

## **ESOCIAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA FARMÁCIA<sup>1</sup>**

### ***ESOCIAL: A CASE STUDY IN A PHARMACY***

### ***ESOCIAL: UN CASO DE ESTUDIO EN UNA FARMÁCIA***

**Débora Oliveira Novais.** Graduada em Administração pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM. País Brasil.

**Luana Martins Oliveira.** Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

#### **RESUMO**

Ao longo da história trabalhista, as relações de trabalho tiveram grandes modificações e adaptações às condições e necessidades impostas. Uma dessas modificações foi o avanço tecnológico, que foi um importante aliado nos processos cotidianos das organizações. O Governo Federal também vem implementado avanços tecnológicos em seus processos, principalmente no quesito fiscalização. Um dos programas do Governo é o eSocial, criado para unificar em um único ambiente todas as informações trabalhistas e previdenciárias dos empregadores das organizações. As empresas devem possuir um sistema que atenda às exigências estabelecidas em lei. Em uma organização o setor mais impactado é o departamento pessoal, pois após a implementação, as informações devem ser transmitidas uma única vez para o sistema, através da internet. Este artigo tem como objetivo verificar o cenário do setor de departamento pessoal de uma farmácia da cidade de Teófilo Otoni após a implementação do eSocial. Para se alcançar o objetivo foi realizada uma pesquisa descritiva, estudo de caso e quantitativa. A coleta dos dados foi realizada a partir da aplicação de um questionário estruturado no setor de departamento pessoal de uma farmácia de Teófilo Otoni. Os dados coletados foram tratados e analisados utilizando a ferramenta *MS Excel 2016*®, a partir do método de estatística descritiva. Ao final desta pesquisa identificou-se que a empresa disponibiliza software apropriado às exigências do layout do eSocial, que todos os colaboradores foram treinados para a utilização do sistema, que conhecem os prazos que são exigidos na legislação e que a empresa cumpre esses prazos. Pode-se verificar que o e-social facilitou o desenvolvimento das atividades desempenhadas por 50% dos participantes da pesquisa.

**Palavras chave:** Governo Federal, eSocial, Departamento Pessoal.

#### **ABSTRACT**

Throughout labor history, labor relations have undergone major changes and adaptations to the conditions and needs imposed. One of these changes was technological advancement, which was an important ally in the daily processes of organizations. The Federal Government has also implemented technological advances in its processes, mainly in terms of inspection. One of the Government's programs is eSocial, created to unify all the labor and social security information of the employers of the organizations in a single environment. Companies must have a system that meets the requirements established by law. In an organization the sector most impacted is the personnel department, because after implementation, the information must be transmitted only once to the system, through the internet. This article aims to verify the scenario of the personal department sector of a pharmacy in the city of Teófilo Otoni after the implementation

---

<sup>1</sup> Artigo submetido em 07/09/2020, revisado em 29/08/2020 e divulgado em 28/12/2020 pelo Editor Rodrigo Santos de Melo, após *double blind review*.

of eSocial. To achieve the objective, a descriptive, case study and quantitative research was carried out. Data collection was carried out by applying a structured questionnaire in the personal department of a pharmacy in Teófilo Otoni. The collected data were treated and analyzed using the MS Excel 2016 © tool, using the descriptive statistics method. At the end of this research, it was identified that the company provides software appropriate to the requirements of the eSocial layout, that all employees were trained to use the system, that they know the deadlines that are required by law and that the company meets those deadlines. It can be seen that e-social facilitated the development of the activities performed by 50% of the research participants.

**Keywords:** Federal Government, eSocial, Personal Department.

## RESUMEN

A lo largo de la historia laboral, las relaciones laborales han sufrido importantes cambios y adaptaciones a las condiciones y necesidades impuestas. Uno de estos cambios fue el avance tecnológico, que fue un aliado importante en los procesos diarios de las organizaciones. El Gobierno Federal también ha implementado avances tecnológicos en sus procesos, principalmente en materia de inspección. Uno de los programas del Gobierno es eSocial, creado para unificar toda la información laboral y de seguridad social de los empleadores de las organizaciones en un solo entorno. Las empresas deben tener un sistema que cumpla con los requisitos establecidos por la ley. En una organización el sector más impactado es el departamento de personal, pues luego de la implementación, la información debe transmitirse una sola vez al sistema, a través de internet. Este artículo tiene como objetivo verificar el escenario del sector de departamentos personales de una farmacia en la ciudad de Teófilo Otoni luego de la implementación de eSocial. Para lograr el objetivo se realizó una investigación descriptiva, de caso y cuantitativa. La recogida de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en el departamento personal de una farmacia de Teófilo Otoni. Los datos recolectados fueron tratados y analizados mediante la herramienta MS Excel 2016 ©, utilizando el método de estadística descriptiva. Al final de esta investigación, se identificó que la empresa proporciona software adecuado a los requisitos del diseño eSocial, que todos los empleados fueron capacitados para usar el sistema, que conocen los plazos que exige la ley y que la empresa cumple con esos plazos. Se puede observar que e-social facilitó el desarrollo de las actividades realizadas por el 50% de los participantes de la investigación.

**Palabras clave:** Gobierno Federal, eSocial, Departamento de Personal.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico, as empresas passaram por diversas evoluções e adaptações, principalmente em seus processos cotidianos. Com isso, houve uma necessidade do governo também se adequar a estas mudanças, mais precisamente na área de fiscalização das empresas.

As organizações necessitavam atender várias burocracias para cumprir as legislações, o que impulsionou a união de vários órgãos do governo, sendo eles, Receita Federal, Caixa Econômica, Ministério do Trabalho e Instituto Nacional do Seguro Social, a tomar medidas que facilitassem a coleta das informações previdenciárias, tributárias, trabalhistas e fiscais das relações do empregador com o empregado. Tal medida se deu através da criação de uma plataforma digital denominada Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-social), que foi legalizada pelo Decreto nº 8.373, no dia 11 de dezembro de 2014.

Sua principal finalidade é a criação de um banco de dados, onde as informações são transmitidas em tempo real, sendo elas compartilhadas para os demais órgãos administrativos e após passar por uma validação, tais informações serão armazenadas no repositório nacional e

direcionadas para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). “O objetivo principal é unificar o envio de informações dos empregadores e centralizá-las em um ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais que fazem uso destes dados” (GABRIEL, 2016, p.14).

Oficialmente, o eSocial entrou em vigor no ano de 2018, mas desde 2007, foi criado o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), um projeto que tinha como objetivo receber as informações fiscais e contábeis das empresas, por meio dessa plataforma ocorreu a integração dos principais órgãos fiscais governamentais: Federal, Estadual e Municipal.

A principal mudança trazida por este projeto foi a padronização e a unificação das informações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e tributárias. Assim, facilita a fiscalização e exigência dos direitos trabalhistas e previdenciários por parte do governo.

Através da utilização da plataforma, as organizações têm vários impactos em seus processos devido à necessidade de transmissão de informações ao sistema. As organizações têm que se adequar, uma vez que poderão ser multadas, caso não se adaptem e não cumpram com as obrigações e prazos estabelecidos.

Diante do contexto apresentado, a presente proposta de pesquisa tem como base o problema: quais os impactos no setor de departamento pessoal de uma farmácia da cidade de Teófilo Otoni após a implementação do eSocial? A metodologia utilizada para responder a problemática foi uma pesquisa descritiva, estudo de caso e quantitativa. Fez-se relevante o desenvolvimento desta pesquisa por estudar um novo sistema que vem impactando nas atividades das organizações.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL - SPED

No decorrer da evolução empresarial, a presença da tecnologia e informação trouxe maior facilidade e agilidade no desenvolver das atividades. A partir das mudanças no meio organizacional, os fiscos usufruíram da tecnologia para estarem mais presentes nas empresas, melhorando assim seu processo de fiscalização.

De acordo com Duarte (2009), o primeiro passo, com a intenção de aumentar a fiscalização nas entidades, foi a alteração da redação da Constituição Brasileira, onde as autoridades fiscais teriam recursos prioritários para a realização de suas atividades de forma integrada.

De acordo com Geron et al. (2011), o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) constitui-se em uma revolução, caracterizada pela transição da Contabilidade em papel para a Digital; gerando significativa redução nos custos; aumentando a celeridade do processo; auxiliando no combate à sonegação, além de possibilitar o cruzamento de informações entre contribuintes, entre outras vantagens.

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), é um processo de instrumentação em que se recebe todos os arquivos contábeis e fiscais gerados pela empresa, que após feitas as validações, informações são armazenadas em um banco de dados (RFB, 2019).

O SPED iniciou com os projetos Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e a NF-e (Nota Fiscal Eletrônica) - Ambiente Nacional. No geral, o SPED está dividido em seis subprojetos que estão descritos no Quadro 1.

**Quadro 1 – Subprojetos do Sistema de Escrituração Digital**

Subprojetos	Objetivo
Escrituração Contábil Digital – ECD	Visa substituir a impressão dos Livros Razão e Diário por arquivos e registros digitais

Escrituração Fiscal Digital – EFD	Visa substituir a impressão de livros fiscais, Registros de Entradas, Saídas, Apuração do ICMS, Apuração do IPI e Inventário por arquivos e registros digitais
Nota Fiscal Eletrônica – NF-e	Substitui a emissão de documentos fiscais por documentos eletrônicos; Nota Fiscal de Serviços Eletrônica – NFS-e: substitui a emissão de documentos fiscais por documentos eletrônicos
Conhecimento de Transporte Eletrônico – CT-e	Visa substituir os documentos fiscais, Nota Fiscal de Serviço de Transporte e Transporte Ferroviário de Cargas, Conhecimento de Transporte Rodoviário, Aquaviário e Ferroviário de Cargas, Conhecimento Aéreo;
E-Lalur	Visa eliminar a redundância de informações existentes na escrituração contábil, no LALUR e na DIPJ; Central de Balanços: pretende reunir os demonstrativos contábeis e informações econômico-financeiras públicas e disponibilizá-los em meio magnético
EFD-Social	Tem como objetivo abranger a escrituração da folha de pagamento e o Livro Registro de Empregados. (Receita Federal – Site do SPED).

Fonte: Receita Federal, (2019).

Dessa forma foi instituído o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007 art. 2º, como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo (PAC 2007-2010) que através da informatização, ocorresse uma aproximação da relação do fisco e seus contribuintes:

O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações (BRASIL, 2007).

Todas as empresas contribuintes são responsáveis na geração, validação e na entrega dos dados, que com a ajuda do sistema de informação integrado, o profissional de contabilidade gera os arquivos digitais em um formato próprio que se adequam nas condições fiscais, tais arquivos são importados e validados através do Programa Validador e Assinador – PVA, fornecido pelo Sped (RFB, 2019).

O SPED gera para as empresas uma maior exposição, já que o fisco acompanha em tempo real as transações empresariais, além disso, gera uma padronização em virtude da integração dos dados entre a Receita Federal e as Secretarias de Fazenda (OLIVEIRA et al., 2014).

## 2.2 PROGRAMA ESOCIAL

O eSocial é o mais recém formato do sistema de escrituração digital (SPED), cuja finalidade é prestar as informações ao Governo Federal, no intuito de mudar os processos nas organizações deixando-os menos complexos e mais explícitos (PORTAL ESOCIAL, 2019).

Conforme os autores Pacheco Filho e Kruger (2015), 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. A prestação dessas informações visa atender, de forma unificada, as necessidades de todos os órgãos de governo relativamente a essas informações, dentro do limite de suas competências.

O Quadro 2 mostra quais as declarações mensais que as empresas eram obrigadas a preencherem e entregarem, que atualmente, com o eSocial passaram a ser substituídas.

**Quadro 2 – Declarações Previdenciárias**

Declarações	ANTES do eSocial	DEPOIS do eSocial
-------------	------------------	-------------------

<b>Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)</b>	O INSS disponibiliza um aplicativo que permite o Registro da CAT de forma online, desde que preenchidos todos os campos obrigatórios. Através do aplicativo, também será possível gerar o formulário da CAT em branco para, em último caso, ser preenchido de forma manual.	Substituído pelo evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho dentro do próprio eSocial.
<b>Livro de registro de empregado</b>	O art. 41 da CLT declara que, em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, no livro ou ficha individual respectivo.	O registro de empregados deve ser feito por meio eletrônico, eliminando a necessidade do Livro de Registro de Empregados.
<b>Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)</b>	Para enviar o documento GFIP, a empresa precisa utilizar o software do governo chamado SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações da Previdência Social). É por meio desse aplicativo que o empregador vai poder consolidar os dados financeiros e cadastrais para gerar as guias de recolhimento do FGTS. A entrega é realizada digitalmente por meio de um canal da Caixa Econômica Federal chamado Conectividade Social.	A guia de recolhimento do FGTS será gerada dentro do eSocial, com a atualização do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos.
<b>Informações à Previdência Social (GFIP)</b>	Os arquivos gerados pelo SEFIP devem ser transmitidos pela internet, por meio do Conectividade Social, e a GRF emitida deve ser recolhida até o 7º dia do mês seguinte àquele em que a remuneração do trabalhador foi paga.	As informações que antes eram enviadas através da GFIP/SEFIP serão substituídas pelo relatório mensal, incluindo dados da empresa, dos empregados, dos fatos geradores de contribuições previdenciárias, de remunerações e valores devidos ao INSS e FGTS.
<b>Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)</b>	A entrega da declaração é somente pela internet. O envio da declaração será efetuado nas funções "Gravar Declaração" ou "Transmitir Declaração" do aplicativo GDRAIS2018. A transmissão é feita a partir de arquivo gravado no disco rígido.	A RAIS não é mais exigida, já que todos os vínculos de trabalho do empregador serão cadastrados e informados através do eSocial. Na implantação do sistema, o empregador deve enviar o Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo com todos os dados cadastrais atualizadas e vínculos ativos.
<b>Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)</b>	O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) é entregue por meio eletrônico, com a utilização do Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI ou outro aplicativo fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.	Da mesma maneira como ocorre com a RAIS, as informações do CAGED não serão mais necessárias, sendo substituídas no eSocial pelo Evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, e pelo Registro de Eventos Trabalhistas (RET).
<b>Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF</b>	A entrega da DIRF é feita por meio do programa gerador da declaração, PGD DIRF.	A retenção de Imposto de Renda na Fonte sobre rendimentos dos empregados será informada pelo evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho, que devem ser idênticas à retenção na Folha de pagamento.

Fonte: RECEITA FEDERAL (2019).

O novo procedimento passa a ser totalmente *on-line* através do *site* eSocial. As empresas terão que adequar seus sistemas operacionais para transmitir as informações pelas tabelas de *layouts*, ajustadas as regras impostas pelo projeto (PORTAL ESOCIAL, 2018).

A prestação das informações pelo eSocial substitui, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, o procedimento do envio das mesmas informações por meio de diversas

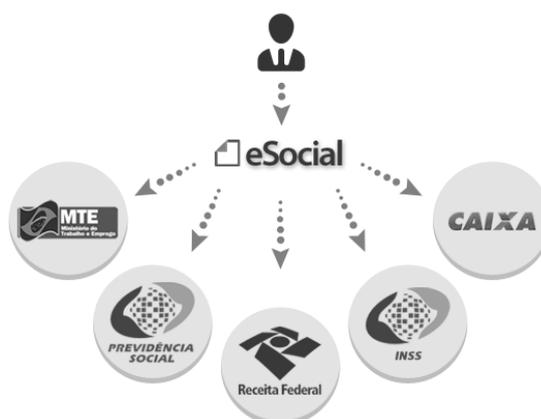
declarações, formulários, termos e documentos relativos às relações de trabalho (PORTAL ESOCIAL, 2018).

Este projeto é uma ação que abrange diversos órgãos do Governo Federal, e teve sua legalidade instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.

O e-Social é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional (BRASIL, 2014).

Os órgãos que formam o e-Social são: Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Ministério da Previdência, Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Caixa Econômica Federal, como apresentado na Figura 1.

**Figura 1 – Órgãos que compõem o projeto**



Fonte: SINDICAMP (2019)

O eSocial é fruto de um trabalho conjunto, que teve a participação de representantes de órgãos governamentais e das principais categorias econômicas do Brasil. Seu maior objetivo é oferecer uma plataforma simples, sem burocratização e apropriada à realidade do ramo empresarial brasileiro (PORTAL ESOCIAL, 2019).

### 3 METODOLOGIA

Com relação aos objetivos, esta pesquisa se caracteriza como descritiva, quanto aos procedimentos, estudo de caso e quantitativa, quanto à abordagem do problema.

Os dados desta pesquisa foram coletados através da aplicação de questionário estruturado. Esse tipo instrumento serve para descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social (RICHARDSON, 2012). A pesquisa foi realizada no setor de departamento pessoal de uma farmácia de Teófilo Otoni que possuía uma população de 09 colaboradores. O método de amostragem utilizado foi por conveniência, devido às restrições de tempo e recursos. Esse tipo de amostragem não probabilística não gera amostras representativas da população, assim os resultados não podem ser generalizados. Houve um retorno de 08 respostas, representando uma participação de 88,88%.

Para obtenção dos dados foi enviado, via e-mail, um questionário no *Google Forms*. O questionário da pesquisa foi organizado em onze questões fechadas e seis abertas. Os dados coletados foram tratados e analisados utilizando a ferramenta *MS Excel 2016*®, a partir do método de estatística descritiva.

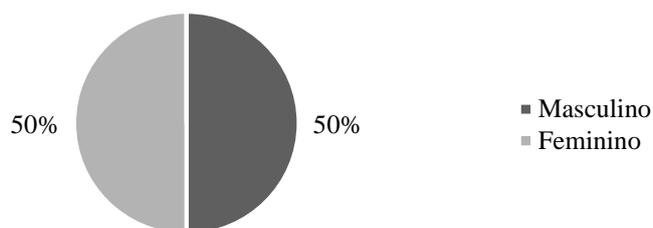
### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

O objeto de estudo desta pesquisa se trata de uma farmácia da cidade de Teófilo Otoni. A Farmácia surgiu no ano de 1934, sendo uma das maiores empresas do ramo farmacêutico da região e que se enquadra como empresa de médio porte. Sua trajetória iniciou-se na cidade de Teófilo Otoni, em 2019 havia 109 lojas divididas em três estados: Minas Gerais, Bahia e Espírito Santo. Além disso foi a primeira farmácia da região a oferecer atendimento 24 horas, com laboratório de manipulação e serviço de tele atendimento. A empresa além de fornecer remédios, oferece um *mix* de produtos, como linhas dermatológicas, higiênicas, alimentação, eletrônicos, *pet*, papelaria e utilidades.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Ao analisar o gênero dos respondentes, percebe-se um equilíbrio, onde 50% eram mulheres e 50% homens, como pode-se verificar no Gráfico 1.

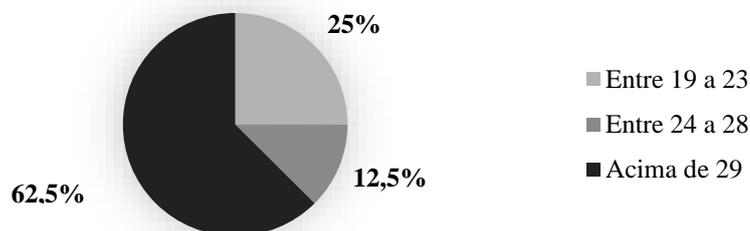
**Gráfico 1 – Gênero do entrevistado**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Quanto à idade, a maior parte dos respondentes, 62,5% possuem mais de 29 anos, em seguida com 25%, 19 a 23 anos e com 12,5% entre 24 e 28 anos, Gráfico 2.

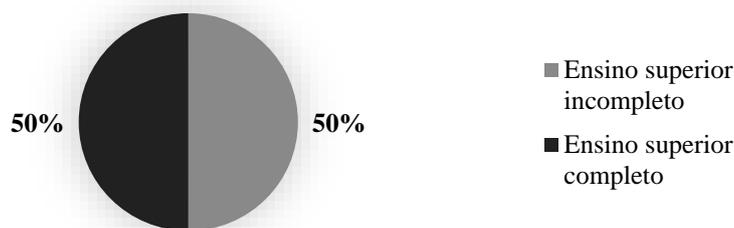
**Gráfico 2 – Idade dos entrevistados**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Ao verificar a formação acadêmica dos entrevistados, foi encontrado o seguinte resultado: 50% com ensino superior completo e 50% com ensino superior incompleto, como demonstra no Gráfico 3. Dessa forma percebeu-se que os entrevistados são colaboradores qualificados ou que estão procurando qualificação.

**Gráfico 3 – Nível de formação dos entrevistados**

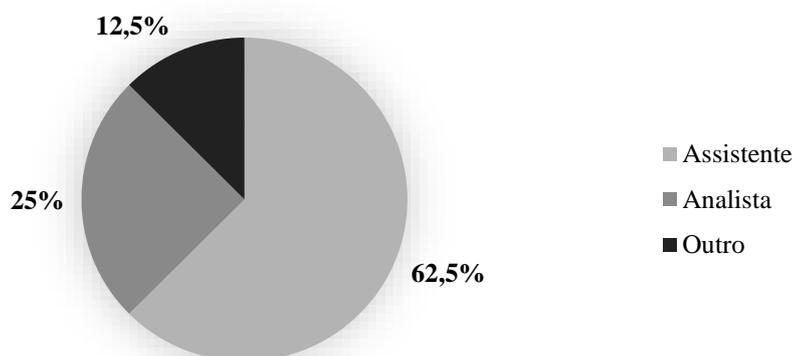


**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Quanto à caracterização dos respondentes, percebeu-se um equilíbrio entre homens e mulheres, em sua maioria, adultos com idade acima de 29 anos qualificados com formação no ensino superior ou que estão em busca de qualificação.

Analisando a função que os entrevistados desempenham no setor, verificou-se que a maior parte, com 62,5% são assistentes, 25% analistas e 12,5% exercem outra função, Gráfico 4.

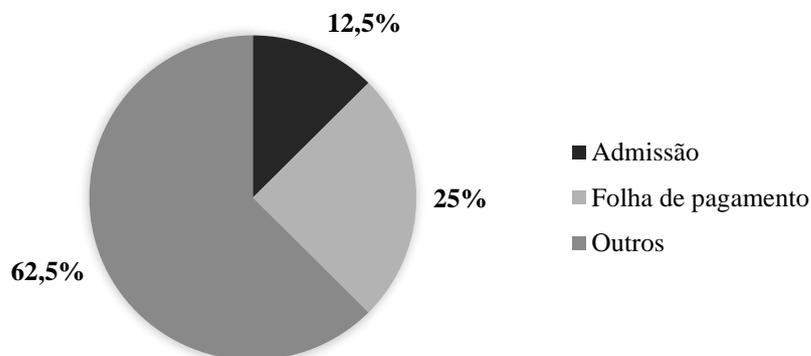
**Gráfico 4 – Função dos entrevistados**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

O Gráfico 5, apresenta os processos que os entrevistados realizam no setor, foi obtido o seguinte resultado: 12,5% fazem admissão, 25% folha de pagamento e 62,5% realiza outros processos.

**Gráfico 5 – Processos desempenhados pelos entrevistados**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Ao se analisar se os processos desempenhados pelos entrevistados possuem informações obrigatórias para o eSocial, o resultado foi unânime, onde 100% realizam processos por meio do sistema.

Ao questionar os entrevistados se estes possuíam conhecimento dos prazos adotados pelo eSocial para a comunicação de eventos relacionados aos processos que eles realizam, verificou-se que todos estavam cientes dos prazos.

Quando questionado se os processos desempenhados pelos entrevistados estão adequados aos prazos estabelecidos no decreto nº 8.373 (2014), o resultado encontrado foi de 100% que sim, ou seja, o departamento da empresa pesquisada cumpre os prazos estipulados.

Foi questionado aos entrevistados se a empresa disponibiliza *software* apropriado às exigências do *layout* do eSocial, 100% das respostas apontaram que o sistema adotado pela empresa é apropriado.

A Tabela 1 demonstra a frequência das principais mudanças na rotina dos entrevistados após a implantação do eSocial. A maioria dos entrevistados identificou como principal mudança o “cumprimento dos prazos”, com 37,5% de frequência, seguido de “aumento de trabalho”, com 25% de frequência.

**Tabela 1 – Principais mudanças na rotina dos colaboradores com a implantação do eSocial**

Alternativas	Frequência
Aumento de trabalho	25%
Cumprimento dos prazos	37,5%
Agilidade nos processos	12,5%
Mudança de cultura	12,5%
Treinamento e capacitação da equipe	12,5%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Ao se verificar sobre a realização de treinamentos, percebeu-se que 100% dos colaboradores tiveram treinamento para utilização do novo sistema, como pode-se verificar na Tabela 2.

**Tabela 2 – Treinamento**

Alternativas	Frequência
Sim	100%
Não	0%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Também se investigou sobre os tipos de treinamentos que foram realizados, onde pode-se verificar que o tipo de treinamento com maior frequência foi palestra com 75%, seguido de consultoria, estudo/leitura, como apresentado na Tabela 3.

**Tabela 3 – Tipo de Treinamento**

Alternativas	Frequência
Consultoria	12,5%
Palestra	75%
Estudo/Leitura	12,5%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Quanto às vantagens obtidas com a implementação do eSocial, a maior parte dos participantes identificou como vantagem a “organização e otimização dos processos” e “unificação, transparência e padronização das informações”, com frequência de 37,5% e 25% respectivamente, como se pode verificar na Tabela 4.

**Tabela 4 – Vantagens obtidas com a implementação do eSocial**

Alternativas	Frequência
Unificação, transparência e padronização das informações	25%
Organização e otimização dos processos	37,5%
Informações em tempo real	12,5%
Nenhuma	25%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Ao se estudar sobre as desvantagens obtidas após a implementação do eSocial, a Tabela 5 apresenta que as principais desvantagens identificadas foram “retrabalho” e “menos flexibilidade”.

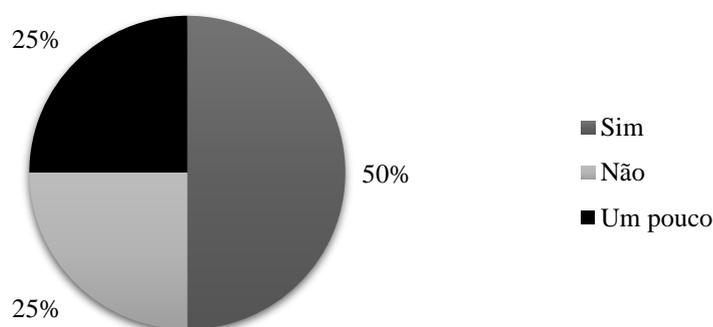
**Tabela 5 – Desvantagens obtidas após implantação do eSocial**

Alternativas	Frequência
Retrabalho	25%
Menos flexibilidade	25%
Problemas na operacionalização	12,5%
Outras	25%
Nenhuma	12,5%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Por fim, foi questionado se a utilização do eSocial facilitou o desenvolvimento das atividades desempenhadas pelos participantes, como resultado, 50% alegaram que sim, 25% não e 25% um pouco, como apresentado no Gráfico 6. Pode-se verificar que o e-social facilitou o desenvolvimento das atividades desempenhadas por 50% dos participantes.

**Gráfico 6 – Facilitação das atividades dos entrevistados**



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Através dessa pesquisa, investigou-se os impactos do setor de departamento pessoal de uma farmácia após a implementação do eSocial. Pode-se verificar que todos os colaboradores do setor passaram por treinamentos para terem boas condições de utilizar o eSocial, as principais vantagens identificadas a partir da implementação do sistema foram “organização e

otimização dos processos” e “unificação, transparência e padronização das informações”. Metade dos participantes identificou que o e-social facilitou o desenvolvimento das atividades desempenhadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo, tornou-se possível verificar os efeitos no setor de departamento pessoal de uma farmácia de Teófilo Otoni após a implementação do eSocial, onde pode-se perceber que a empresa disponibiliza *software* apropriado às exigências do *layout* do eSocial, que todos os colaboradores foram treinados para a utilização do sistema, que conhecem os prazos que são exigidos na legislação e que a empresa cumpre esses prazos.

De acordo com os dados obtidos da pesquisa, identificou-se que após a implementação do e-social as principais mudanças que ocorreram na rotina dos entrevistados foram o “cumprimento dos prazos”. Além disso, os colaboradores responderam o “aumento de trabalho”, pelo fato de utilizar dois sistemas para realizar os procedimentos do setor.

As principais vantagens identificadas sobre a implantação do sistema foram “organização e otimização dos processos”, uma vez que os colaboradores necessitaram organizar suas demandas e o tempo para cumprir os prazos, e “unificação, transparência e padronização das informações”. Quando às desvantagens as mais frequentes foram “retrabalho” e “menos flexibilidade”.

Pode-se verificar que o e-social facilitou o desenvolvimento das atividades desempenhadas por 50% dos participantes da pesquisa. Desta forma, percebeu-se que este programa do governo é importante para o desenvolvimento da Contabilidade digital, como também para aperfeiçoamento dos profissionais que trabalham na área.

Como limitação desta pesquisa, identifica-se a amostragem não probabilística por conveniência que não permite a generalização dos resultados obtidos. Sugere-se para futuras pesquisas acadêmicas, realizar estudos com novas mudanças que o governo implementar para o eSocial e como as empresas irão atender a tais mudanças.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007.**

Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm)>. Acesso em: 15 de dezembro 2018.

BRASIL. **Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível

em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm)>. Acesso em: 15 de dezembro 2018.

DUARTE, Roberto Dias. Big Brother Fiscal – III: **O Brasil na era do conhecimento: como a certificação digital, SPED e NF-e estão transformando a Gestão Empresarial no Brasil.** Editora cafélaranja comunicação, 2009.

GABRIEL, Ricardo Alexander; SILVA, Marilene da; REZENDE, Mardele Teixeira. eSocial – **Prático Para Gestores.** São Paulo: Érica, 2016.

GERON, Cecília Moraes Santostaso. et al . SPED - sistema público de escrituração digital: percepção dos contribuintes em relação aos impactos de sua adoção. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 44-67, 2011.

OLIVEIRA, L. M. et al. **Manual de Contabilidade Tributaria**. 13º ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PAC, Ministério do Planejamento. **Sobre o PAC**.

Disponível em: < <http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac>> Acesso em 05 de janeiro de 2019.

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

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial. 2019**. Disponível em:<

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/conheca-o-esocial> > Acesso em: 10 de janeiro de 2019.

\_\_\_\_\_. **Manual de Orientação do eSocial – Versão 2.4.02**. 2018. Disponível em:

<<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v.2.4.02-publicado.pdf>>

Acesso em: 19 de dezembro de 2018.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Políticas de Previdência Social**. 2013. Disponível em:

<<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politicas-de-previdencia-social/>> Acesso em: 09 de janeiro 2019.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RFB - Receita Federal do Brasil. **EFD Contribuições**. 2019. Disponível em:

<<http://sped.rfb.gov.br/pastaperguntas/show/276>> Acesso em: 08 de janeiro 2019.

\_\_\_\_\_. **E-social**. 2019. Disponível em:

<[http://www.receita.fazenda.gov.br/AutomaticoSRFSinot/2014/05/26/2014\\_05\\_22\\_18\\_18\\_42\\_317747688.html](http://www.receita.fazenda.gov.br/AutomaticoSRFSinot/2014/05/26/2014_05_22_18_18_42_317747688.html)> Acesso em: 08 de janeiro 2019.

RUSCHEL, M. E; FREZZA, R; UTZIG, M.J.S. O impacto do SPED na contabilidade desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense de Ciência Contábil**, v 10, n 29, 2011.