

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JULIANA SOCCOL

**O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO eSocial NO DEPARTAMENTO PESSOAL
DAS PREFEITURAS DAS REGIÕES METROPOLITANA E SERRANA DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre

2022

JULIANA SOCCOL

**O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO eSocial NO DEPARTAMENTO PESSOAL
DAS PREFEITURAS DAS REGIÕES METROPOLITANA E SERRANA DO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Graduado em Ciências Contábeis, pelo Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientador(a): Prof.(a). Juliana Daniela Rodrigues Mancuso

Porto Alegre

2022

RESUMO

A presente pesquisa identificou como está sendo desenvolvido o processo de implantação do eSocial nas prefeituras dos municípios da região Metropolitana e Serrana do estado do Rio Grande do Sul nos setores de Recursos Humanos e Folha de Pagamento. Foi realizada pesquisa *survey*, enviando a vinte e um municípios um questionário contendo onze questões referentes ao *status* atual da implantação do eSocial no município, as mudanças culturais sofridas no processo de implantação, dificuldades encontradas neste processo, bem como, as vantagens após conclusão do processo de implantação e os gastos que o município teve com a implantação. Os dados foram analisados e apresentados sob a forma de tabelas e gráficos e foi feita a comparação destes resultados com pesquisas correlatas ao assunto, para analisar as respostas recebidas. Esta pesquisa identificou que apesar da implantação ainda estar em andamento, 29% dos municípios já estão adaptados à implantação, e com auxílio de treinamentos e capacitações, estão em busca de informações para envio dos dados solicitados pelo Governo dentro do prazo determinado.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Entes Participantes	17
Figura 2 – Cronograma de Implantação	21
Figura 3 – Etapas da Pesquisa	38

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Municípios que cumpriram o prazo da LAI.....	40
Gráfico 2 – Questão 1 – <i>Status</i> de atendimento as exigências do eSocial	41
Gráfico 3 – Questão 2 – Previsão Orçamentária para a Implantação	43
Gráfico 4 – Questão 3 – Número de Colaboradores envolvidos com a Implantação	44
Gráfico 5 – Questão 5 – Provimento dos Colaboradores	46
Gráfico 6 – Questão 6 – Mudanças Culturais.....	46
Gráfico 7 – Questão 6 – Mudanças Culturais Percebidas.....	48
Gráfico 8 – Questão 7 – Capacitação dos Colaboradores	49
Gráfico 9 – Questão 7 – Tipos de Capacitações.....	49
Gráfico 10 – Questão 8 – Adaptação do Sistema de Gestão	51
Gráfico 11 – Questão 9 – Empresas de Consultoria e de TI.....	52
Gráfico 12 – Questão 9 – Tipos de Consultorias.....	52
Gráfico 13 – Questão 10 – Dificuldades na Implantação	53
Gráfico 14 – Questão 11 – Benefícios com a Implantação.....	54
Gráfico 15 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Pessoal.....	55
Gráfico 16 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Mudanças Culturais Percebidas	56
Gráfico 17 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Dificuldades Enfrentadas no Processo de Implantação.....	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Eventos de Tabelas.....	18
Quadro 2 – Eventos Não Periódicos	19
Quadro 3 – Eventos Periódicos.....	19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Retornos do Questionário.....	39
Tabela 2 – Lista de Municípios que responderam no Prazo da LAI	40

LISTA DE SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAIXA	Banco Caixa Econômica Federal
CASP	Contabilidade Aplicada ao Setor Público
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
DIRF	Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte
EC	Emenda Constitucional
EFD-Reinf	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
eGov	Plataforma <i>online</i> do Governo (Governo Digital)
eSIC	Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
GPS	Guia de Previdência Social
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LAI	Lei de Acesso à Informação
LRE	Livro de Registro de Empregados
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais
ME	Ministério do Emprego
MOS	Manual de Orientação do eSocial
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
QHT	Quadro de Horários de Trabalho

RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RET	Registro dos Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal Brasileira
RGPS	Registro Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
SIC	Sistema de Informação ao Cidadão
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
TCE-RS	Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul
TI	Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

RESUMO	3
1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Tema.....	12
1.2 Delimitação do tema.....	12
1.3 Problema.....	12
1.4 Objetivos.....	13
1.4.1 Objetivo Geral.....	13
1.4.2 Objetivos Específicos.....	13
1.5 Justificativa.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 O que é o eSocial?.....	16
2.2 O Cronograma para implantação.....	20
2.3 Obrigações acessórias que serão extintas.....	22
2.4 Planejamento e necessidade de adaptabilidade.....	23
2.5 Estudos e pesquisas correlatas.....	26
2.6 Etapas para a Implantação.....	29
2.7 Benefícios com a Implantação do eSocial.....	31
2.8 A importância do contador no processo de implantação do eSocial.....	33
3 METODOLOGIA	35
3.1 Classificação da pesquisa.....	35
3.2 População e amostra.....	36
3.3 Coleta e tratamento dos dados.....	36
3.4 Análise de conteúdo das respostas abertas.....	37
3.5 Limitação da pesquisa.....	37
3.6 Etapas da pesquisa.....	38
4- ANÁLISE DOS DADOS	39
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	61
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AS PREFEITURAS	65

1 INTRODUÇÃO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é uma ferramenta disponibilizada pelo Governo Federal, criada pelo Decreto nº 8.373 de 2014, com o intuito de unificar e centralizar as informações prestadas pelas organizações relacionadas aos seus vínculos empregatícios passando a fazer parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). O objetivo é obter as informações para apuração das contribuições trabalhistas, previdenciárias e tributárias, que eram fornecidas sob a forma de diversas obrigações acessórias, de forma unificada e concisa.

Com essa unificação e centralização das informações o propósito é diminuir a redundância de informações enviadas mensalmente por meio das obrigações acessórias que são de responsabilidade do departamento pessoal e da folha de pagamento dessas instituições, onde os dados dos funcionários são repetidos de várias formas diferentes, de acordo com as obrigações a serem enviadas, como por exemplo: Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), entre outras. Estas obrigações serão sendo substituídas aos poucos com base nos dados enviados no eSocial.

A Instrução Normativa nº 2.043 de 2021 cria Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), que junto com o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), irão apurar as bases das contribuições previdenciárias cujas bases de contribuição não são a folha de pagamento, e sim as contribuições previdenciárias substitutivas, as retenções de mão de obra e as informações pertinentes à Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF). Por meio de envio de eventos específicos de informações, a EFD-Reinf irá se comunicar com o eSocial para a apuração das informações de retenções de folha de pagamento e após a completa implantação do eSocial e EFD-Reinf, a Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) deverá ser extinta passando a não ser mais enviada pelas organizações.

As informações relacionadas ao eSocial já estão sendo enviadas pelas empresas privadas definidas no Grupo 1 desde janeiro de 2018, e estendida aos Órgãos Públicos a partir de julho de 2021, conforme calendário de implantação

divulgado pelo eSocial, por meio da Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022.

O Brasil possui 5.558 municípios além do Distrito Federal e o Distrito Estadual de Fernando de Noronha (IBGE, 2021), ou seja, possui um número significativo de municípios onde cada um possui suas particularidades e diversidades. E dentro dessas diversidades, no estado do Rio Grande do Sul, com seus 497 municípios, as prefeituras enfrentam muitos desafios e isso é uma realidade atual.

Os municípios menores ou com baixa arrecadação, podem enfrentar problemas quando o assunto é o atendimento de novas obrigações de fornecimento de informações. Para isso, o uso de tecnologia adequada é essencial, juntamente com o entendimento das normas determinadas pelo Governo, para que as informações enviadas possam ser de qualidade, de acordo com cada tipo de exigência.

Essa evidência pode ser verificada no artigo escrito por Lopes *et al.* (2018), que trata da institucionalização das normas contábeis internacionais nos municípios de pequeno e médio porte do estado de Minas Gerais. Muitos municípios tiveram problemas no cumprimento dos prazos determinados para a implantação destas normas internacionais, pois não houve a adequação do *software* contábil em tempo hábil.

Conforme Lopes *et al.* (2018), a profissionalização do gestor público neste sentido, é apresentada como essencial para a adaptação e aceitação das mudanças que deverão ocorrer neste tipo de implantação onde ocorrem alterações na legislação. Sendo possível, desta forma, fazer uma correlação com a implantação do eSocial, pois o desafio para entendimento e cumprimento desta nova forma de envio das informações acessórias passa também a ser o acompanhamento das mudanças na legislação, com lançamento de novas versões e ajustes, a fim de atingir o objetivo determinado pelo Governo em ter um repositório único e consistente de dados para ser utilizado pelos entes participantes do projeto.

Os responsáveis pelo setor de Departamento Pessoal e Folha de Pagamento, deverão se adaptar a essa nova forma de apresentar as informações solicitadas pelo Governo Federal no contexto das normas definidas no eSocial Simplificado para que seja possível o cumprimento dos prazos estabelecidos. A dificuldade em aceitação e adaptação as normas também são tratadas no artigo escrito por Lopes *et al.* (2018), que relatam as questões políticas existentes nas prefeituras, onde, muitas vezes as

decisões de implantação, treinamentos e capacitações estão atreladas às decisões dos gestores, e isso pode acarretar dificuldades de entendimento e atraso nos cumprimentos dessas obrigações.

1.1 Tema

Implantação do eSocial no Departamento Pessoal e Folha de Pagamento em prefeituras da região Metropolitana de Porto Alegre e da Serra Gaúcha, do estado do Rio Grande do Sul.

1.2 Delimitação do tema

O estudo será feito no Departamento Pessoal e Folha de Pagamento das Prefeituras Municipais, no estado do Rio Grande do Sul, nas regiões Metropolitana e Serrana, a fim de identificar como o órgão está se organizando em termos de pessoal, tecnologia e conhecimento da legislação para estarem aptos ao envio das informações sob essa nova forma de apresentação dentro do prazo determinado pelo Governo Federal.

Não serão tratados nesta pesquisa os impactos da implantação do eSocial em outras entidades públicas que não sejam as Prefeituras e nem os seus reflexos em outros setores da instituição, que possam a ser afetados, como o setor de contabilidade ou de medicina e segurança do trabalho.

1.3 Problema

Com as constantes alterações na legislação, passando a ser obrigatório o envio de mais uma obrigação ao Governo Federal, o departamento pessoal sofrerá alterações em suas rotinas de trabalho, que em muitos casos, são sobrecarregadas. Será necessário identificar como será feito o trabalho atual com as pessoas envolvidas e o planejamento do trabalho em paralelo durante a implantação do eSocial Simplificado nas instituições públicas.

Estas mudanças foram evidenciadas durante o processo de implantação do eSocial nas empresas privadas, que foram implantados, seguindo o cronograma definido pelo Governo, tendo como base o faturamento destas empresas. No artigo

publicado por Vellucci, *et al.* (2018), foram citadas como as necessidades de adaptabilidade para as empresas a questão da conscientização organizacional que deveria partir dos gestores, a revisão de processos internos feitos com foco em integração entre os setores, promover a reciclagem de conhecimentos de leis e regulamentações para que a empresa tenha certeza que está atendendo as legislações pertinentes à área, e a mudança do perfil do profissional de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, com a incumbência dessa nova obrigação.

Com a implantação dessa nova forma de envio das informações, o departamento pessoal deverá ser adaptar tanto na forma comportamental quanto na técnica, pois qualquer tipo de mudança exige novos conhecimentos e novos recursos para que sejam cumpridas dentro do prazo determinado. O não cumprimento dessa obrigação, como as demais, causará prejuízos financeiros aos órgãos públicos, como cobrança de multas e não liberação de documentações necessárias para os desenvolvimentos das funções públicas administrativas.

Por outro lado, com a implantação, muitas obrigações que são exigidas atualmente serão extintas e essas informações serão utilizadas de um único banco de dados, que será o ambiente do eSocial, facilitando o trabalho futuro após esse esforço inicial, tanto para os entes participantes, quanto para os funcionários e colaboradores das empresas e entidades públicas.

Neste contexto a presente pesquisa busca responder a seguinte pergunta: De que forma as prefeituras do estado do Rio Grande do Sul estão se preparando para atender as obrigações oriundas do eSocial atinentes ao departamento pessoal?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Identificar o processo de preparação das prefeituras do estado do Rio Grande do Sul para o atendimento das obrigações oriundas do eSocial atinentes ao departamento pessoal.

1.4.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos desta pesquisa:

- a) Identificar a situação da implantação do eSocial nos municípios;
- b) Averiguar os recursos financeiros, humanos e tecnológicos utilizados pelos municípios no processo de implantação;
- c) Conhecer os benefícios e dificuldades reconhecidos pelos municípios no processo.

1.5 Justificativa

Em se tratando de uma nova forma de enviar as obrigações ao Governo Federal, os colaboradores dos setores envolvidos estão atentos às mudanças na legislação, visto que houveram vários adiamentos dessa implantação, e ao mesmo tempo, se prepararem para a implantação e envio dessas informações no prazo determinado sob o risco de multa, caso não ocorra o cumprimento dessa obrigação.

As obrigações acessórias solicitadas atualmente pelo Governo não são unificadas, ou seja, a prestação das informações ao Ente solicitante é redundante e com isso, há existência de bases de dados diferentes e não coesas, conseqüentemente, gerando muitos erros principalmente na parte relacionada a aposentadorias, e demais benefícios dos servidores. A ideia é que com essa nova forma de prestar as informações é criar uma base de dados unificada, onde os Entes interessados possam utilizar essas informações com melhor qualidade, facilitando e agilizando dessa forma os serviços que até então são morosos e muitas vezes falhos por falta de informações coerentes.

As informações aprimoradas estarão acessíveis e corretas, podendo ser consultadas pelos responsáveis do setor e gestores a qualquer momento. Para a sociedade, o tempo de resposta às solicitações feitas poderá ser mais rápido e seguro, garantindo a excelência na prestação do serviço público.

Desta maneira, Costa, *et al.* (2018) relataram em sua pesquisa, que os maiores beneficiados com a implantação do eSocial seriam os empregados e, logo após, o Governo, pois teriam as informações de qualidade, unificadas e de fácil acesso, auxiliando com isso nas fiscalizações e auditorias dos órgãos competentes.

Um dos motivos de escolher esse tipo de pesquisa está relacionado à preocupação com que estes Órgãos estão se dedicando e acreditando que realmente esta obrigação será mantida pelo Governo, e se não cumprida, o Órgão sofrerá multas e penalidades. A implantação eSocial para o setor público com várias

alterações em seu cronograma de implantação e em versões de leiautes fez com que este assunto não tivesse sido priorizado pelos gestores, como ocorreu nas empresas privadas, onde os prazos não foram tão maleáveis.

Na pesquisa feita por Costa *et al* (2018), foi evidenciado que a comunicação com os gestores também foi um fator determinante no processo de implantação nos Órgãos Públicos, pois houve dificuldade em sensibilizar os gestores para esse assunto devido à falta de pessoal qualificado, principalmente o servidor público que seria o responsável pelo envio e manutenção dessas informações ao ambiente do eSocial.

Este trabalho também visa a contribuição acadêmica, colaborando com informações e ideias para pesquisas e estudos futuros sobre o tema e no auxílio no processo de implantação e identificação das boas práticas a serem cumpridas pelos Órgãos.

Por ser um tema relativamente novo, e com poucos estudos e pesquisas voltadas para o setor público, este trabalho visa contribuir com informações relevantes para a sua implantação em organizações públicas, auxiliando os envolvidos neste processo de mudança, a fim de atingir os melhores resultados possíveis.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo está dividido em oito seções onde são apresentadas definições sobre o tema e estudos relacionados a pesquisa realizada.

2.1 O que é o eSocial?

O eSocial é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, criado pelo Governo Federal e segundo o Decreto 8.373 de 2014 em seu Artigo 2º define:

O eSocial 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 ambiente nacional composto por: escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Desta forma as empresas e instituições públicas criarão um ambiente de informações de qualidade para que esses dados possam ser enviados ao repositório de dados do eSocial para que essas informações possam ser cruzadas com os demais dados existentes nos Órgãos que complementam o eSocial. Este projeto é um desenvolvimento em conjunto com a Caixa Econômica Federal (CAIXA), pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), conduzida pelo Ministério do Planejamento.

Figura 1 – Entes Participantes



Fonte: Próprio Autor.

O objeto do eSocial, segundo Oliveira, (2018, p. 41):

O eSocial tem por objeto estabelecer a forma única que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e de outras informações previdenciárias, previstas na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e de rendimentos pagos por si, sujeitos a retenção na fonte.

Estas informações serão enviadas pelas empresas e Órgãos públicos responsáveis por meio de comunicação entre seus sistemas de informações e o ambiente do eSocial, ficando estas armazenadas em um repositório de dados. Este repositório de dados é chamado de Ambiente Nacional, e nele ficam todas as informações remetidas, que ficam sob a guarda e responsabilidade do Estado (OLIVEIRA, 2018).

Os dados a serem enviados estão definidos em leiautes específicos denominados de Eventos e definidos pela legislação do eSocial acerca de quais informações deverão constar neles, bem como a ordem e o prazo de envio e dessas informações.

Para o envio dessas informações é necessário o uso de Certificado Digital (A1 ou A3), sendo o certificado do tipo A1 o mais indicado, podendo ser utilizado o serviço de procurações ou a parte WEB, disponível no *site* do eSocial, para uso de pequenas empresas e empregados domésticos, pois os dados deste tipo de certificado ficam armazenados no próprio computador ao qual está sendo utilizado para o envio das informações (MOS, 2021).

Os certificados digitais são exigidos no momento de transmissão de solicitações ao sistema do eSocial e na assinatura de documentos (assinatura eletrônica). No caso de procurações, estas são solicitadas e aceitas pela Receita Federal Brasileira, podendo esta ser definida em diversos tipos de perfis de usuário de informações do eSocial, de acordo com a necessidade do Órgão (MOS, 2021).

De acordo com a versão do eSocial Simplificada (S-1.0), consolidada até a Nota Técnica nº 04 de 2021, tem-se a divisão dos eventos em: Eventos de Tabelas, Eventos Periódicos e Eventos Não periódicos (MOS, 2021).

Os Eventos de Tabelas são primeiros a serem enviados e estão relacionados com a identificação da empresa e os cadastros básicos da folha de pagamento e suas incidências tributárias, bem como processos administrativos e judiciais relacionados as exceções nas tributações destes pagamentos. O envio dessas informações ao ambiente do eSocial obedece à ordem conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Eventos de Tabelas

Evento	Descrição do Evento
S-1000	Informações do Empregador / Contribuinte e Órgão Público
S-1005	Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos
S-1010	Tabela de Rubricas
S-1020	Tabelas de Lotações Tributárias
S-1070	Tabelas de Processos Administrativos e Judiciais

Fonte: O autor com base no Manual de Orientação do eSocial (MOS, p. 21).

Os Eventos Não Periódicos são os eventos com informações que não possuem datas pré-fixadas para ocorrerem, pois estão diretamente relacionados ao reconhecimento de direitos e de cumprimento dos deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais, na relação entre declarante e trabalhador (MOS, 2021). Neste grupo a ordem do envio dos eventos segue conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 – Eventos Não Periódicos

Evento	Descrição do Evento
S-2190	Registro Preliminar de Trabalhador
S-2200	Cadastro Inicial do Vínculo e Admissão/ Ingresso do Trabalhador
S-2205	Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
S-2206	Alteração de Contrato de Trabalho/ Relação Estatutário
S-2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S-2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S-2230	Afastamento Temporário
S-2231	Cessão /Exercício em Outro Órgão
S-2240	Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos
S-2298	Reintegração /Outros Provimentos
S-2299	Desligamento
S-2300	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego / Estatutário – Início
S-2306	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego / Estatutário – Alteração
S-2399	Trabalhador Sem Vínculo de Emprego / Estatutário – Término
S-2400	Cadastro de Beneficiário – Entes Públicos – Início
S-2405	Cadastro de Beneficiário – Entes Públicos – Alteração
S-2416	Cadastro do Benefício – Entes Públicos – Início
S-2418	Reativação do Benefício – Entes Públicos
S-2420	Cadastro do Benefício – Entes Públicos – Término

Fonte: O autor com base no Manual de Orientação do eSocial (MOS, p. 21).

Os eventos Periódicos são os que possuem ocorrências periódicas onde são compostos de informações relativas à folha de pagamento. No Quadro 3 são apresentados esses eventos.

Quadro 3 – Eventos Periódicos

Evento	Descrição do Evento
S-1200	Remuneração de Servidor Vinculado ao Regime Geral de Previdência Social
S-1202	Remuneração de Servidor Vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social
S-1207	Benefícios – Entes Públicos
S-1210	Pagamentos de Rendimentos do Trabalho
S-1280	Informações complementares aos Eventos Periódicos
S-1298	Reabertura dos Eventos Periódicos
S-1299	Fechamento dos Eventos Periódicos

Fonte: O autor com base no Manual de Orientação do eSocial (MOS p. 21).

No Ambiente Nacional, além do armazenamento dos dados enviados no Quadro 3, estes são organizados em uma estrutura lógica, denominada de Registro dos Eventos Trabalhistas – RET. Para Pacheco Filho e Kruger (2015), o RET é a base de dados onde ficam armazenados os eventos não periódicos de cada

empregador, relativamente a seus trabalhadores, e também é o responsável pela validação dos eventos periódicos enviados.

Neste banco de dados é possível consistir, por exemplo, se o pagamento de competência de folha que está sendo enviado, o trabalhador já está cadastrado no RET, para que esse pagamento possa ser aceito. Vale ressaltar que estes eventos possuem uma hierarquia de envio, e esta hierarquia tem que ser respeitada para que os dados sejam aceitos e validados com sucesso no Ambiente Nacional. No Ambiente Nacional do eSocial está disponibilizada a versão de testes, chamada de Produção Restrita, que é onde podem ser realizados testes de envio de informações das instituições e receber os retornos desses dados, aceitos ou não, enviados para eSocial (MOS, 2021).

Apesar de ter sido criado em 2014, o eSocial ainda está sendo implantado em Órgãos Públicos, atualmente na segunda fase dos envios dos eventos não periódicos, e desta forma não há muita literatura relacionada a esse assunto voltado à área pública. Os estudos encontrados estão mais voltados para área privada onde a implantação já foi realizada (MOS, 2021).

2.2 O Cronograma para implantação

O cronograma de implantação do eSocial, divulgado pela Instrução Normativa RFB nº 2.005 (2021), está dividido em Grupos e em Fases, de acordo com o faturamento das empresas. Neste cronograma são determinadas datas de início dos envios dos eventos e, no caso, para os Órgãos Públicos, estes ainda não entraram na fase de envio das informações e nem de testes. Como esse cronograma já foi alterado várias vezes, de acordo com as alterações legais feitas desde o início de sua criação, foi liberado em março de 2021 o ambiente de testes a versão do eSocial Simplificado S-1.0 para que as instituições públicas possam iniciar seus testes e validações das informações enviadas.

Na versão Simplificada S-1.0 o cronograma está dividido em Grupos de acordo com o faturamento das empresas privadas, correspondentes aos Grupos 1 a 3, ficando o Grupo 4 para os Órgãos Públicos, conforme apresentado na Figura 2, apresentando a prorrogação do envio dos eventos não periódicos (3º fase) divulgados pela Portaria Conjunta MTP/RFB/ME Nº 2, de 19 de abril de 2022.

Figura 2 – Cronograma de Implantação

FASES (art. 3º)	GRUPOS (art. 2º)				
	1º GRUPO	2º GRUPO	3º GRUPO - pessoa jurídica	3º GRUPO - pessoa física	4º GRUPO
1ª FASE (Eventos de tabelas)	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	10/01/2019	21/07/2021 (a partir das oito horas). O prazo fim para envio do evento da tabela S-1010 é até o início da 3ª fase de implementação.
2ª FASE (Eventos não periódicos)	1º/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	10/04/2019	22/11/2021 (a partir das oito horas)
3ª FASE (Eventos periódicos)	1º/05/2018	10/01/2019	10/05/2021 (a partir das oito horas)	19/07/2021 (a partir das oito horas)	22/08/2022 (a partir das oito horas)
4ª FASE (Eventos de SST)	13/10/2021 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)*	1º/01/2023 (a partir das oito horas)

Fonte: Portaria Conjunta MTP/RFB/ME (2022).

Para o grupo dos Órgãos Públicos o envio das informações dos Eventos de Tabelas iniciou em 21 de julho de 2021. Este grupo será o último a se adequar a essa nova obrigação, conforme informa o *site* do eSocial (2022).

GRUPO 4 - órgãos públicos e organizações internacionais:

1ª Fase: 21/07/2021 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

2ª Fase: 22/11/2021 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigados a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos). Ex: admissões, afastamentos e desligamentos.

3ª Fase: 22/08/2022 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de agosto/2022)

Substituição da GFIP: (Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (ver Instrução Normativa RFB nº 2005, de 29 de janeiro de 2021).

(Data a definir) - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)

4ª Fase: 01/01/2023 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

A estratégia criada neste cronograma, de escalonamento dos grupos de empresas de acordo com os seus faturamentos, foi propícia para os Órgãos Públicos, pois desta forma, fez com que as grandes empresas iniciassem os testes e adaptações, e com isso os problemas que surgiram foram sendo sanados até chegar as demais, de menor porte. Empresas de grande porte possuem mais recursos tanto financeiros como tecnológicos e com isso, logo procuraram soluções no mercado para adaptarem seus sistemas e rotinas às exigências, o que contribuiu

como um estímulo para o desenvolvimento e geração de empregos em determinadas áreas, como Tecnologia da Informação, Recursos Humanos e outras, mas como também para a procura de serviços de assessorias relacionadas a esse assunto. Isso também determinou uma melhora e uma simplificação dos leiautes, atualmente determinados pela versão Simplificada, deixando o projeto mais enxuto e já considerando muitas particularidades do departamento pessoal e folha de pagamento para as instituições públicas que não existem nas empresas privadas (eSocial, 2021).

2.3 Obrigações acessórias que serão extintas

Segundo Oliveira (2018) há 15 obrigações trabalhistas e previdenciárias que serão simplificadas com o novo programa, tendo em vista que as informações serão comunicadas ao Governo de forma unificada, fazendo com que os profissionais economizem tempo na realização de suas tarefas, não tendo mais a necessidade de preenchimento de formulários obsoletos.

As obrigações que serão extintas, de acordo com Oliveira (2018, p. 69), com a implantação do eSocial 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 e a
GPS – Guia da Previdência Social.

Com essas alterações, num primeiro momento, o departamento de pessoal terá uma carga muito grande de tarefas e prazos a serem cumpridos, principalmente na fase dos envios dos dados em paralelo, onde os formulários considerados obsoletos terão que ser preenchidos e juntamente os dados serem enviados sob nova forma ao eSocial para suas validações. Essa questão é evidenciada no artigo

publicado por Vellucci, *et al.* (2018), onde o trabalho braçal dos colaboradores das empresas privadas com a implantação do eSocial principalmente nas revisões cadastrais dos funcionários, em seus cargos e funções, treinamentos obrigatórios, concessão de benefícios, bem como nos procedimentos e políticas tratadas pelo setor de Recursos Humanos. Além dessa estruturação das rotinas da administração setor de pessoal, é imprescindível o apoio das demais áreas envolvidas nas empresas, como a contabilidade, o jurídico, a tecnologia da informação e demais setores que fazem parte do funcionamento das empresas como um todo.

Passada essa fase turbulenta o departamento pessoal poderá colher os frutos desse trabalho, onde as informações serão precisas, coesas e muito retrabalho será evitado, pois tudo que está relacionado ao departamento pessoal e folha de pagamento será possível ser visualizado e ajustado em um único local. No artigo publicado por Canovas, Santos e Souza (2022), que relatam um estudo em um escritório de contabilidade, tratando as mudanças nas rotinas deste escritório para se adequar ao envio das informações de seus clientes ao ambiente de dados do eSocial é apresentado como um benefício para essa empresa a agilidade no acesso as informações prestadas, bem como os ajustes nas rotinas para o cumprimento dos prazos, deixando o contador menos sobrecarregado em suas atividades. Por fim, como vantagem também foi citado o fato de as informações serem digitalizadas e unificadas, facilitando o acesso e evitando perda de dados importantes dos clientes do escritório.

2.4 Planejamento e necessidade de adaptabilidade

Como se trata de uma nova forma de enviar informações para o Governo, as instituições têm que se preocupar com a qualidade dessas informações. De acordo com instruções fornecidas no *site* do eSocial e no Portal da Qualificação Cadastral (2021), antes de qualquer coisa, a instituição precisa realizar um recadastramento completo de seus funcionários, visto que os dados enviados serão cruzados com os dados existentes na base de dados da Receita Federal, no caso de CPF, nome, data de nascimento, por exemplo. No que se refere às informações trabalhistas e previdenciárias dos funcionários, estas serão cruzadas com o banco de dados da CAIXA, onde serão validados os dados de PIS/PASEP, regime trabalhista, admissões etc.

Conforme orientações de consultores, como Carvalho (2017), surge a necessidade de uma atenção especial a essa parte inicial do processo de implantação do eSocial, pois estas informações irão compor a base de informações RET do empregador no Ambiente Nacional.

Desta maneira as organizações precisam escolher um sistema de informação que esteja adaptado e atendendo as exigências dessa nova legislação para que seja possível o cumprimento dessa nova obrigação. Além do sistema, é necessário um suporte, e uma consultoria para auxílio nas mudanças de leiautes, quando estes ocorrerem pela legislação. Muitas vezes, leiautes que eram considerados em uma versão foram extintos em outra versão mais recente e criados mais alguns novos a serem informados. Isso faz com que a rotina do setor seja alterada novamente, pois o sistema de informação deverá ser atualizado e o pessoal responsável pelo envio das informações também terá que se atualizar para entender as mudanças ocorridas. (informação verbal) ¹

Um passo muito importante será o período de testes (GURGEL, 2013), que será fundamental para os usuários que desempenham essas atividades, pois a folha de pagamento será calculada pelo eSocial, ou seja, se o departamento pessoal gerar algum cálculo errado e efetivar o pagamento, com o eSocial isso não será mais possível.

Com base nas parametrizações das rubricas de folha de pagamento, enviadas nos eventos de tabelas pelo leiaute S-1010, por exemplo, o pagamento enviado posteriormente nos eventos periódicos, serão processadas e apuradas as bases de previdência social e FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) de cada colaborador do Órgão. O sistema do eSocial irá somente retornar os valores das bases de previdência e FGTS para o usuário verificar se estão corretas, e com isso gerar as guias de para recolhimento desses tributos (BRASIL, 2021).

Muitos erros gerados na folha de pagamento serão evitados dessa forma e muitos processos trabalhistas também, pois nem todas as instituições públicas possuem consultorias específicas para esse departamento, e somente por apontamentos do Tribunal de Contas dos Estados é que são analisados e ajustados os casos, quando identificados.

¹ Informação coleta no Curso eSocial para Órgãos Públicos (Como implantar?), ocorrido em Maringá – PR, de forma *online* pela plataforma *Zoom* ministrado pelo Prof. Rodrigo Moraes, nos dias 12,13,14 e 15 de julho de 2021.

Outro fator importante foi ressaltado na palestra 6º Encontros Contábeis, (informação verbal)² que tratou da aposentadoria dos funcionários, pois com as informações em um repositório de dados único, todo o processo será feito com mais agilidade e sem tanta burocracia, pois todos os vínculos empregatícios do funcionário estarão registrados, e os valores de recolhimentos estarão disponíveis para consulta e devidos cálculos previdenciários. Da mesma forma, para as licenças e acidentes de trabalho, todos os registros serão feitos obedecendo regras e validações, ou seja, tratativas até então feitas de qualquer forma pelo departamento não poderão ser mais executadas, devido a ordem e prazo do envio dos eventos relacionados.

Nesta mesma palestra, atenta-se para um primeiro momento em que realmente o trabalho será pesado para os responsáveis pelo envio das informações, pois terão que aprender uma nova forma de enviar as informações ao Governo e lidar com as constantes alterações e adiamentos de início de envios dessa obrigação. A ideia da implantação do eSocial é facilitar a vida dos colaboradores do setor de departamento pessoal, folha de pagamento e contabilidade quanto dos Órgãos, que estarão como responsáveis pelo recebimento desses dados.

Os estudos e pesquisas relacionadas a esse assunto tratam da imprescindibilidade de consultorias na área e adequação de processos gerenciais das entidades públicas, demandando de mais tecnologia e mudança a cultura organizacional dessas entidades, a fim de fazer com que a implantação de uma nova rotina em seus departamentos seja feita de forma organizada e coerente com a realidade, conforme curso de Implantação do eSocial para Órgãos Públicos, ministrado pelo professor Rodrigo Morais (informação verbal)³.

Com a implantação do eSocial a fiscalização de irregularidades por parte do Governo será facilitada pois as informações estarão disponíveis em um único lugar para serem consultadas e caso não haja o cumprimento destas obrigações as entidades serão punidas em valores monetários conforme detalha a Instrução Normativa Nº 2.005 de 2021.

² Informação coletada na Palestra 6º Encontros Contábeis, ocorrida em Brasília - DF, pelo Canal do CFC no *Youtube*, em 30 de setembro de 2021. Palestrantes: Laura Schwerz, Thomas Costa, Alexandre Manir Figueiredo Sarquis e Alex Assis de Mendonça. (<https://www.youtube.com/watch?v=qEck88zlh1E>).

³ Informação coleta no Curso eSocial para Órgãos Públicos (Como implantar?), ocorrido em Maringá – PR, de forma *online* pela plataforma *Zoom* ministrado pelo Prof. Rodrigo Morais, nos dias 12,13,14 e 15 de julho de 2021.

2.5 Estudos e pesquisas correlatas

O eSocial é uma obrigação que vem tendo seu cronograma de implantação alterado com o passar dos anos, ficando o setor público por último por ter suas particularidades e legislações específicas se comparadas às empresas do setor privado, pois estas já estão sendo obrigadas ao envio destas informações.

Realizando pesquisas sobre esse assunto, nota-se que existem poucos artigos e trabalhos dedicados a implantação do eSocial para Órgãos Públicos, mas mais direcionados a parte das alterações no âmbito dos setores Fiscal e Financeiro. Já na parte relacionada ao departamento pessoal, a maioria dos artigos estão direcionados ao setor privado.

Com a definição do novo cronograma para o grupo 4 que são os Órgãos Públicos, a partir de julho de 2021, os eventos de tabelas já podem ser enviados ao ambiente nacional do eSocial e validados, mas para que isso ocorra com sucesso, algumas mudanças deverão ser feitas no setor, tanto culturais, quanto de pessoal e de gestão, para que o sucesso seja obtido nesta nova etapa que está em andamento.

Dentre as pesquisas feitas em publicação de artigos e trabalhos acerca da implantação do eSocial para o setor público, esta seção apresenta alguns estudos realizados, e as conclusões que foram obtidas com base nestes trabalhos.

Costa, *et al.* (2018) relatam a pesquisa realizada com contadores públicos de trinta municípios paraibanos, com o objetivo de apresentar as mudanças ocasionadas pela implantação do eSocial na visão do contador. A pesquisa foi feita com base em aplicação de questionário aos contadores responsáveis pelos municípios da amostra. Neste contexto foi questionado quem seria o responsável pela manutenção das informações para o eSocial, e quem seria o maior beneficiado com a implantação dessa nova forma de envio desta obrigação e como estava sendo feita a comunicação com os gestores sobre essa nova realidade da implantação do eSocial.

Os resultados apontam que a maioria dos entrevistados tomou conhecimento da implantação dessa nova obrigação há pouco tempo, quando se compara com a data da publicação do decreto que o instituiu. Em relação ao planejamento e preparo dos profissionais para tratar desse assunto, o resultado apontou que a maioria dos contadores não estão preparados para essa nova realidade, e evidenciando a

necessidade de buscar maiores conhecimentos com cursos, palestras, sendo apenas uma minoria considerada preparada para comunicar aos gestores os impactos que essa nova obrigação irá causar na instituição.

Em termos dos processos utilizados pelo setor de folha de pagamento a grande maioria dos entrevistados acredita que os procedimentos precisam ser melhorados, pois o eSocial está voltado às informações vindas desse setor.

Ao serem questionados sobre as melhorias que o eSocial traria foi apontada uma redução na burocracia relacionada ao vínculo empregatício, atendendo ao objetivo da ferramenta em diminuir consideravelmente as obrigações acessórias até então vigentes.

O estudo finaliza com a opinião dos contadores, de quem seriam os maiores beneficiados com a implantação do eSocial, e onde a maioria acredita que sejam os empregados e logo após, o Governo. A comunicação com os gestores também foi considerada determinante neste estudo, onde a maioria dos contadores informa que não foi feita a comunicação desta nova obrigação aos gestores e relatam ainda a dificuldade encontrada em sensibilizar os gestores devido à falta de pessoal qualificado, principalmente o servidor público que será o responsável pelo envio e manutenção dessas informações ao ambiente do eSocial.

Bortoluzzi, *et al.* (2021) trataram da percepção dos entes públicos de quatorze municípios do oeste do estado de Santa Catarina no que tange à implementação do eSocial. A pesquisa foi feita com base em levantamento ou *survey*, onde foram obtidas informações do setor de Recursos Humanos no que se refere a mudança cultural dos órgãos públicos com a obrigação do envio do eSocial e foi feita a aplicação de questionário para esses municípios.

A pesquisa foi aplicada em 2018 e tinha a finalidade de analisar a implantação do eSocial, e ao questionar sobre o perfil dos respondentes, em termos de tempo de atuação do profissional da área de Recursos Humanos no município, a maioria estava no setor entre 4 a 10 anos (43%). Apenas um colaborador estava envolvido com o eSocial (71%), fator este preocupante pois em caso de qualquer afastamento deste colaborador o trabalho pode parar no que se refere ao eSocial.

A formalização da cultura organizacional também foi questionada, e a maioria dos respondentes (57%) informou que não é formalizada. E para os respondentes que possuem formalização, esta é feita em sua maioria, com o uso de documentos e

procedimentos internos (57%). De maneira geral foi identificado que a cultura organizacional não é bem definida e que por isso não há a formalização.

Em relação ao conhecimento do eSocial, 50% dos respondentes disseram que conheciam o eSocial entre 1 a 2 anos, e 43% avalia o seu nível de conhecimento como excelente. Nesta época, a implantação do eSocial estava prevista para o início de 2019, e esse foi um fator preocupante, pois estava bem próximo do início. Apenas 8% responderam que conheciam o eSocial a menos de um ano. A busca de conhecimentos sobre o e Social em sua maioria, estava sendo feita com cursos ou *workshops*, e em segundo lugar, com a busca por informações na leitura do MOS (Manual de Orientação do eSocial) e no próprio Portal eSocial do Governo Federal, porém em fase inicial de obtenção desse conhecimento.

Observa-se também que foi identificada a necessidade de mudança nos processos, como atualização de legislação, concessão de férias dentro do prazo definidos na legislação, entre outros. Neste quesito 64% dos respondentes acreditam que os servidores públicos são resistentes às mudanças. A falta de pessoas envolvidas na implantação do eSocial nos setores foi outro ponto analisado pela pesquisa, onde foi identificada a necessidade de mais colaboradores para desenvolvimento dessa atividade a fim de cumprir os prazos determinados pelo Governo. Quando questionado em relação a preparação do município para a implantação do eSocial, 7% responderam que estão preparados.

Neste estudo foi concluído que há necessidade de investimento dessas entidades em treinamentos e capacitação de pessoal e principalmente em adequação da legislação vigente com as práticas exercidas pela entidade, caso estejam em desacordo.

Em se tratando de adaptações, o artigo escrito por Vellucci, *et al.* (2018), que trata dos desafios da implantação do eSocial em empresas privadas, cita como necessidades de adaptabilidade para as empresas a questão da conscientização organizacional que deveria partir dos gestores, a revisão de processos internos feitos com foco em integração entre os setores, a promoção à reciclagem de conhecimentos de leis e regulamentações para que a empresa tenha certeza que está atendendo as legislações pertinentes à área, e a mudança do perfil do profissional de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, com a incumbência dessa nova obrigação.

Canovas, Santos e Souza (2022), relatam em seu artigo as mudanças que ocorreram no escritório de contabilidade com a implantação do eSocial. Neste estudo de caso, são relatadas as principais vantagens com a implantação que estão relacionadas com a qualidade da informação, a tempestividade das informações trabalhistas, unificação dos dados e a facilitação do cumprimento das obrigações acessórias exigidas até o momento. Apesar de haver mudanças nas rotinas de trabalho do escritório de contabilidade, este identificou que após o trabalho de implantação, o acesso às informações, a qualidade da mesma e o fato da centralização, trouxeram benefícios e agilizaram o serviço prestado do escritório para os seus clientes, no que está relacionado ao setor de Folha de Pagamento e Recursos Humanos.

Neste momento de implantação em que surgem as mudanças de rotinas e processos do setor, estas precisam ser observadas e ajustadas, tendo o apoio dos gestores junto aos responsáveis a fim de propor melhorias para auxiliar neste processo.

2.6 Etapas para a Implantação

No curso de eSocial para Órgãos Públicos, o professor e consultor, Rodrigo Morais (informação verbal)⁴, define alguns pontos a ser levados em consideração na implantação do eSocial nas entidades, como:

- a) A entidade precisa avaliar os pontos críticos para identificar o que está errado em termos de rotinas executada dentro do setor e as exigências do eSocial e com isso propor melhorias;
- b) Sensibilização dos gestores em relação ao assunto eSocial, apresentar aos gestores a importância de os setores estarem adequados para a implantação dessa nova exigência e o que precisa ser ajustado nas rotinas. Os gestores têm que estar a par desses novos procedimentos adotados e apoiar sempre que possível o setor. Estes devem estar sensibilizados em relação ao assunto, visto que o não envio das informações acarretará multas, um único dado incorreto poderá desencadear outras

⁴ Informação coleta no Curso eSocial para Órgãos Públicos (Como implantar?), ocorrido em Maringá – PR, de forma *online* pela plataforma *Zoom* ministrado pelo Prof. Rodrigo Morais, nos dias 12,13,14 e 15 de julho de 2021.

fiscalizações e até mesmo bloqueios de Certidões Negativas de Débitos que poderá prejudicar o município também, em outros setores;

- c) Criar uma equipe de estudos e trabalhos voltado somente para o eSocial independente das rotinas de departamento pessoal já desenvolvidas pelo setor;
- d) Realizar cursos, treinamentos, estudos dos manuais e documentação disponibilizada no endereço eletrônico do eSocial;
- e) Corrigir rotinas internas do setor para facilitar a geração de informações corretas a serem enviadas ao ambiente do eSocial, formalizando esses procedimentos para que todos os envolvidos tenham a informação e possam contribuir para o andamento do trabalho;
- f) Identificar se os sistemas de informações de gestão de pessoal possuem todas as informações cadastrais obrigatórias exigidas nos manuais disponibilizados pelo eSocial e caso contrário, exigir isso do fornecedor ou quem sabe avaliar a troca de sistema de informações, caso seja necessário. Os sistemas dos setores Financeiro/Fiscal também precisam ser adaptados para o EFD-REINF e DCTFWEB que está relacionado com o departamento pessoal e folha de pagamento. Conforme os dados dos funcionários estão desatualizados seria interessante realizar uma atualização cadastral juntamente com a qualificação cadastral disponibilizada pelo eSocial. Os dados devem ser de qualidade para que a entidade tenha um resultado satisfatório no envio dessas informações;
- g) Identificar rotinas que o departamento pessoal possa estar fazendo de forma não completa e tentar corrigir, como por exemplo, rotinas de admissão/ chamamento de concursos, exoneração, gestão de afastamentos temporários (férias e licenças), gestão de benefícios (vale transporte, alimentação, planos de saúde, etc.) e gestão de ponto (coleta e tratamentos

dos dados do ponto eletrônico ou manual) estão adequadas com a legislação;

- h) Mapeamento e documentação dos processos feitos pelo setor para identificar melhorias que podem ser feitas a fim de auxiliar neste processo;
- i) A criação de canais de comunicação entre os setores será um fator relevante com a implantação do eSocial pois as informações solicitadas estão relacionadas com os departamentos de Contabilidade, Pessoal, Medicina e Segurança do Trabalho, Financeiro, Fiscal, Informática (TI);
- j) Realizar reuniões periódicas para acompanhamento dos processos e da evolução do trabalho;
- k) Revisar contratos com terceiros e estagiários a fim de identificar se precisam ser feitas adequações para atender as exigências do eSocial.

Segundo o consultor, seguindo esses passos a instituição estará preparada para enviar as informações corretas e de acordo com as exigências do Governo, sem a necessidades de sofrer penalidades financeiras ao município.

2.7 Benefícios com a Implantação do eSocial

Passando a fase de maior trabalho com o planejamento da implantação e implementação do eSocial nos municípios estes passam a colher os frutos deste trabalho árduo.

Alguns desses aspectos foram tratados na palestra online 6º Diálogos Contábeis (informação verbal)⁵ sendo considerado um dos maiores benefícios, a criação do Banco de dados Nacional dos Servidores em cumprimento ao artigo 37 da Constituição Federal, ao artigo 3º da Lei 10.887/2004 e ao artigo 12 da EC 103/2019 que irá verificar:

- a) O cumprimento do teto constitucional;
- b) A acumulação indevida de cargos;

⁵ Informação coletada na Palestra 6º Encontros Contábeis, ocorrida em Brasília, pelo Canal do CFC no *Youtube*, em 30 de setembro de 2021. Palestrantes: Laura Schwerz, Thomas Costa, Alexandre Manir Figueiredo Sarquis e Alex Assis de Mendonça. (<https://www.youtube.com/watch?v=qEck88zlh1E>).

- c) Identificar outras inconsistências como concessões indevidas de benefícios previdenciários, assistenciais, emergencial e indicativo de óbitos);
- d) Melhorar a qualidade das informações para fins gerenciais e estratégicos;
- e) Viabilizar a avaliação atuarial com dados consistentes, completos e atualizados da vida funcional e previdenciária do servidor público de cargo efetivo;
- f) Geração de informações a partir de cruzamentos com dados de outras fontes de informação, como a emissão da Certidão de Tempo de Contribuição integrada e eletrônica;
- g) Identificação de fraudes na concessão e manutenção de benefícios previdenciários (RGPS/RPPS) e assistenciais;
- h) Melhoria e qualidade na contagem de tempo de contribuição e a compensação previdenciária, com a identificação de períodos de contribuições de RGPS e RPPS nos vínculos.

Ainda na palestra 6º Diálogos Contábeis (informação verbal)⁶, foi destacado que, o maior controle das informações e estas com maior qualidade o Governo estará sendo beneficiado juntamente com os municípios, onde o trabalho deles será facilitado no sentido de diminuir o número de obrigações acessórias a serem enviadas e a diminuição de erros e retrabalho por partes dos servidores públicos. Os modelos de documentos padronizados e de forma eletrônica auxiliam o entendimento e disponibilização das informações, visto que atualmente cada município emite seus documentos em modelos próprios, podendo assim causar, dificuldade de entendimento por partes dos solicitantes.

Por fim, foi constatado na palestra outro fator relevante, que é a contagem de tempo de aposentadoria, e a concessão de benefícios que vem causando problemas e divergências de informações, passando a ideia de um serviço público prestado de forma inadequada.

O Governo poderá combater as irregularidades e com isso tornando o sistema mais confiável e mais dinâmico para todos os envolvidos.

⁶ Informação coletada na Palestra 6º Encontros Contábeis, ocorrida em Brasília, pelo Canal do CFC no *Youtube*, em 30 de setembro de 2021. Palestrantes: Laura Schwerz, Thomas Costa, Alexandre Manir Figueiredo Sarquis e Alex Assis de Mendonça. (<https://www.youtube.com/watch?v=qEck88zlh1E>).

2.8 A importância do contador no processo de implantação do eSocial

A contabilidade aplicada ao setor público (CASP) é um segmento das ciências contábeis que adota, no processo gerador de informações, os princípios da contabilidade e as normas contábeis direcionadas ao controle patrimonial das entidades públicas, visando a transparência na apresentação das informações, a prestação de contas, controle de orçamento público, entre outras funções (FILHO, 2021).

Amorim, Rezende e Martins (2022) tratam das atividades desempenhadas pelo contador, que são as autorizadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), e também do apoio à tomada de decisões nas empresas. A evolução do profissional contábil vem sendo observada ao longo da história, e com o auxílio da tecnologia e uso de sistemas integrados, faz com que este se adapte as novas ferramentas de trabalho e com isso, desenvolvendo suas atividades dentro das necessidades que as empresas precisam.

Conforme Fonseca, *et al.* (2014), o perfil do profissional contábil atualmente, está voltado mais para estratégia e para os negócios da empresa. O ambiente competitivo no mercado atual, exige que os contadores possuam informações estratégicas da empresa de forma rápida e precisa, e habilidades, como negociação e medidas corretivas, objetivando a eficiência e a permanência da empresa no mercado.

O contador público, por sua vez, tem o papel de levar a transparência dos resultados obtidos nos Órgãos Públicos, para a comunidade e municípios, agindo de forma ética, e com isso, sendo um dos alicerces das instituições, dando saúde e continuidade às contas públicas dos municípios (KIEKOV *et al.*, 2015).

Para Ruschel, Frezza e Utzig (2011), o profissional de contabilidade destaca-se em meio as demais profissões pela busca contínua de conhecimentos para garantir a sua atuação no mercado, e com isso, podendo exercer suas atividades nas mais diversas áreas, desde que, mantenha um padrão de conduta ética profissional e mantenha um aperfeiçoamento profissional, sempre se adequando às legislações vigentes.

Com o aumento das legislações, principalmente para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o setor de departamento pessoal passa a ter a necessidade de um maior contato com este profissional para

auxílio e esclarecimentos sobre as legislações vigentes na área trabalhista e um apoio sobre que procedimentos a serem utilizados na empresa, para que essas leis sejam cumpridas e com isso, evitando custos com processos trabalhistas futuros (CAVALCANTI, 2020).

Com a implantação do eSocial, e este fazendo parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), a interligação dos sistemas de informação dentro dos órgãos públicos se faz necessária, e com isso, aumentando a comunicação com outros setores, como setor contábil, para a conferência dessas informações, sendo assim recomendável que o eSocial seja desenvolvido em conjunto com outras áreas afetadas pelo Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) (CONTO, 2018).

Costa, *et al.* (2018) relatam que com o advento do SPED social haverá cruzamento de dados relacionados as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das organizações, e com isso, gerando dados mais completos para análise e melhor reconhecimento do trabalhador nos diversos entes participantes do projeto eSocial, sendo estas atividades, relacionadas aos serviços desenvolvidos por contadores.

Desta forma, faz-se cada vez mais necessário o trabalho em conjunto do setor de pessoal com o setor contábil, mais precisamente com o contador, pois este está apto a analisar situações relacionadas à parte trabalhista que impactem a contabilização, no que tange a legislação e juntamente com um sistema de gestão adequado e interligados, faz com que o trabalho seja desenvolvido com mais segurança e qualidade nas informações a serem prestadas (CONTO, 2018).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo será descrita a metodologia utilizada nesta pesquisa, informando a classificação da pesquisa, como foi feita a coleta e a classificação dos dados e sua limitação.

3.1 Classificação da pesquisa

A pesquisa, quanto à sua natureza, pode ser classificada como aplicada, pois está relacionada a solução de problemas específicos, com o intuito de buscar a verdade para determinada aplicação prática nesta situação em particular, apontando a solução quase que imediata para o problema encontrado na realidade (BARROS; LEHFELD, 2007).

Segundo Marconi (2017, p. 241), “A especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo, às questões *como? com quê? onde? quanto?*”, e dessa forma, ela está norteadada por duas vertentes, que são os métodos qualitativos e quantitativos.

Quanto à forma de abordagem do problema, a presente pesquisa é classificada como qualitativa, pois se caracteriza por utilizar dados qualitativos, com o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas e ambientes sociais complexos, segundo a perspectiva dos próprios atores sociais (GIL, 2019), e quantitativa, pois irá analisar números, será determinado o número da amostra e de sua composição com o uso de ferramentas da estatística. (OLIVEIRA, 2021).

O presente trabalho, quanto ao objetivo de pesquisa, é classificado como pesquisa descritiva. Este tipo de pesquisa, de acordo com Gil (2019, p. 27):

As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Quanto ao procedimento técnico esta pesquisa foi classificada como Pesquisa Levantamento ou *Survey*, onde os dados serão coletados com o uso de um questionário, a ser enviado por meio eletrônico as Prefeituras da região Metropolitana e Serrana no estado do Rio Grande do Sul.

3.2 População e amostra

A população da pesquisa é composta pelos municípios estado do Rio Grande do Sul, e a amostra foram selecionadas 49 prefeituras pertencentes a região Metropolitana e Serrana do estado. A escolha das regiões está atrelada ao fato de as regiões estarem próximas a capital gaúcha, e serem municípios importantes para o estado, de acordo com suas representatividades econômicas e populacional.

3.3 Coleta e tratamento dos dados

Neste trabalho de pesquisa foi construído um questionário com onze perguntas abertas e fechadas, que foram enviadas por meio eletrônico a quarenta e nove Prefeituras da região Metropolitana e Serrana do estado do Rio Grande do Sul, com a utilização do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação o Cidadão (eSic), conforme a Lei de Acesso à Informação – Lei Federal Nº 12.527 (LAI), que disponibiliza o acesso às informações aos cidadãos, localizado no sítio eletrônico de cada entidade. A escolha pela região Metropolitana e Serrana se faz devido à sua relevância por englobar a capital e alguns dos seus maiores municípios. O objetivo desse questionário foi identificar como as Prefeituras estão adequando suas rotinas e se preparando para envio das informações relacionadas às exigências do eSocial, bem como a implantação do eSocial e seus principais desafios para o Departamento Pessoal e Folha de Pagamento.

O questionário foi composto de onze perguntas sendo a primeira pergunta fechada, e as demais perguntas abertas, onde o respondente poderia responder e desenvolver o assunto com mais detalhes. Este questionário foi construído com base na literatura revisada e este passou por um pré-teste, sendo encaminhado a um especialista no tema, a fim de identificar se as questões feitas estavam claras para o respondente, para que os retornos obtidos fossem dentro do esperado da pesquisa.

Desta forma, com o tipo de resposta obtida pode-se identificar problemas em suas rotinas laborais bem como ideias ou soluções para minimizar problemas acerca do trabalho desenvolvido.

O envio desses questionários foi feito pelos *sites* das Prefeituras no início do mês de fevereiro de 2022, pela opção do Sistema Eletrônico do Serviço de

Informação o Cidadão (eSic), tendo como base legal a Lei de Acesso à informação (LAI), que assegura o direito ao cidadão de fazer questionamentos feitos sobre a Instituição, e estes retornam com as respostas solicitadas. O prazo de retorno aos questionamentos de acordo com a Lei de Acesso à informação (LAI) é de vinte dias, sendo o mesmo possível de ser prorrogado por mais dez dias. O prazo limite de recebimento das respostas foi o dia dez de abril de 2022, e os dados recebidos até esta data foram os dados analisados.

3.4 Análise de conteúdo das respostas abertas

Os dados coletados em pesquisas podem ser obtidos de diversas maneiras e com a utilização de diversas ferramentas, e para que estes dados sejam úteis, estes precisam ser compilados, analisados e interpretados e apresentados sob forma de tabelas, gráficos ou diagramas (GIL, 2019).

Os dados coletados nesta pesquisa, com base no envio de questionário com onze perguntas, foram compilados e organizados em planilha eletrônica a fim de auxiliar na análise a ser feita e o relacionamento dessa análise com a teoria abordada. Da segunda pergunta à décima primeira, foram definidas perguntas abertas, dissertativas, onde o respondente poderia detalhar mais suas respostas de forma livre. Neste grupo de perguntas foi utilizada a metodologia de análise de conteúdo, onde os dados foram categorizados para melhor entendimento e análise.

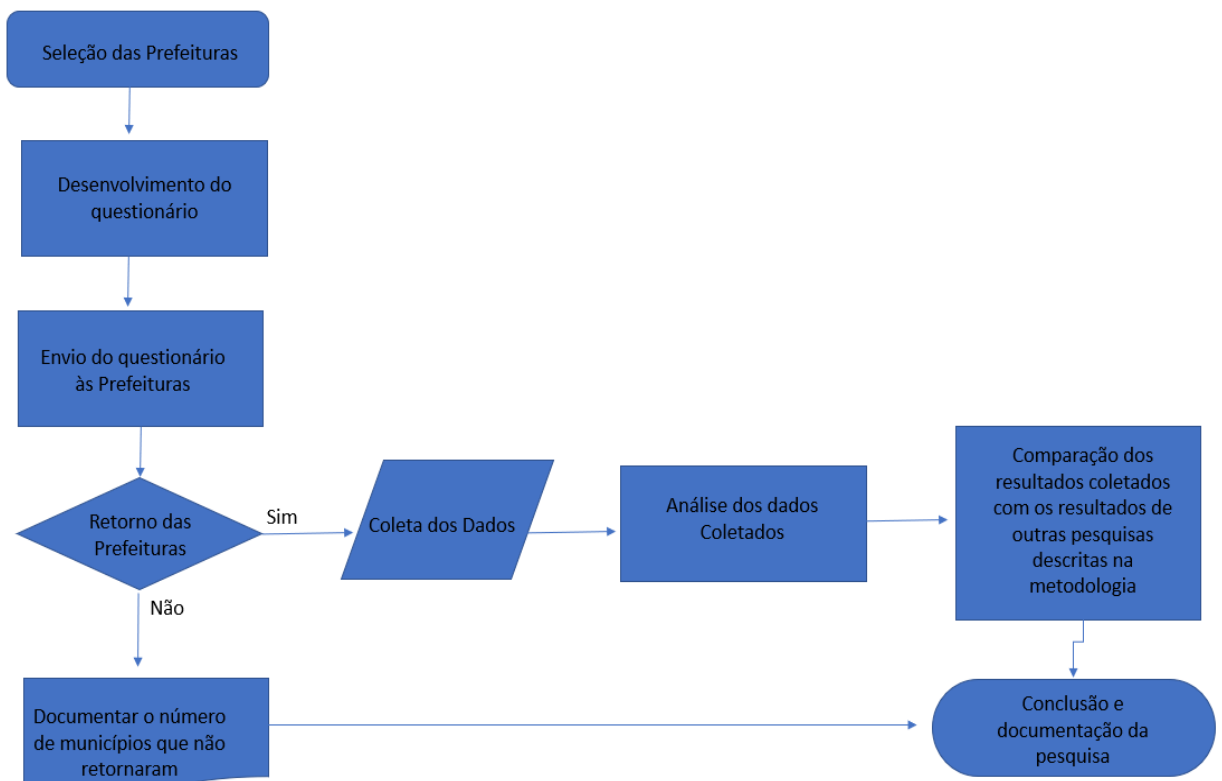
3.5 Limitação da pesquisa

A presente pesquisa se limitou à apresentação da importância do planejamento para o processo de implantação do eSocial no departamento pessoal de instituições públicas da região Metropolitana e Serrana do estado, onde foram aplicados os questionários. O estudo se baseou nos resultados da pesquisa feita em relação a implantação do eSocial nestes setores e os impactos e benefícios que isso trará aos municípios participantes. A dificuldade em obter as respostas dos questionamentos feitos às prefeituras também foi um limitador nesta pesquisa, pois foram recebidos retornos de menos da metade dos envios, prejudicando o conhecimento de mais realidades de municípios no processo.

3.6 Etapas da pesquisa

Esta pesquisa foi feita de acordo com as etapas descritas na Figura 3, onde foi feita a seleção das prefeituras, o desenvolvimento e o envio do questionário por meio eletrônico (eSIC). Após o retorno das prefeituras, os dados foram analisados e posteriormente comparados com estudos já realizados, mencionados no referencial teórico deste trabalho.

Figura 3 – Etapas da Pesquisa



Fonte: Próprio autor.

4- ANÁLISE DOS DADOS

No processo de envio do questionário às Prefeituras foi identificado que cada instituição determinava como apresentar essa opção de envio bem como a nomenclatura utilizada, sendo as vezes difícil de identificar o local correto para que fosse feito o envio dessas perguntas. Diversas nomenclaturas, como LAI, Acesso à Informação, eSIC, SIC, Portal da Transparência, foram opções encontradas nestes *sites* oficiais.

No preenchimento do formulário para envio dos questionamentos foram solicitadas informações sobre o contato de retorno, onde cada entidade pediu um tipo de informação de contato específico, sendo observado, algumas semelhanças em termos de utilização do mesmo sistema de protocolo. Algumas solicitavam informações como nome, endereço, telefone de contato, outras solicitavam o acesso à informação pelo *site* do eGov, que é a plataforma *online* utilizada pelo Governo Federal para fornecimento de diversos serviços aos cidadãos, chamada de Governo Digital. Outras prefeituras entraram em contato por e-mail solicitando o envio de cópia de documento com foto e CPF (Cadastro de Pessoa Física) do solicitante. O que se percebe é que existe mais de um sistema de protocolo dentro da entidade, algumas aceitam o protocolo feito pelo *site*, e outras criam outro protocolo interno com base na solicitação feita pelo *site*. Houve um caso de a prefeitura solicitar o pagamento de taxa para prestar retorno das informações solicitadas nesta pesquisa, e mesmo informando que na legislação não prevê cobrança deste tipo de serviço que está sendo solicitado, esta informou que o município determina a cobrança desta taxa, denominada de taxa de expediente.

Em relação aos retornos, dos quarenta e nove envios feitos aos municípios, vinte e um responderam, conforme dados da Tabela 1.

Tabela 1 – Retornos do Questionário

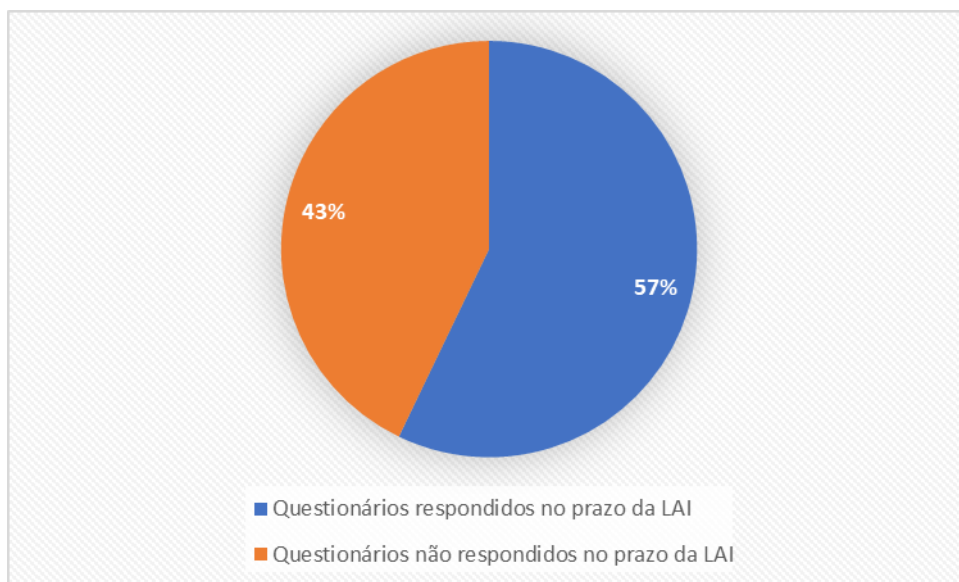
	Quantidade	Percentual
Questionários enviados	49	100%
Municípios que responderam	21	43%
Municípios que não responderam	28	57%

Fonte: Próprio Autor.

Dentre as vinte e uma respostas recebidas, somente doze municípios a fizeram dentro do período determinado pela Lei de Acesso à Informação (LAI),

conforme Gráfico 1. Foi constatado o não cumprimento dos prazos legais para os retornos das solicitações feitas, pois menos da metade dos municípios consultados não retornaram com suas respostas.

Gráfico 1 – Municípios que cumpriram o prazo da LAI



Fonte: Próprio Autor.

Os municípios que responderam ao questionário dentro do prazo da Lei de Acesso à Informação (LAI) estão listados na Tabela 2, juntamente com os dados da população estimada para o ano de 2021 (IBGE, 2021), e as receitas arrecadadas para o mesmo período. A lista está ordenada de forma decrescente pela informação da população estimada e pelas receitas arrecadadas no ano de 2021, que era o período do ano fechado disponibilizado no *site* do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul (TCE-RS, 2021).

Tabela 2 – Lista de Municípios que responderam no Prazo da LAI

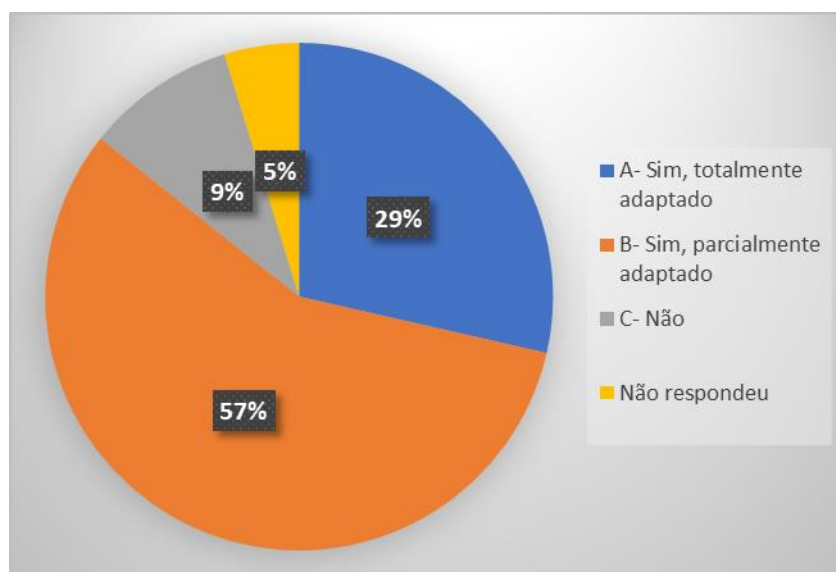
Cód. Município (IBGE)	Nome Município	População estimada em 2021 (IBGE)	Receitas Arrecadadas 2021 (TCE-RS)
4305959	COTIPORÃ	3.824	30.929.130,09
4316006	ROLANTE	21.591	85.222.125,78
4308201	FLORES DA CUNHA	31.352	165.037.494,48
4304804	CARLOS BARBOSA	30.630	175.985.763,84
4314050	PAROBÉ	59.419	181.691.195,45
4307906	FARROUPILHA	73.758	357.763.798,29
4318705	SÃO LEOPOLDO	240.378	889.388.254,42
4309209	GRAVATAÍ	285.564	972.292.024,63
4305108	CAXIAS DO SUL	523.716	1.941.390.500,20

Cód. Município (IBGE)	Nome Município	População estimada em 2021 (IBGE)	(continuação)
			Receitas Arrecadadas 2021 (TCE-RS)
4304606	CANOAS	349.728	2.031.720.115,84
4314902	PORTO ALEGRE	1.492.530	6.457.029.425,45

Fonte: O autor com base nos dados do IBGE, 2021 e TCE-RS, 2021.

O primeiro questionamento feito para as prefeituras foi uma pergunta fechada com três opções de respostas relacionada ao *status* atual do município em relação as exigências para a implantação do eSocial e as adaptações necessárias a serem feitas para o seu atendimento. As opções de respostas eram “Sim, totalmente”, “Sim parcialmente adaptadas e “Não”. Das vinte e uma respostas recebidas, uma prefeitura não respondeu, seis responderam que estão adaptados totalmente as exigências do eSocial, doze estão parcialmente adaptados e dois responderam que não estão adaptados.

Gráfico 2 – Questão 1 – *Status* de atendimento as exigências do eSocial



Fonte: Próprio Autor.

Este resultado indica que a maioria dos municípios respondentes (57%) estão se adaptando às exigências de implantação, visto que essa pesquisa foi feita no período da segunda fase de envios dos eventos do eSocial e pode-se entender que os municípios estão cientes dessa realidade e que estão buscando informações para adequação. Um percentual de 9% ainda não está adaptado e não iniciou a primeira fase da implantação.

A pesquisa feita pelo Costa *et al.* (2018), relacionada no referencial teórico deste trabalho, apresenta que apesar do envio das informações já estar em andamento, os entrevistados tomaram conhecimento há pouco tempo que deveriam ser enviados os dados e não teriam mais prorrogações. O mesmo ocorreu nas prefeituras entrevistadas nesta pesquisa, onde a maioria dos municípios entrevistados ainda estão se adaptando para o cumprimento dos prazos terminados.

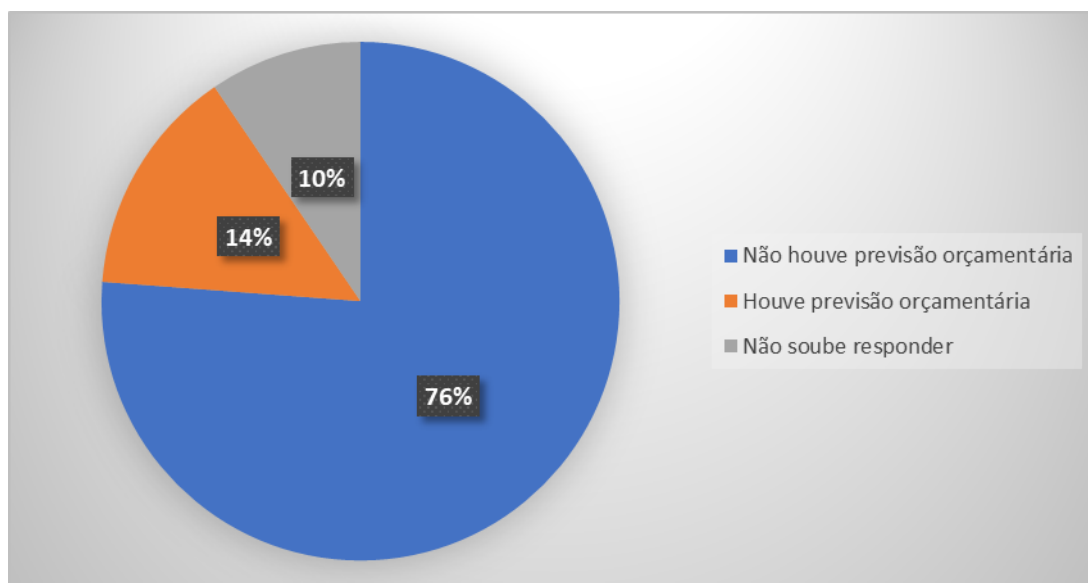
Já na pesquisa de Bortoluzzi, *et al.* (2021) quando questionado em relação a preparação do município para a implantação do eSocial, 7% responderam que estão preparadas. Na pesquisa feita nas prefeituras do estado do Rio Grande do Sul, foi apresentado o resultado de 29% das prefeituras estão totalmente adaptadas para a implantação do eSocial.

O cronograma de implantação do eSocial para o grupo 4 teve alterações durante o desenvolvimento da análise de dados desta pesquisa, então, as prefeituras tiveram um prazo maior para dar a continuidade, ou o início do processo de implantação. A cada alteração definida pelo Comitê Gestor do eSocial, estas são repassadas para os responsáveis pelo *software* de gestão e para os usuários, a fim de verificar o impacto dessas mudanças no trabalho que está sendo desenvolvido e agregando mais informações ao processo.

A partir da segunda pergunta até a décima primeira, foram questionamentos abertos, dissertativos, onde o respondente pode detalhar melhor as informações sobre cada item questionado.

Na segunda pergunta foi questionado sobre a previsão orçamentária específica para gastos com esta implantação. Das respostas recebidas, duas prefeituras não souberam responder porque não tinham acesso à informação, dezesseis responderam que não foi feita previsão orçamentária para essa implantação e três responderam que houve a previsão para isso.

Gráfico 3 – Questão 2 – Previsão Orçamentária para a Implantação

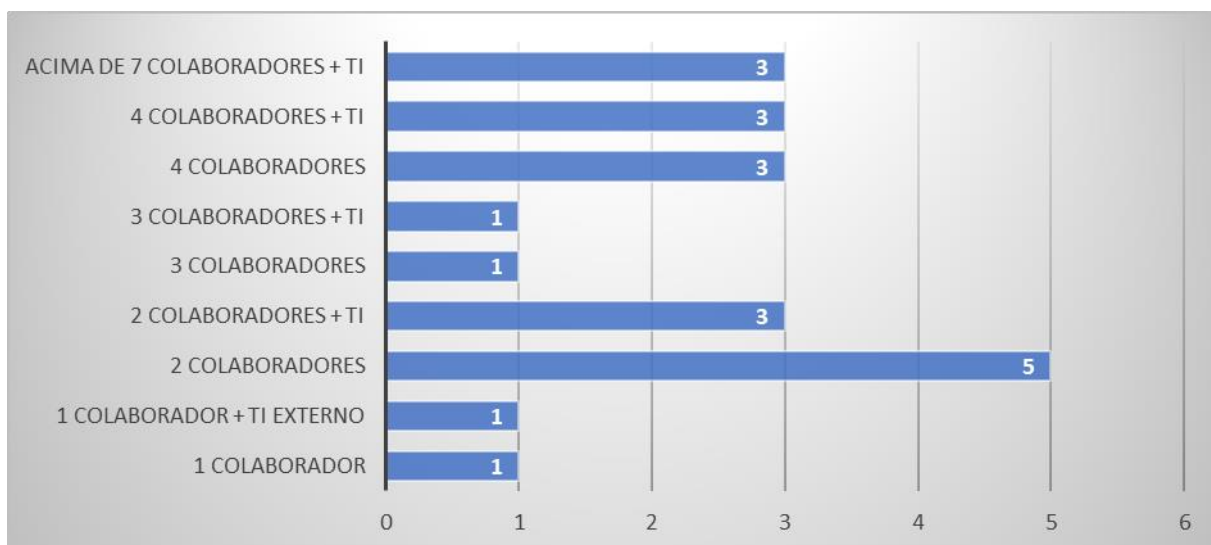


Fonte: Próprio Autor.

No Gráfico 3, observa-se que os sistemas de gestão de folha de pagamento e recursos humanos das prefeituras, em sua maioria, desenvolveram e liberaram o acesso as novas funcionalidades para o envio dessa obrigação juntamente com o sistema, passando a considerar como uma nova alteração legal, como ocorre com demais obrigações acessórias, quando tem mudanças na legislação e leiautes e que os municípios precisam se adaptar. Então a previsão orçamentária em sua maioria já estava sendo considerada na própria dotação da licitação destes sistemas de gestão, conforme as respostas detalhadas pelos respondentes no que se refere a previsão orçamentária. Esta evidência foi identificada na resposta dissertativa que alguns municípios forneceram.

A terceira questão está relacionada ao número de colaboradores da instituição que estão envolvidos nesse processo de implantação do eSocial dentro dos setores de recursos humanos e folha de pagamento e se o setor de tecnologia informação (TI) está participando, onde os dados são apresentados no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Questão 3 – Número de Colaboradores envolvidos com a Implantação



Fonte: Próprio Autor.

Somente uma prefeitura informou que junto com os colaboradores envolvidos estão dois contadores, os demais que citaram a informação do cargo que ocupam esses colaboradores no próprio setor de recursos humanos e folha de pagamento juntamente com estagiários. Relacionando essa informação com a pesquisa feita por Costa, *et al.* (2018), foi apontado na análise dos dados a existência de uma tendência à concentração dos serviços em um mesmo profissional, e que, apesar dos contadores informarem que possuem conhecimento sobre o eSocial, não se sentem preparados para a implantação, assim como em comunicar aos gestores sobre as mudanças que ocorrerão com a utilização do eSocial pelas entidades públicas.

Observa-se que dezoito municípios estão com até quatro colaboradores alocados para a implantação do eSocial, isso mostra um número pequeno de servidores para o porte destes municípios, conforme dados apresentados na Tabela 2, em termos de arrecadação e a população onde essas informações apresentadas estão associadas aos respondentes de maior porte.

Em relação ao apoio do setor de Tecnologia da Informação, a maioria dos municípios de menor porte, estão contando com esse apoio. O município de maior porte não informou a quantidade de colaboradores da tecnologia da informação (TI) envolvidos, mas este município possui seu próprio sistema, e os processamentos são realizados por sua empresa de processamento de dados, como informado quando questionado sobre a adequação do sistema de informações. Destes

retornos, seis municípios não responderam se possuem ou não o apoio do setor de tecnologia da informação para a implantação.

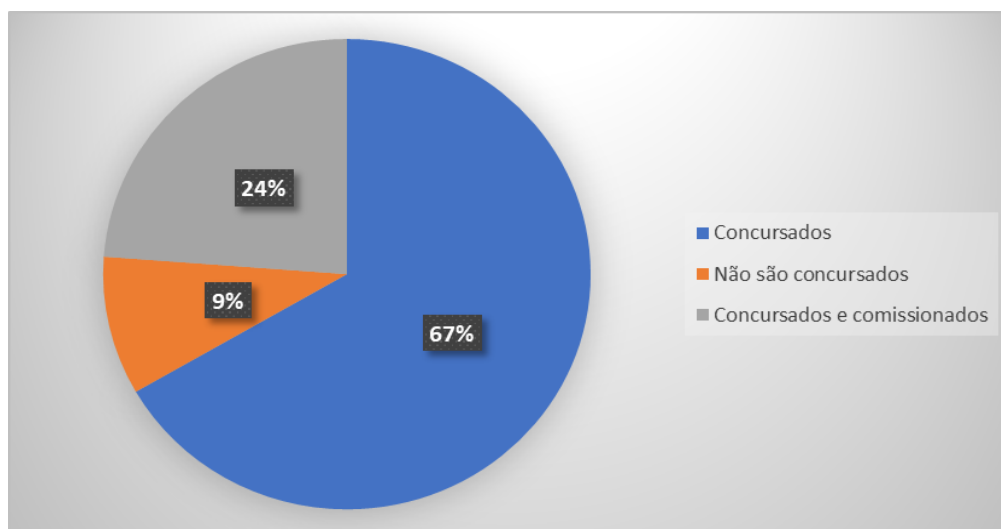
No artigo publicado pelos autores Bortoluzzi, *et al.* (2021) tratando da percepção dos entes públicos de quatorze municípios do oeste do estado de Santa Catarina no que tange à implementação do eSocial, foi apresentado o número de colaboradores no órgão para a implantação e na maioria das respostas obtidas, é de apenas um servidor alocado para implantação do eSocial. Esta situação se reflete em algumas prefeituras desta pesquisa que indicam que estão com pouca mão de obra para as atividades que precisam ser desempenhadas, principalmente as prefeituras menores.

A quarta pergunta está relacionada ao tempo de serviço público desses colaboradores dentro da prefeitura e foram retornados que este período vai de menos de um ano até vinte e sete anos de trabalho. Dentre as respostas recebidas foi identificado que a maior ocorrência é de colaboradores com um ano de trabalho no serviço público e depois com mais de vinte anos.

Observa-se que a distribuição destes colaboradores está em um colaborador com menos tempo de serviço trabalhando junto com outro com mais tempo de serviço, onde informam que existem mais de um colaborador trabalhando no projeto de implantação. Evidencia-se que a equipe é formada por servidores mais experientes juntamente com os menos experientes no setor para o desenvolvimento destas atividades.

Ao serem questionados se estes colaboradores são concursados, duas prefeituras informaram que os colaboradores envolvidos na implantação não são concursados, quatorze responderam que todos são concursados e cinco tem a equipe formada por concursados e não concursados, os chamados cargos em comissão ou cargo em confiança, conforme apresentado no Gráfico 5.

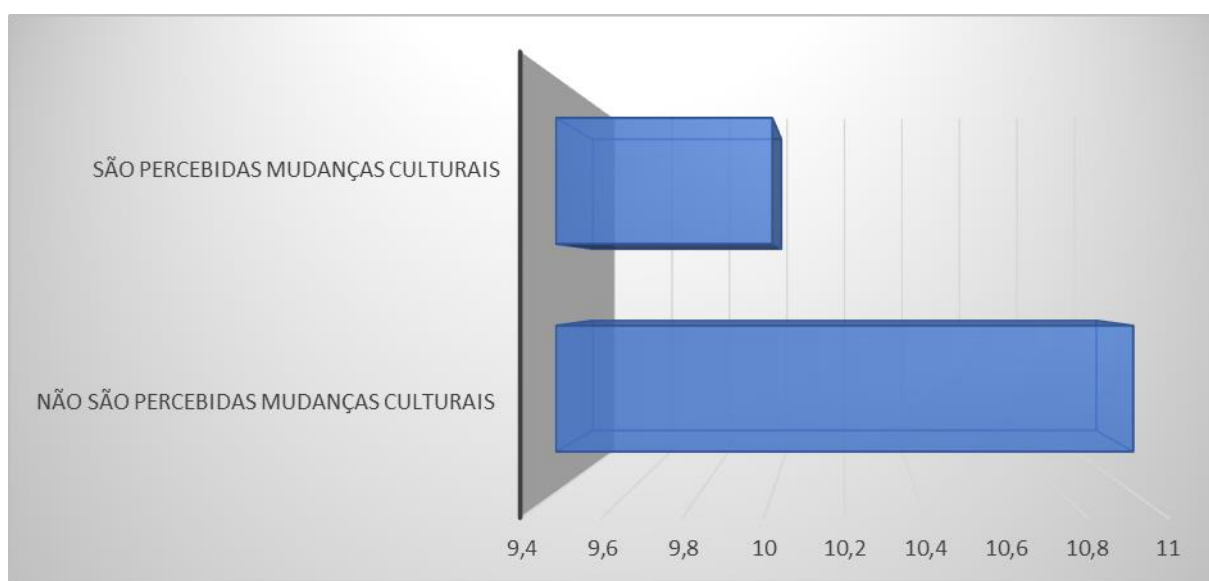
Gráfico 5 – Questão 5 – Provimento dos Colaboradores



Fonte: Próprio Autor.

Quando questionado sobre as mudanças culturais percebidas com a implantação do eSocial no Órgão, onze prefeituras responderam que não perceberam mudanças nesse quesito e dentre essas onze, uma respondeu que já trabalham com todos os dados exigidos no eSocial e esta é somente uma nova forma de envio destes dados. As outras dez prefeituras responderam que perceberam mudanças culturais na prefeitura com a implantação do eSocial, apresentado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Questão 6 – Mudanças Culturais



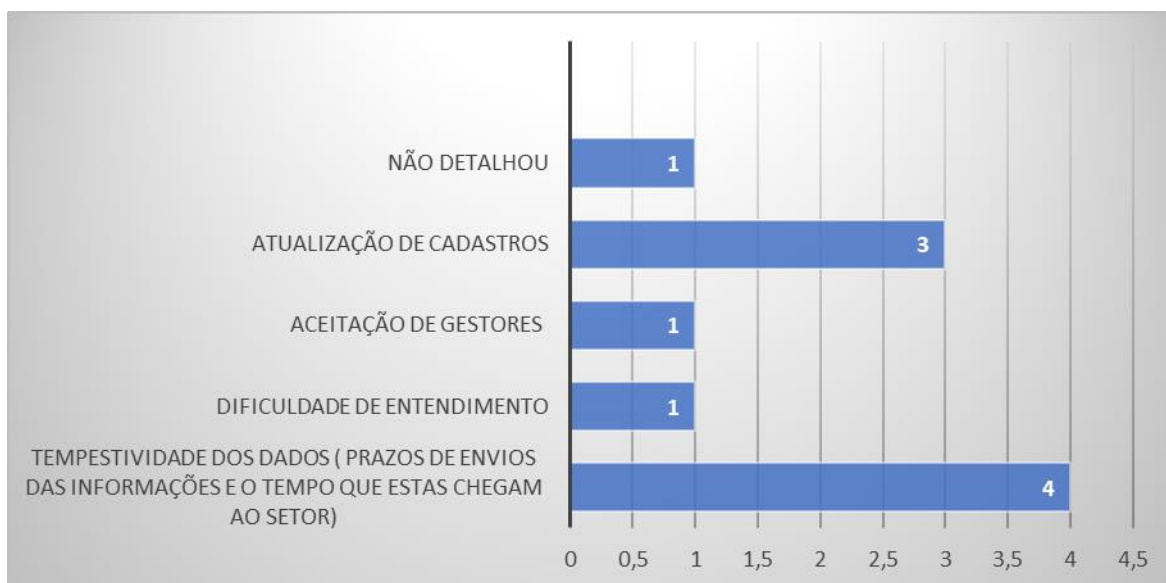
Fonte: Próprio Autor.

As mudanças culturais que foram percebidas pelas prefeituras foram elencadas de acordo com o Gráfico 6, onde a maior mudança está nas rotinas de trabalho que tiveram que ser alteradas, como o fator do tempo de recebimento das informações do setor de recursos humanos e folha de pagamento e este envio dessas informações para o eSocial.

No detalhamento das respostas recebidas sobre as mudanças culturais ocorridas neste processo de implantação, foram citados os itens abaixo, em detalhes, e no Gráfico 7 a quantidade de respostas para cada item identificado.

- a) Tempestividade dos dados para o cumprimento dos prazos, onde houveram mudanças de procedimentos e normas internas para os processos de admissões, exonerações e lançamentos de atestados médicos para que o envio dessas informações possa ser feito no prazo;
- b) Atualização de cadastros, onde foi identificada a necessidade de criação de rotina para recadastramento periódico de seus colaboradores, devido aos dados defasados de algumas prefeituras relacionados aos cadastros de servidores, com informações desatualizadas e muitas vezes faltante. O uso da ferramenta de qualificação cadastral individual a cada nova admissão, para identificação de qualquer inconsistência antecipadamente ao envio dessa informação para o ambiente de dados do eSocial;
- c) Aceitação dos gestores;
- d) Dificuldade de entendimento dos leiautes em relação aos dados que devem ser enviados.

Gráfico 7 – Questão 6 – Mudanças Culturais Percebidas

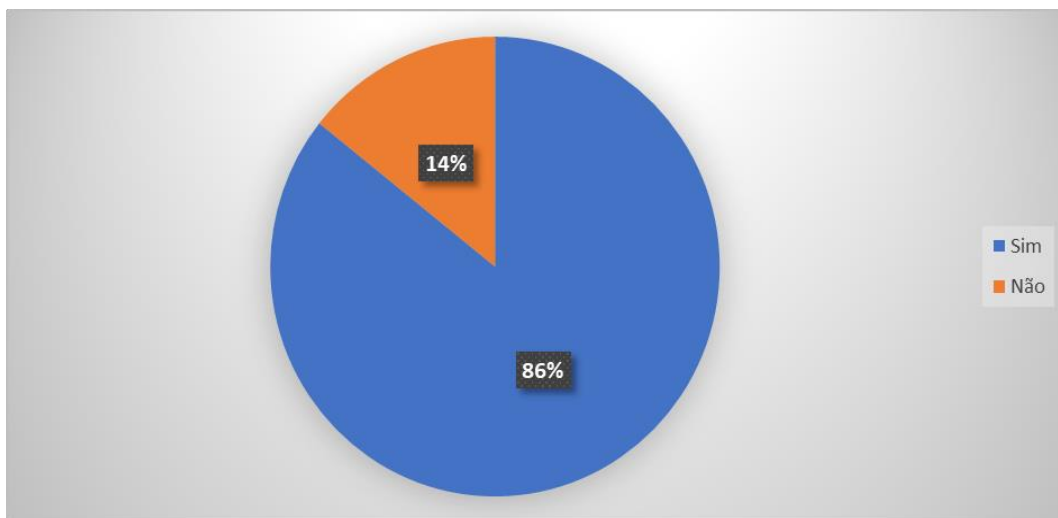


Fonte: Próprio Autor.

No que está relacionado a necessidade de mudanças em processos internos executados pelo órgão, na pesquisa feita por Bortoluzzi, *et al.* (2021), 64% dos respondentes acreditam que os servidores públicos são resistentes a mudanças. Na pesquisa feita com as prefeituras do estado do Rio Grande do Sul, 20% elencam que a dificuldade de mudanças culturais em relação as rotinas e processos feitos nestas entidades. A falta de pessoas envolvidas, e a necessidade de mais colaboradores no desenvolvimento dessas atividades, também são evidências presentes nessa pesquisa.

Em relação à capacitação desses colaboradores, foi perguntado se os funcionários envolvidos estão sendo treinados para o entendimento desta nova obrigação, e quais seriam as medidas adotadas.

Gráfico 8 – Questão 7 – Capacitação dos Colaboradores

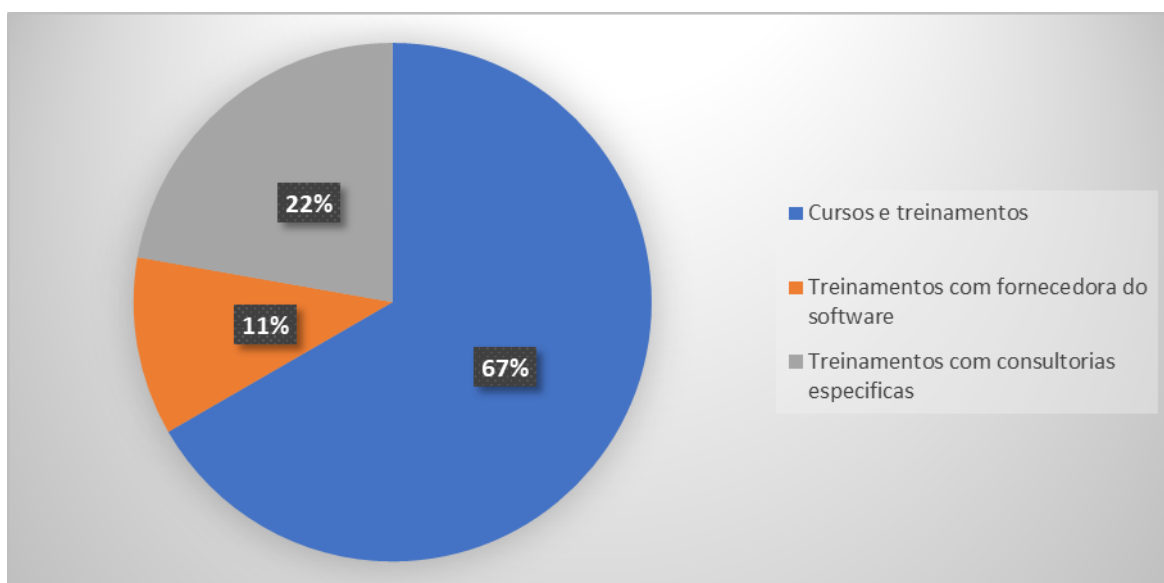


Fonte: Próprio Autor.

Das respostas obtidas, apresentadas no Gráfico 8, três prefeituras (14%) responderam que não estão fazendo e não fizeram cursos sobre o eSocial e, dentre essas três, uma respondeu que está aguardando o treinamento do sistema de folha de pagamento para obter conhecimento sobre o assunto. As demais, dezoito prefeituras, estão tendo acesso a capacitações sobre o assunto.

Em relação as capacitações feitas pelos colaboradores respondentes (86%), estas são detalhadas no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Questão 7 – Tipos de Capacitações



Fonte: Próprio Autor.

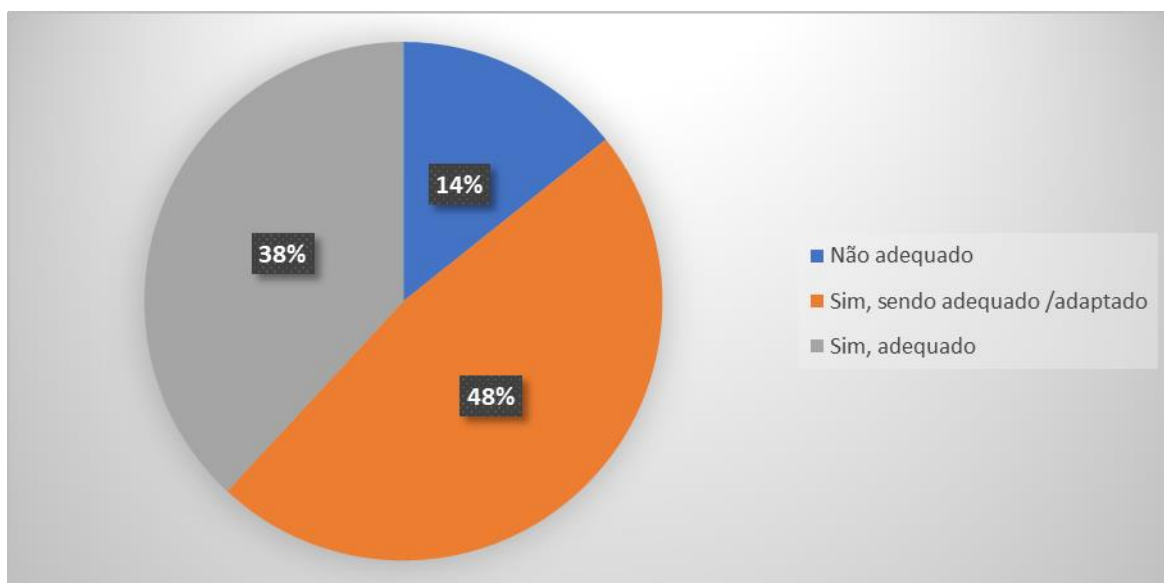
Dentre as capacitações apresentadas no Gráfico 9, das dezoito prefeituras respondentes, indicam que cursos e treinamentos como sendo as capacitações mais investidas (67%), logo em seguida, o acesso a treinamentos com consultorias específicas sobre o tema (22%), e treinamentos com empresa fornecedora do *software* de gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento (11%).

Na pesquisa feita por Costa, *et al.* (2018) foi evidenciado que a maioria dos colaboradores não estavam sendo preparados, existindo a necessidade de buscar maiores conhecimentos com cursos e palestras. Na pesquisa feita com as prefeituras gaúchas, 86% já estão em busca de capacitações para busca de conhecimentos sobre o eSocial. Observa-se que, conforme as fases da implantação vão se aproximando a busca por essas capacitações vão aumentando, pois não estão sendo postergados os prazos como era de costume, então as prefeituras precisam se adaptar.

Em relação a busca de conhecimentos sobre o assunto, Bortoluzzi, *et al.* (2021), destacaram em sua pesquisa que a maioria estava sendo feita com cursos, *workshops* e a leitura do Manual de Orientação do eSocial (MOS). Na pesquisa realizada com as prefeituras gaúchas não foi apontado a busca de informações sobre o assunto acessando o Manual de Orientação do eSocial (MOS), e sim a dificuldade de entendimento do que está sendo pedido nos leiautes.

O Gráfico 10, que trata da adaptação do sistema de gestão em relação as exigências do eSocial, apresentou os seguintes resultados:

Gráfico 10 – Questão 8 – Adaptação do Sistema de Gestão

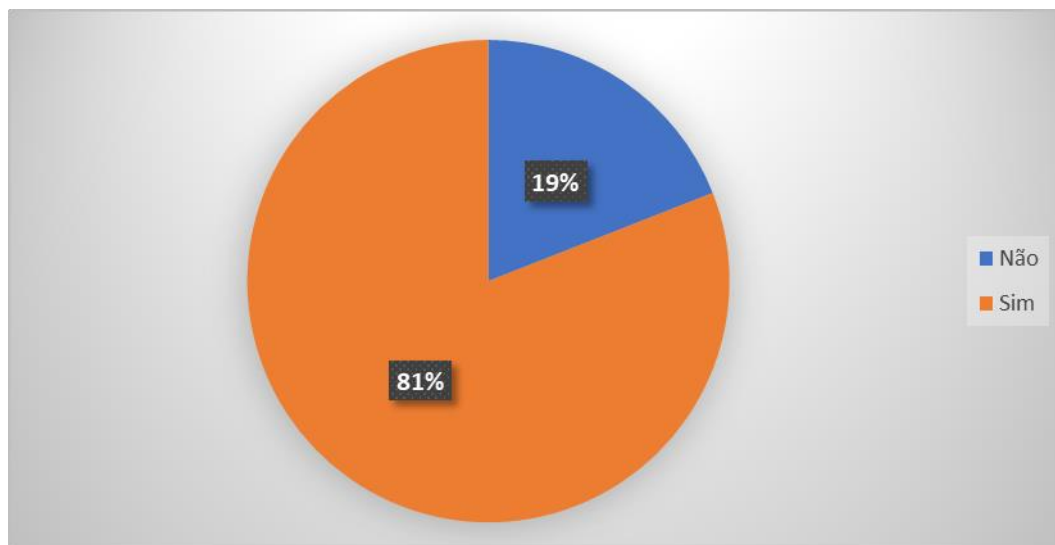


Fonte: Próprio Autor.

Sobre o sistema de gestão dessas informações, se este está adequado para atender a todas as informações solicitadas pelos leiautes do eSocial, dez prefeituras responderam que estão em implantação e andamento da segunda e terceira fases (48%), conforme cronograma definido pelo eSocial, e três (14%) ainda não tiveram esses acessos liberados no sistema pela empresa fornecedora do *software* então não sabem dizer se tudo que está sendo solicitado está atendido pela aplicação e oito prefeituras (38%) estão com o sistema de gestão completamente adequado as exigências do eSocial.

A nona pergunta está relacionada ao apoio de empresas de consultorias ou empresas de tecnologia da informação (TI) para auxiliar neste projeto, e quatro prefeituras responderam que não tiveram acesso a esse tipo de consultoria e dezessete responderam que sim, tiveram acesso a esse serviço. O Gráfico 11 detalha a distribuição das respostas.

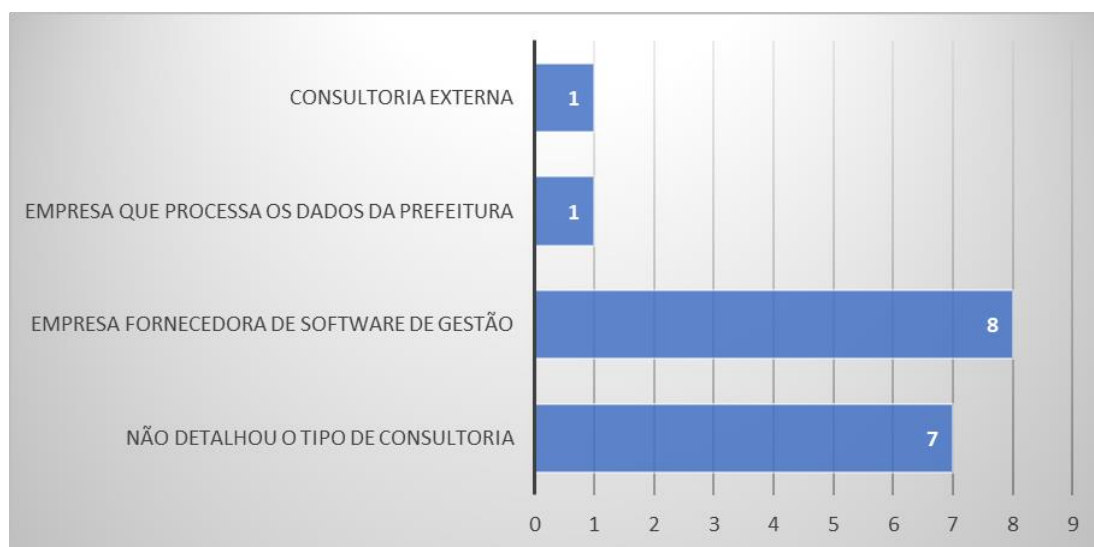
Gráfico 11 – Questão 9 – Empresas de Consultoria e de TI



Fonte: Próprio Autor.

O serviço de consultoria prestado para essas dezessete prefeituras foi indicado no gráfico 12 onde a maioria está tendo a consultoria da empresa fornecedora do *software* de Gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento. Destas repostas, sete prefeituras não detalharam quem fornece consultoria, somente informa que está tendo este tipo de auxílio. Uma prefeitura indica que está sendo auxiliada por consultoria externa e, a prefeitura de maior porte, está tendo esse apoio com a própria empresa que processa todos os dados da folha de pagamento para este município. O Gráfico 12 detalha as consultorias utilizadas.

Gráfico 12 – Questão 9 – Tipos de Consultorias



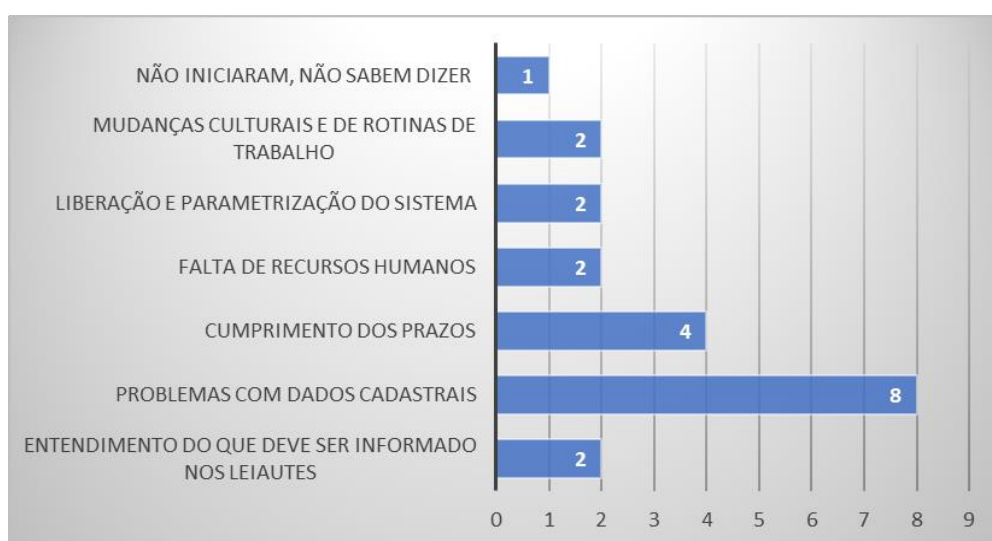
Fonte: Próprio Autor.

Ao serem questionadas sobre as principais dificuldades enfrentadas pela prefeitura neste processo de implantação, foram elencadas abaixo:

- a) Entendimento dos dados que devem ser enviados;
- b) Entendimento de críticas e erros gerados no envio dos dados pelo eSocial;
- c) Cumprimento dos prazos de envio dos eventos com as informações do eSocial (admissão, exoneração);
- d) Falta de envolvimento e comunicação dos setores dentro da prefeitura;
- e) Falta de pessoal para trabalho (mão de obra qualificada);
- f) Parametrização do sistema;
- g) Mudanças de rotinas internas de trabalho utilizada há muito tempo (atendimento as regras da legislação para os celetistas);
- h) Atualização cadastral e dados no sistema.

O Gráfico 13 apresenta a lista das dificuldades enfrentadas na implantação.

Gráfico 13 – Questão 10 – Dificuldades na Implantação



Fonte: Próprio Autor.

As dificuldades elencadas pela pesquisa de Costa, *et al.* (2018), tratam da comunicação com os gestores para que eles identifiquem as adequações necessárias para a implantação, bem como falta de pessoal qualificado para desempenhar as atividades neste processo. Estas dificuldades também foram citadas na pesquisa com as prefeituras, onde a dificuldade na sensibilização dos gestores foi a questão de mudança cultural no órgão, e o número reduzido de

colaboradores para a quantidade de trabalho que está sendo gerado com a implantação.

A última pergunta feita foi relacionada os principais benefícios que a prefeitura espera com esta implantação e o resultado está demonstrado no Gráfico 14:

Gráfico 14 – Questão 11 – Benefícios com a Implantação



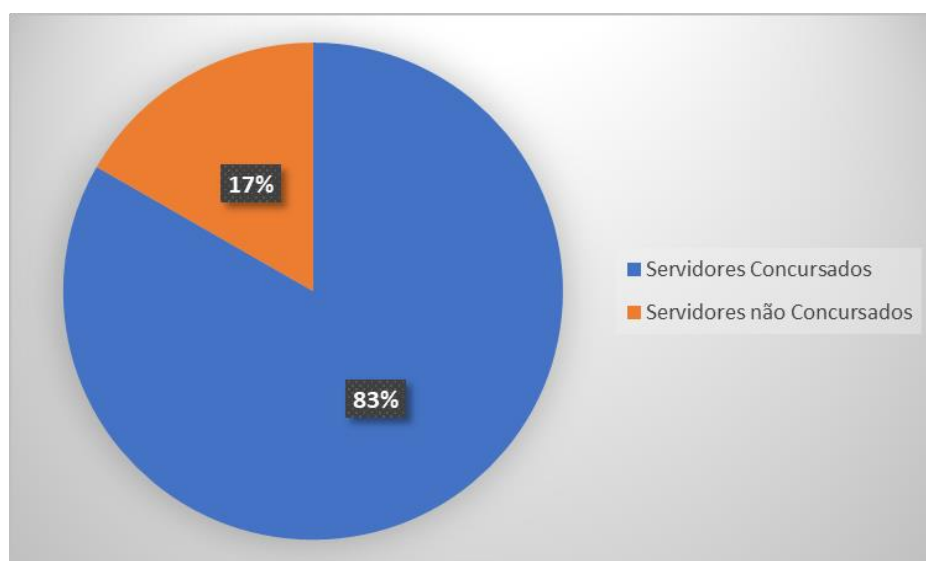
Fonte: Próprio Autor.

Em relação aos benefícios pelo Costa, *et al.* (2018) sinalizam que a diminuição das obrigações acessórias como destaque para esse quesito. Na pesquisa com as prefeituras esse benefício também é citado, juntamente com a unificação e padronização das informações relacionadas a Recursos Humanos e Folha de Pagamento.

Por fim serão destacadas as respostas apresentadas pelos municípios que indicaram por meio do questionário que seu atual *status* da implantação do eSocial é totalmente entendido (29%).

No Gráfico 15 são apresentadas essas informações.

Gráfico 15 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Pessoal



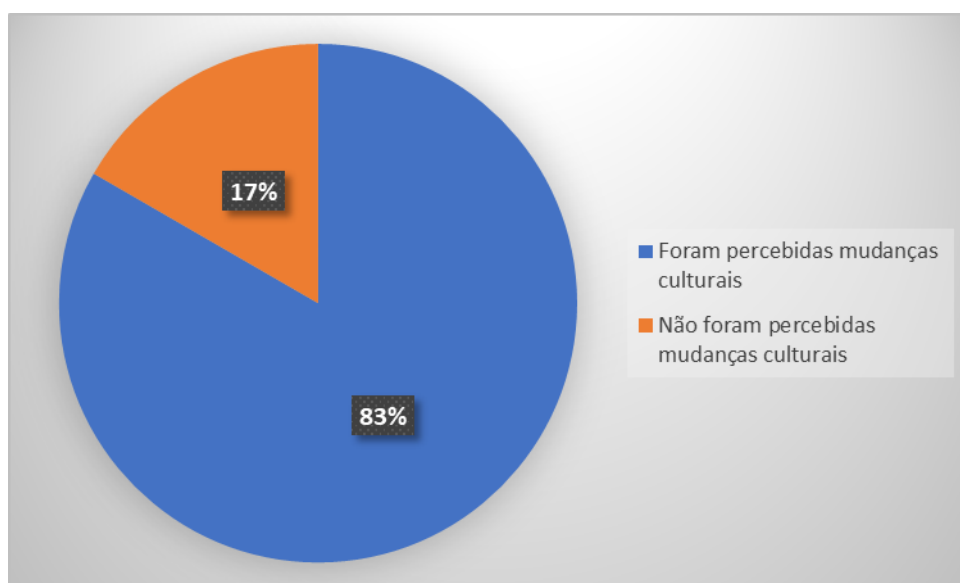
Fonte: Próprio Autor.

O percentual de servidores concursados atuantes no processo de implantação é de 83%, sendo somente um município indicando que a alocação feita foi de colaborador não concursado (17%).

Observa-se a tendência dos municípios que estão mais avançados no processo de implantação, em designar colaboradores concursados para execução das tarefas, pois estes geralmente estão mais tempo na prefeitura e possuem mais experiência no setor e poderão dar continuidade ao trabalho devido a sua estabilidade.

Em relação as mudanças culturais ocorridas no setor, na avaliação deste critério pelos municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas, 83% tiveram a percepção de mudanças culturais e 17% não tiveram essa percepção, conforme Gráfico 16.

Gráfico 16 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Mudanças Culturais Percebidas



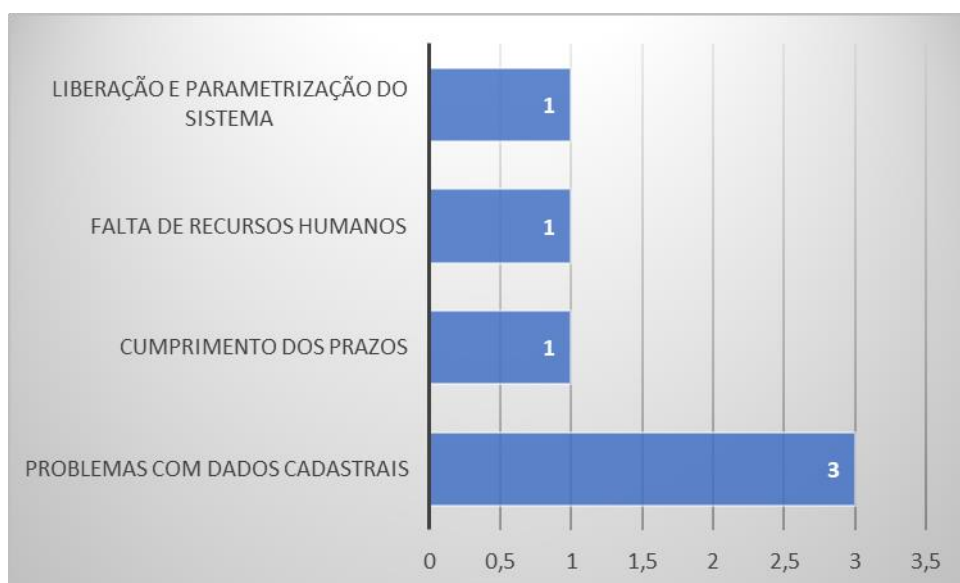
Fonte: Próprio Autor.

Estas mudanças são consideradas positivas para os municípios pois estes consideram as atualizações cadastrais, a aceitação dos gestores e a tempestividade dos dados para o envio ao ambiente do eSocial, fatores positivos que ocorreram nos municípios durante essa fase inicial de implantação.

Seguindo por essa mesma análise, 83% dos municípios utilizaram-se dos recursos de treinamentos, consultorias e assessorias para auxílio no entendimento e no processo de implantação, e 17% não utilizou nenhum destes recursos.

Em relação às principais dificuldades enfrentadas pelo município no processo de implantação, a maioria dos municípios relataram problemas com dados cadastrais dos servidores, e os demais, acerca de dificuldades com a liberação e a parametrização do sistema de gestão, falta de recursos humanos para desempenho das atividades e a dificuldade em cumprimento dos prazos determinados pelo Governo, conforme apresentado no Gráfico 17.

Gráfico 17 – Práticas dos Municípios com exigências do eSocial totalmente atendidas – Dificuldades Enfrentadas no Processo de Implantação



Fonte: Próprio Autor.

Conclui-se com essas informações que, os municípios que estão mais avançados no processo de implantação do eSocial, buscaram conhecimentos sobre esta nova forma de envio das obrigações acessórias ao Governo, e que com isso, houve mudanças culturais dentro da instituição, para esta adaptação. A implantação ainda está sendo feita, e a busca por conhecimento por meio de treinamentos e assessorias demonstra o sucesso do processo até o momento, para os municípios que estão nesta fase de implantação.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa realizada teve como objetivos identificar a situação da implantação do eSocial nos municípios da região Metropolitana e Serrana do estado do Rio Grande do Sul, identificando os recursos financeiros, humanos e tecnológicos utilizados pelos municípios neste processo de implantação, bem como, as dificuldades enfrentadas por estes municípios, e os benefícios que poderão ser trazidos após a conclusão deste processo.

Com poucas pesquisas voltadas ao setor público, relacionado a implantação do eSocial, esta pesquisa colaborou com a identificação das boas práticas a serem cumpridas pelos municípios neste processo, contribuiu com informações relevantes para sua implantação em outras organizações públicas, auxiliando a todos os envolvidos neste processo de mudança com o objetivo de atingir os melhores resultados possíveis.

Atualmente o processo de implantação para as entidades pertencentes ao grupo 4 encontra-se na segunda fase, no envio dos dados cadastrais dos vínculos empregatícios. Esta fase está prevista ser encerrada em agosto de 2022, onde iniciarão o envio dos dados da folha de pagamento para a apuração das contribuições previdenciárias. Diante deste cenário, alguns municípios ainda não iniciaram o envio das informações iniciais, da primeira fase, ou seja, estão em atraso, ficando claro que ainda existem dificuldades para a sua efetiva implantação. Com essa situação, os benefícios propostos com a implantação ainda estão um pouco distantes de se tornar realidade nestes municípios pois, ainda existe muito trabalho a ser feito, tanto na parte de tecnologia, quanto na parte de pessoal qualificado para essas atividades, quanto nas mudanças de processos internos praticados até então pelos municípios.

Sendo assim, o resultado da pesquisa foi abaixo do esperado, pois menos da metade dos municípios retornaram com as respostas e os que retornaram, ainda foram fora do prazo estabelecido pela Lei de Acesso à Informação (LAI), evidenciando que a lei não é cumprida na maioria dos municípios, causando com isso, uma limitação na pesquisa. Além do não cumprimento da legislação, ficam claros os problemas no que se refere à transparência dos municípios, pois estas informações são básicas, sem solicitação de dados sigilosos ou confidenciais, mas, mesmo assim, não foram respondidas. Outro problema identificado foi a

desorganização nas aberturas de protocolos pelos *sites* das prefeituras, que ao entrar em contato via telefone, questionando sobre o atraso no retorno, alguns retornaram que desconheciam que existia essa abertura de protocolo pelo *site*, e desta forma, teriam que fazer novo protocolo interno, pelo sistema da Prefeitura.

Com a análise dos dados, foram elencados como os desafios à essa implantação a falta de apoio dos gestores no processo de implantação, os dados cadastrais desatualizados e defasados dos colaboradores em seus sistemas de gestão, a falta de mão de obra qualificada para auxiliar no processo, bem como as dificuldades de entendimento do que é necessário fazer para se adequar a essa nova realidade. Essa evidência vem de encontro com estudos correlatos realizados neste aspecto, onde identificam esta dificuldade, principalmente da mão de obra qualificada e o apoio dos gestores. Na pesquisa feita, a maioria dos municípios estavam somente com um a dois funcionários alocados neste projeto, e isso também é um dificultador, pois pode acarretar sobrecarga de trabalho e o não cumprimento dessa obrigação acessória.

Percebe-se que os municípios estão em processo de ajustes de suas rotinas e estão em busca de conhecimentos sobre o assunto, buscando qualificação em cursos e treinamentos, e muitos estão contando com o treinamento fornecido pelas empresas fornecedoras de *software* de gestão de Recursos Humanos e Folha de Pagamento. A tecnologia foi um fator relevante na pesquisa, pois alguns municípios não puderam iniciar o processo de implantação devido a não disponibilização do *software* de gestão adequado para o envio dessas informações, atrasando com isso, o envio.

Como benefícios futuros com a implantação do eSocial no setor de Recursos Humanos e Folha de Pagamento foram elencados: a qualidade da informação a ser prestada e acessada pelos entes envolvidos, a economia de recursos e tempo com o fato de redução de envio de obrigações acessórias, transparência e consistências das informações prestadas para que possa haver maior controle da entidade e facilidade no acesso às informações, visto que será feita essa consulta em um único repositório de dados e a revisão das normas e padronização de procedimentos utilizados no departamento, tendo a certeza de que a legislação está sendo cumprida e com isso auxiliando no controle interno da entidade.

Espera-se que essa pesquisa possa ser utilizada para auxiliar as entidades públicas na implantação do eSocial, pois apresenta boas práticas a serem seguidas

para facilitar esse processo, que ainda está em andamento, e muitos municípios ainda não iniciaram.

Outro estudo que poderá ser feito no futuro sobre o assunto é, após o período considerado de implantação, refazer esta pesquisa a fim de identificar as reais melhorias e benefícios que ocorreram nos municípios após a conclusão do processo de implantação. Essas informações seriam interessantes para comparação do que foi estimado de melhorias e benefícios na pesquisa atual, com os fatos reais após o processo de implantação ser concluído.

Além disso, as mudanças culturais e rotinas diárias de trabalho poderiam ser analisadas, em pesquisa futura, para identificar e confirmar os impactos da implantação que ocorreram dentro dos setores envolvidos neste processo, pois novas mudanças requerem adaptações e estas precisam ser feitas da melhor forma possível, objetivando a minimização destes impactos, para que possa ser dado andamento ao trabalho a ser realizado com sucesso.

Por fim, mudanças na legislação podem acarretar mudanças internas, e faz com que sejam necessários estudos e adaptações pelo ente que está envolvido, tanto na área pública quanto na área privada. Desta forma, estudos voltados para novas implantações legais em setores públicos são poucos existentes, e este seria um bom setor a ser pesquisado, pois ajudaria os demais a seguirem os passos definidos e analisados nas pesquisas realizadas.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Dênia Aparecida, REZENDE, Isabela Maria Ferreira, MARTINS, Rogério Fernandes. A Implantação do eSocial no Setor Público: Relevância e Perspectivas. **Revista de Auditoria Governança e Contabilidade**. Monte Carmelo, v.10, n.43, 2022. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2688>. Acesso em 29 jun. 2022.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BORTOLUZZI, Citania Aparecida Pilatti; VALENTINI, Marivone; CAMARGO, Tiago Francisco; MANFROI, Leossania; ZENI, Elton. Mudança Cultural em entes Públicos da esfera Municipal do oeste de Santa Catarina com a implementação do eSocial. **Revista ConTexto – Contabilidade em Texto**, Porto Alegre, v. 21, n. 47, p. 50-65, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/90103>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/2186546/artigo-37-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Emenda Constitucional nº 103, Artigo 12º, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.887, Artigo 3º de 18 de junho de 2004**. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera os dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.887.htm. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da

República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm. Acesso em: 02 fev. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022. Altera a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021, para prorrogar o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial para o 4º grupo de obrigados. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 67, 19 abr. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mtp/rfb/me-n-2-de-19-de-abril-de-2022-394209292>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa nº 2.043, de 12 de agosto de 2021**. Brasília, DF: Receita Federal, 2021. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=119859>>. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021**. Brasília, DF: Receita Federal, 2021. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=115131#2226254>. Acesso em: 21 mar. 2021.

CANOVAS, Laura Santos; SANTOS, Ivanir Teixeira da Silva; SOUZA, Emerson Rogério de. eSocial o Sistema Digital das Obrigações Trabalhistas. **Revista Científica**, São José do Rio Preto, v.1, n.1, 2022. Disponível em: <http://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/552>. Acesso em: 24 abr. 2022.

CARVALHO, Zenaide. **eSocial nas Empresas e Escritórios Contábeis – Guia Prático para Implantação**. 2. ed. Florianópolis: Editora Atlas, 2017.

CAVALCANTI, Ana Paula Araújo Fernandes Tenório. A importância do Profissional Contábil no Departamento Pessoal como Estratégia para Reduzir Riscos e Custos às Empresas. RCBSSP - **Revista Científica**, Goiânia, v.1, n.1, 2020. Disponível em: <https://revistacientificabssp.com.br/article/5f4d53eb0e88251874b9f0d4>. Acesso em 27 jun.2022.

CONTO, Renê Roberto De. **Implicações contábeis da Implantação do eSocial em uma Fundação de Apoio**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/187538/001084519.pdf>. Acesso em 29 jun. 2022.

COSTA, Stephanie Lima; CRUZ, Vera Lúcia; SANTOS, Ramon Rodrigues; LEONE, Rodrigo José Guerra. Implantação do eSocial nas entidades Públicas pela Perspectiva de Contadores Públicos Paraibanos. **Caderno Profissional de Administração UNIMEP**, Piracicaba, v. 8, n. 1, p. 91-107, 2018. Disponível em:

MOS – Manual de Orientação do eSocial. *In*: PORTAL eSocial. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-03-2021-com-marcacoes-ret.pdf>. Acesso em: 31 out. 2021.

OLIVEIRA, Ana Paula Weinfurter Lima Coimbra de. **Metodologia científica** [recurso eletrônico]. Curitiba: Contentus, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/192974/pdf/0?code=8qUtAXfQgXte2Na4KRy9w2hcOLdb1h25ar2hK54BX992y6ecJhC/GFC0+gVvvM8p9HM8jAHjpO08Xld44Q1CQ==>. Acesso em: 23 abr. 2022.

OLIVEIRA, Aristeu. **eSocial Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - Manual Prático**. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

PORTAL Consulta Qualificação Cadastral. *In*: Consulta Qualificação Cadastral. Disponível em: <http://consultacadastral.inss.gov.br/Esocial/pages/index.xhtml>. Acesso em: 21 mar. 2021.

PORTAL eSOCIAL. *In*: eSocial. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/publicada-versao-final-do-leiaute-do-esocial-simplificado-s-1-0> . Acesso em: 21 mar. 2021.

PORTAL TCE – RS. *In*: Portal TCE-RS. Disponível em: <https://portalnovo.tce.rs.gov.br/informacoes-dos-fiscalizados/>. Acesso em: 13 abr. 2022.

RUSCHEL, M. E.; FREZZA, R.; UTZIG, M. J. S. O impacto do SPED na Contabilidade: desafios e perspectivas do profissional contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 10, n. 29, p. 9-26, 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/33334/o-impacto-do-sped-na-contabilidade-desafios-e-p--->. Acesso em: 28 jun. 2022.

VELLUCCI, Rosana Gribli; VENELLI-COSTA, Luciano; CAPPELLOZA, Alexandre; KUBO, Edson Keyso de Miranda. Os desafios da Implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, Campo Limpo Paulista, v.12, n.1, p. 67-81, 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7112736>. Acesso em: 23 abr. 2022.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AS PREFEITURAS

Questionário aplicado aos municípios com o objetivo de identificar como os municípios da região Metropolitana e Serrana do estado do Rio Grande do Sul estão implantando o eSocial e adaptando-se as novas funções a serem desenvolvidas bem como apresentar as dificuldades encontradas e os benefícios que os municípios terão com esta implantação. O questionário aplicado conteve as seguintes perguntas:

- 1) O município está adaptado às exigências do eSocial?
(A) Sim, totalmente.
(B) Sim, parcialmente.
(C) Não.
- 2) Houve previsão orçamentária específica para as despesas de adaptação para a implantação do eSocial ou existe essa estimativa de gastos?
- 3) Dentro do setor de Departamento Pessoal e Recursos Humanos quantos servidores estão envolvidos para atender as demandas do eSocial? O setor de Tecnologia da Informação (TI) está envolvido também?
- 4) Qual o tempo de serviço público desses servidores dentro do Órgão?
- 5) Os servidores envolvidos são concursados?
- 6) São percebidas mudanças culturais dentro do Órgão com a vinda do eSocial? Quais?
- 7) O Órgão está capacitando funcionários do setor para conhecimento e entendimento desta nova obrigação? Quais as medidas tomadas neste sentido?
- 8) O sistema de gestão de informação atende a todos os itens obrigatórios solicitados nos manuais do eSocial?
- 9) O Órgão conta ou contou com consultoria/empresa de tecnologia no apoio à implantação?
- 10) Quais as principais dificuldades enfrentadas no processo de implantação do eSocial no município?
- 11) Quais os principais benefícios que o município espera com a implantação do eSocial?