.5.01), aprovada em 2018, está dividida em mais de 40 eventos, incluindo os eventos iniciais, eventos de tabela, eventos periódicos e os não periódicos e suas alterações caso haja necessário. Cada evento possui uma forma específica de lançamento dos dados e servirá como um grandioso banco de dados das relações de todos os trabalhadores brasileiros a disposição do Governo Federal.

A avaliação dos colaboradores foi: 6 atribuíram nota 1 e 2, afirmando que somente o manual não é suficiente para auxílio no uso da plataforma. Quanto a nota 3 e 4, 10 colaboradores atribuíram esta nota, respectivamente, concluindo assim que o manual dá auxílio, mas não o suficiente para o uso do programa em sua totalidade. Não houve atribuição a nota 5, completando que somente este instrumento não se mostra suficiente para suporte aos colaboradores.

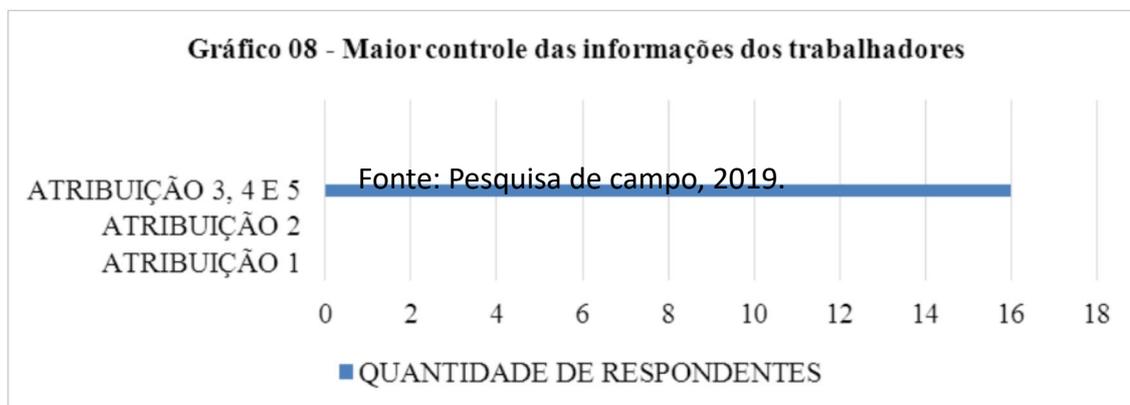
Ainda que o Governo Federal e o portal oficial da plataforma disponibilize o manual para que os profissionais tenham como base para o envio dos dados, este instrumento ainda não se mostra suficiente para que haja o entendimento do funcionamento da plataforma, fazendo com que os colaboradores busquem novas formas de conhecimento, além das organizações perceber a necessidade de investir em capacitação, a fim de sanar as constantes dúvidas que ocorrem dentro dos setores.

Gráfico 07 - Suficiência do Manual do eSocial



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Para composição do gráfico 08, buscou-se a opinião dos colaboradores se após a total implementação haverá melhor controle das informações referentes ao trabalhador nos sistemas integrados ao eSocial e também ao Governo Federal. Conforme as respostas da pesquisa, nenhum colaborador atribuiu as notas 1 e 2 respectivamente. Todos os respondentes atribuíram notas 3, 4 e 5, podendo assim perceber que todos os pesquisados acreditam que após a implementação do eSocial pode haver maior controle das informações dos trabalhadores por parte do Governo.

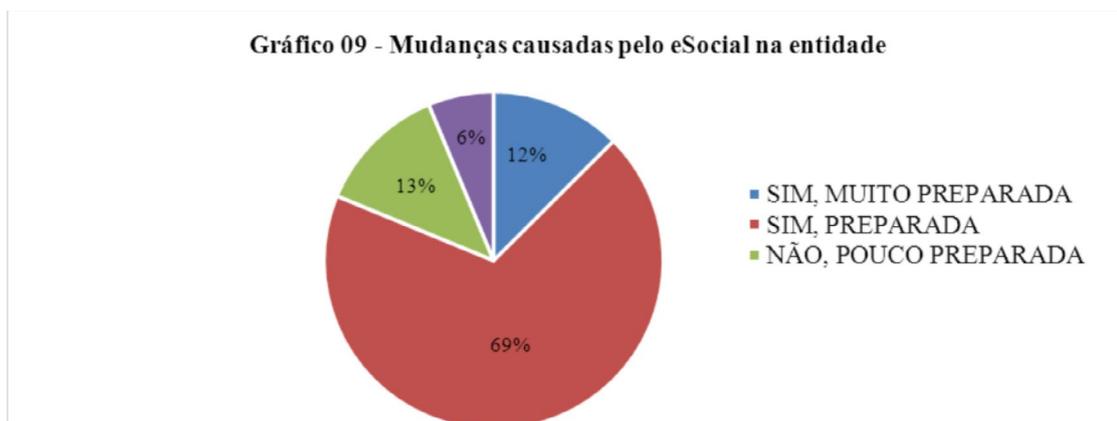


Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

Para elaboração do gráfico 09, foi abordado aos colaboradores o nível de preparação da entidade quanto aos processos empregados oriundos do eSocial e suas mudanças nas rotinas administrativas. De acordo com a pesquisa, 2 colaboradores acreditam que a entidade está muito preparada a estas mudanças, totalizando 12% dos respondentes; 11 colaboradores acreditam que a empresa está preparada, totalizando 69%; 2 colaboradores acreditam que a empresa mostra-se pouco preparada a estas mudanças, totalizando 13% e 1 colaborador acredita que a entidade não está preparada, totalizando 6%.

Sabe-se que a organização investiu em treinamentos e capacitações tanto online e presenciais, com a finalidade de sanar as dúvidas quanto a este projeto, além de disseminar o

conhecimento dentro da organização e principalmente nos setores interligados a plataforma. Foi necessário também aquisição de software específico para que esta atribuição dada ao Recursos Humanos fosse realizada de forma a contribuir com o setor e a organização como um todo.



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

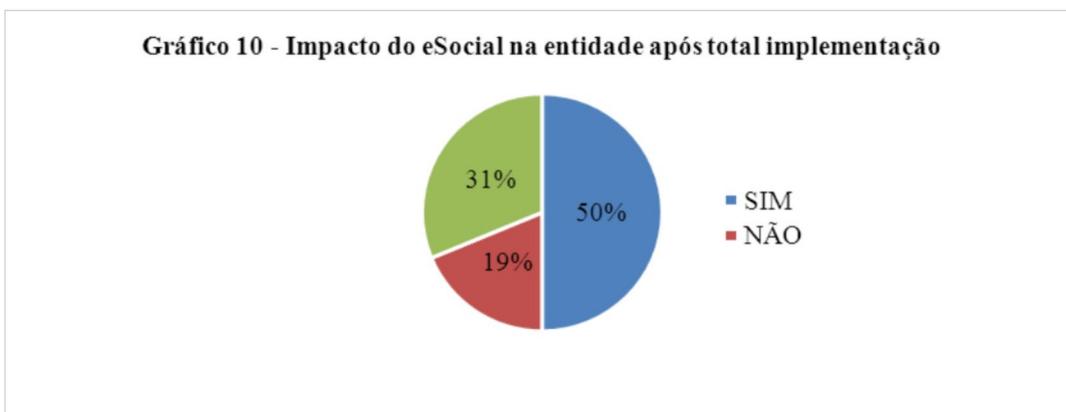
Para o gráfico 10, foi questionado aos colaboradores se os mesmos acreditam que o eSocial impactará de maneira positiva após sua total implementação, prevista para ser concluída em 2020 no grupo onde a entidade está inserida.

De acordo com o Portal eSocial (2017)

na prática, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do eSocial. Todos esses dados, na verdade, já são registrados, atualmente, em algum meio, como papel e outras plataformas online. No entanto, com a entrada em operação do novo sistema, o caminho será único.

Ainda cabe destacar que os processos informatizados facilitam as rotinas pertinentes dentro do ambiente de trabalho, uma vez que há o fácil acesso na busca de informações, além da economia com papeis e outros instrumentos de guarda de arquivos, já que o próprio eSocial armazena todas as informações do trabalhador em seu ambiente virtual.

Conforme a pesquisa, 8 colaboradores acreditam que haverá benefícios a organização, totalizando 50%; 3 colaboradores acreditam que não haverá qualquer benefício a entidade, totalizando 19%; 5 colaboradores não possuem opinião formada, totalizando 31% dos respondentes.



Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

A pesquisa abordou ainda uma pergunta aberta aos colaboradores. Para esta questão, subjetiva, os colaboradores pontuaram as vantagens e dificuldades encontradas para a operacionalização do sistema. Para isso, as respostas foram transcritas conforme quadro 04 para melhor compreensão.

Quadro 04 – Vantagens e dificuldades do eSocial

	VANTAGENS	DESVANTAGENS
COLABORADOR A		Lentidão no envio; Falta de clareza nas informações
COLABORADOR B	Melhor controle	Burocracia; Repetitividade; Acúmulo de informações
COLABORADOR C	Gerenciamento absoluto e parcial	Reforma trabalhista alinhada com os passivos trabalhistas; Falta de informações no banco de dados
COLABORADOR D	Eliminação do CAGED, GFIP e RAIS	Ajustes que estão sendo simplificados no sistema.
COLABORADOR E	Padronização no envio de formulários de forma integrada; Informações precisas	Rigidez do sistema
COLABORADOR F	Unificação das informações	O funcionamento do sistema com todas as ferramentas ativas.

COLABORADOR G		Exigência de centenas de informações; Lançamentos diários de dados; Aquisição de software
COLABORADOR H		Acredita que não há simplificação e sim maior controle por parte do governo.
COLABORADOR I		Falta de conhecimento por parte das organizações; Multas.
COLABORADOR J	Facilidade no envio de informação dos colaboradores	Adequar a rotina de gestão de pessoas aos prazos exigidos
COLABORADOR L	Centralização e padronização das informações	Manter softwares atualizados; Prazos curtos.

Fonte: Pesquisa de campo, 2019.

De acordo com esta pesquisa, foi possível compreender que os colaboradores, em sua totalidade, listaram diversas desvantagens que são encontradas na plataforma e sua aplicação nas rotinas diárias dentro dos setores, destacando a preocupação com multas e prazos. Com relação as vantagens, pouco houve destaque por parte dos colaboradores que comentaram sobre a padronização e unificação das informações.

Além do benefício desta unificação, o portal eSocial (2017) destaca que a principal vantagem para o trabalhador é a garantia da efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários e também a transparência referente às informações de seus contratos de trabalho, uma vez que todos os dados são enviados para este único canal garantindo a exatidão destas informações.

É enfatizado também no portal que

além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração desses documentos (PORTAL ESOCIAL, 2017).

Em contrapartida, as desvantagens conforme Vassoler (2015) estão ligadas a gastos excessivos que as empresas tendem a realizar com aquisição e atualização de sistemas, treinamentos e a constante necessidade de revisar seus processos, uma vez que a cultura dentro dos setores tende haver modificações, pois serão necessários que os departamentos das organizações estejam alinhados para que as informações a serem repassadas sejam claras e em conformidade com os prazos exigidos.

5.2 ENTREVISTA COM A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A entrevista foi realizada com a gestora de recursos humanos da entidade pesquisada, através de um roteiro de entrevista aplicado em setembro do corrente ano, contendo 9 (nove) perguntas abertas relacionados a usabilidade do eSocial na organização.

De acordo com as informações da gestora, houveram mudanças comportamentais e operacionais na rotina do setor. Embora esta entidade já cumprisse rigorosamente a lei trabalhista, foi necessário um grande investimento em aquisição de softwares, acesso a certificação digital e assessoria, os quais puderam facilitar a parametrização de todos os dados dos colaboradores para que haja o envio a plataforma.

Este investimento proporcionou uma melhora significativa quanto ao uso da plataforma, evitando erros e maximizando o tempo gasto pelo colaborador. Inicialmente houve um grande receio, pois existem muitas que preocuparam bastante a organização.

Quanto ao envio de dados, a gestora comentou que o sistema usado para este fim é próprio da instituição e é utilizado por todas as unidades presentes no país, porém há taxa de uso. Este sistema atua como uma solução em todas as atividades rotineiras do departamento de pessoal, desde admissão a cálculos trabalhistas aos quais são enviados diretamente ao eSocial. Ela destacou que quando ocorre uma admissão na organização, automaticamente esta informação é enviada a plataforma.

Em relação as vantagens e desvantagens, ela pontuou que, até o momento, não viu nenhum benefício com a plataforma para a entidade, mas conclui que há maior controle uma vez que os dados enviados estão seguros e contribui positivamente para a aposentadoria do cidadão, por exemplo. As principais desvantagens comentadas foram as mudanças repentinas dentro do setor, uma vez que os profissionais do setor sentiram-se inseguros quanto ao envio dos dados, mas que esse processo já se encontra normalizado devido ao investimento em treinamentos e capacitações. Também existiu a questão da lentidão e falta de clareza nas informações a serem repassadas.

Tratando-se do manual do eSocial, a mesma cita que não é suficiente para o entendimento da plataforma, uma vez que é muito robusto com muita leitura e códigos. Foi necessário o investimento em capacitação para melhor entendimento do uso do eSocial. Ademais, ela acredita que o Governo Federal através da plataforma poderia investir em novos meios para que o conhecimento se torne lúdico, a partir de vídeos e tutoriais na internet.

Continuando com as capacitações e treinamentos, foi comentado que houveram grandes investimentos para que os colaboradores de fato estejam preparados para atuação. Houve cursos fornecidos por uma instituição parceira, além do auxílio de uma profissional técnica do sistema adquirido pela entidade, a qual sanou as dúvidas pertinentes ao software. Também foi comentado que os colaboradores tiveram capacitação EAD (Educação a Distância) no sentido de aprimorar os conhecimentos.

Em relação aos colaboradores e suas mudanças na rotina, a gestora comentou que houve uma certa resistência quanto a plataforma, uma vez que, como já citado, há falta de clareza nas informações o que resultava em dúvidas constantes. Apesar dos esforços para saná-las através do portal, o resultado era insuficiente ou não se obteve alguma resposta. Foi comentado também que

houve uma época que o eSocial apresentou falhas contínuas o que dificultou consideravelmente o processo de envio. Além dessa falha, a qualidade de conexão de internet no estado ainda é inferior, comparando-se aos demais estados brasileiros, o que, por vezes, não contribui com as obrigações, mas que apesar disso, a entidade não apresentou atrasos ou pagamentos de multas.

Quanto aos setores relacionados, a mesma destacou que a Tecnologia da Informação (T.I) é presente tratando-se de acesso ao sistema e chave de segurança. Apesar de outros sistemas que são elaborados pela T.I da entidade melhorando a flexibilidade dos processos, este foi adquirido de forma externa, ao qual a T.I não tem atividade ou domínio de toda a programação deste *software*.

Quanto aos setores financeiros (Contabilidade/Tesouraria), os mesmos atuam após o Recursos Humanos concluírem o processo de folha de pagamento, por exemplo, para posterior conferência e pagamento aos colaboradores. Estas informações quanto a salários, jornada de trabalho, gratificações e quadro de horários são todos enviados ao eSocial.

O setor de Compras da organização também se faz presente no eSocial, uma vez que ao fazer uma cotação ou adquirir serviço/produto para entidade, faz-se necessário uma pesquisa, caso o fornecedor seja uma pessoa física ou produtor rural, a fim de verificar dados e, após o trabalho realizado, a emissão e envio de notas fiscais a plataforma.

Relacionando os dados obtidos dos colaboradores juntamente com a gestão, é possível identificar que há a interação dos setores relacionados a plataforma, mas os mesmos, com exceção do Recursos Humanos, sentem dificuldade no conhecimento do eSocial e sua finalidade. Apesar disso, nota-se o setor responsável preocupa-se com os prazos e procura estar de acordo com todas as normas exigentes e vigentes do eSocial, evitando situações atípicas que podem prejudicar o fluxo dos processos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo analisou a aplicabilidade do eSocial de uma entidade privada em Boa Vista - Roraima no que se refere a Gestão de Pessoas e setores relacionados. Dada a importância da pesquisa e sua problemática, buscou-se identificar os impactos causados na instituição e, além disso, foi realizado um estudo de caso único na entidade pesquisada, onde, atualmente, essa obrigatoriedade exigida pelo Governo Federal está em fase de implementação e está prevista sua conclusão em julho de 2020 conforme cronograma.

Nesta perspectiva, através da pesquisa de campo, foi possível levantar dados e identificar o conhecimento dos colaboradores perante a esta plataforma. Diante da obrigatoriedade desta na organização, os colaboradores, em sua maioria, possuem conhecimento e consideram que seus processos de trabalho contribuem com a plataforma. Tal resultado está relacionado aos investimentos que a organização pesquisada se dispôs e na opinião da maioria dos colaboradores, auxiliou no manuseio da plataforma. Os colaboradores relataram que as capacitações se basearam em cursos *online* e presenciais, treinamento para gerenciamento de sistemas, além de curso para uso do sistema adquirido pela organização a fim de melhorar na qualidade do envio das informações.

A aquisição de *software* foi um dos pontos positivos da organização, uma vez que auxilia

continuamente nos processos exigidos pelo eSocial, onde o próprio encaminha de forma automática todos os acontecimentos que ocorrem nas rotinas trabalhistas da organização, como admissão, rescisão, controle de férias, ponto eletrônico, atestados e/ou afastamentos e diversas outras ações que devem ser repassadas ao Governo Federal. Essa forma de gerir as informações possibilitou sanar as dúvidas e a insegurança que a plataforma causou no início da implementação, já que este sistema possui todo o suporte necessário, além do fácil acesso que ocorre de forma interativa.

Com a aplicação do questionário aos colaboradores da instituição, foi possível identificar as vantagens e desvantagens da ferramenta na perspectiva dos mesmos. Quanto as vantagens, pode-se destacar o melhor controle das informações, eliminação do CAGED, GFIP e RAIS, padronização no envio de formulários de forma integrada e unificada, o que compactua com a finalidade do eSocial.

Quanto as principais dificuldades, os colaboradores descreveram uma série de dificuldades percebidas no processo de implementação, podendo destacar a lentidão no envio de informações, falta de clareza, burocracia, aquisição e atualização de *softwares* específicos. Neste cenário, corroborando as opiniões dos colaboradores, a gestora de recursos humanos da entidade, mencionou que houve mudanças comportamentais e operacionais na rotina do setor e que o investimento em capacitações, treinamentos e aquisição de sistema foram essenciais para que pudessem melhorar a qualidade de envio destas informações, já que apenas o manual de orientação disponibilizado pela plataforma não é suficiente para o entendimento e funcionamento do mesmo.

Decorrente do trabalho realizado, foi possível atingir os objetivos e a problemática proposta, pois foi possível analisar o processo de implementação do eSocial na organização, além de compreender as facilidades e dificuldades encontradas do ponto de vista dos colaboradores ligados a plataforma, quanto ao recursos humanos e as suas soluções quanto ao gerenciamento do manuseio de sistema e as mudanças comportamentais causadas nos setores oriundas do eSocial. Foi possível, também, conhecer a disparidade entre o uso do manual de uso alinhado a sofisticação de um *software* que atua de forma intuitiva e com maior suporte.

Acredita-se que os resultados apresentados foram satisfatórios e assim, pode-se inferir que a pesquisa contribui no conhecimento da gestão de recursos humanos e suas novas atribuições, a administração em geral e também aos profissionais da área contábil. Ademais, pode-se sugerir a utilização desta pesquisa como fundamento teórico para outras pesquisas, bem como elaboração e construção de artigos científicos, dando continuidade ao conhecimento sobre o eSocial nas organizações brasileiras.

Isto posto, acredita-se que há contribuição desta pesquisa na entidade pesquisada, uma vez que houve a participação dos colaboradores com suas opiniões acerca do tema, assim possibilitando a busca de estratégias e soluções que possam harmonizar os setores, no sentido de conhecer de forma ampla esta nova atribuição do recursos humanos que necessita da participação dos demais setores para que o trabalho seja realizado de forma efetiva e transparente.

6. REFERÊNCIAS

AMARAL, Fernando. **Introdução à Ciência de Dados: mineração de dados e big data**. 1ª edição. Rio de Janeiro – RJ: Alta Books Editora, 2016.

ANÍCIO, Ana Caroline Tibério. SILVA, Vanessa de Cillos. **Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso**. Disponível em: <https://rsd.unifei.edu.br/index.php/rsd/article/view/1768/1526>. Acesso em 08 nov. 2019

BARCELLA, Georgi. **ESOCIAL: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do município de Lajeado – RS enquadradas no 1º grupo de implantação**. Disponível em: https://univates.br/bdu/bitstream/10737/2430/1/2018Georgi_Barcella.pdf. Acesso em 30 out. 2019.

BRASIL, Legislação. **Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7979.htm. Acesso em 09 abr. 2019.

BRASIL, Legislação. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em 09 abr. 2019.

CAMACHO, Marcelo. **Gestão Estratégica de Pessoas**. 1ª edição. Rio de Janeiro: SESES, 2016.

CORRÊA, Fábio. **A gestão do conhecimento aplicada ao setor de tecnologia da informação**. Universidade FUMEC. Mestrado profissional em sistemas de informação e gestão do conhecimento. Belo Horizonte - MG, 2014. Disponível em: www.fumec.br/revistas/sigc/article/view/2553. Acesso em: 20 mar. 2019.

COSTA, Nilson da. Et. al. **Esocial nas pequenas e medias empresas de venda nova do imigrante – ES: O desafio da nova ferramenta componente do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)**. Disponível em: http://www.convibra.com.br/upload/paper/2017/81/2017_81_14506.pdf. Acesso em: 17 mar. 2019.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: fundamentos e processos**. 2ª edição. Curitiba – PR: Editora IESDE BRASIL AS, 2016.

GOVERNO FEDERAL. **Manual de Orientação do eSocial**. Disponível em: <https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>. Acesso em 16 mar. 2019.

KROENKE, David M. **Sistemas de Informações Gerenciais**. 1ª edição. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2017.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**. 2ª edição. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2017.

LAUDON, Kenneth C; LAUDON, Jane P. **Sistema de Informação Gerenciais**. 11ª edição. São Paulo – SP: Editora Pearson, 2015.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio. et. al. **Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba**. Revista Gestão e Organizações ISSN 2526-2289 v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016. Disponível em: <http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/download/1036/588>. Acesso em 25 mar. 2019.

LIMA, A. S. H.; RABELO, A. (2018). **A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional**. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1697/1683>. Acesso em 16 mar. 2019.

MANN, Hudson de Sant’anna Krepel. HOFFMAM, Rosa Cristina. **A implantação do e-social sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa – PR**. Congresso Internacional de Administração. Disponível em: www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1837&q=1. Acesso em: 18 mar. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8ª edição. São Paulo – SP: Editora Atlas, 2017.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª edição. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2016.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4ª edição. São Paulo – SP: Editora Atlas, 2016.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de. et. al. **A tecnologia atrelada ao resultado - Recursos Humanos frente as novas posturas e atribuições**. RRCF, Fortaleza, v.7, n.2, Jul./Dez. 2017. Disponível em: <http://institutoateneu.com.br/ojs/index.php/RRCF/article/view/181>. Acesso em: 25 mar. 2019.

NIVLOUEI, Fahimeh Babaei. **Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm**. International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014.

OLIVEIRA, Antônio Sérgio. **Sped nas pequenas empresas**. 1ª edição. São Paulo - SP: Trevisan Editora, 2014.

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **eSocial: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal**. 1ª edição. Rio de Janeiro - RJ: Atlas, 2015.

PORTAL ESOCIAL. **Publicado novo cronograma do eSocial**. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial>. Acesso em: 20 mar. 2019.

PORTAL FENACON. **Portal Árvore do Conhecimento orienta empresários sobre o eSocial (2016)**. Disponível em: <http://www.fenacon.org.br/noticias/portal-arvore-do-conhecimento-orienta-empresarios-sobre-o-esocial-651/>. Acesso em: 16 mar. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª edição. Editora Feevale. Novo Hamburgo – RS, 2013.

RANAKOVSKI, Priscila de Souza. **eSocial: os primeiros impactos nas empresas da cidade de Criciúma e região (2019)**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7207>. Acesso em: 08 nov. 2019.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. *et. al.* **eSocial prático para gestores**. 1ª edição. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2016.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira. *et. al.* **E-social aplicado as rotinas trabalhistas**. 2 edição. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2019.

ROSA, Maria Virginia de Figueiredo Pereira do Couto. ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para validação dos resultados**. 2ª edição. Belo Horizonte – MG: Editora Autentica, 2015.

SANCEVERINO, Flávio. **O impacto do eSocial no departamento pessoal de um órgão público (2019)**. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/handle/12345/7796>. Acesso em: 08 nov. 2019.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24ª edição. São Paulo – SP: Cortez Editora, 2017.

SHEJO, T.G. **E-hrm is a boon or bane**. Intercontinental Journal Of Human Resource Research Review ISSN: 2320-9704 - Online Issn:2347-1662 - Print Impact Factor:1.615 Volume 4, Issue 1, January 2016.

SILVA, Renato Caldas da. FONSECA, Paulo Roberto Campelo Fonseca e. **As dificuldades encontradas na implantação do e-social em empresas do município de São Luís do Maranhão (2019)**. Revista Foco. Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/672/pdf>. Acesso em: 08 nov. 2019.

SOUZA, Helcimara Affonso de. **Administração de Sistemas de Informação**. 1ª edição. Rio de Janeiro – RJ: SESES, 2015.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro – RJ: Editora FGV, 2015.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Tecnologia da informação transformando as organizações e o trabalho**. Edição Digital. Rio de Janeiro – RJ: Editora FGV, 2014.

TRIVELATO, Ingrid Grace de Souza. **Sistema público de escrituração digital – SPED**. 1ª edição. Rio de Janeiro - RJ: SESES, 2018.

TURBAN, Efraim; VOLONINO, Linda. **Tecnologia da informação para gestão - em busca de um melhor desempenho estratégico e operacional**. 8ª edição. Porto Alegre – RS: Editora Bookman, 2013.

VASSOLER, Herika Dassoler. **O Sistema De Escrituração Fiscal Digital Das Obrigações Fiscais Previdenciárias E Trabalhistas – Esocial (2015)**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>. [Acesso em 20 abr. 2019](#).