

**PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS
PREFEITURAS MUNICIPAIS PERTENCENTES A AMEOSC REFERENTE À
IMPLANTAÇÃO DO eSOCIAL**

**PERCEPTION OF PROFESSIONALS OF THE PERSONNEL DEPARTMENT
OF MUNICIPAL CITY HALLS BELONGING TO AMEOSC REGARDING
THE IMPLEMENTATION OF eSOCIAL**

Karine Preuss¹
Cristian Samuel Wandscheer²

RESUMO

O governo federal, com o objetivo de agilizar, desburocratizar e simplificar o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, criou o eSocial, um sistema complexo que substituirá 15 obrigações acessórias trabalhistas. Dessa forma, o estudo teve por objetivo identificar qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal das prefeituras municipais ligados a AMEOSC, Associação dos Municípios do Extremo Oeste de Santa Catarina, referente à implantação do eSocial. A metodologia utilizada caracterizou-se como teórica-empírica, a abordagem do problema foi quantitativa, o objetivo foi considerado descritivo, e os procedimentos de pesquisa foram por meio de levantamento de dados. Em relação aos resultados da pesquisa, 53% dos respondentes dizem ter conhecimento muito bom e suficiente acerca do programa. Nota-se que os profissionais estão em busca de capacitação para poderem se adequar as exigências do programa. 60 % acreditam que haverá a redução da informalidade, e 87% concordam e concordam totalmente na simplificação no envio das informações. Assim conclui-se os profissionais estão em busca de conhecimento para poderem se adequar as exigências e prazos que o programa exige, e que estão de acordo com a simplificação de todo o processo.

Palavras-chave: eSocial. Departamento Pessoal. Prefeitura Municipal.

ABSTRACT

The federal government, with the objective of speeding up, reducing bureaucracy and simplifying the submission of labor, social security and tax information, created eSocial, a complex system that will replace 15 ancillary labor obligations. Thus, the study aimed to identify the perception of professionals from the personnel department of municipal governments linked to AMEOSC, Association of Municipalities in the Far West of Santa Catarina, regarding the implementation of eSocial. The methodology used was characterized as theoretical-empirical, the approach to the problem was quantitative, the objective was considered descriptive, and the research procedures were through data collection. Regarding the survey results, 53% of respondents say they have very good and sufficient knowledge about the program. It is noted that professionals are

¹ Pós-Graduanda em Controladoria, Finanças e Gestão Tributária. Graduação em Ciências Contábeis pela UCEFF. Email: karinepreuss@hotmail.com.

² Especialização em Controladoria, Finanças e Gestão Tributária pela Faculdade de Itapiranga (FAI). Professor na UCEFF Itapiranga. E-mail: cristian@uceff.edu.br

looking for training to be able to adapt to the requirements of the program. 60% believe that there will be a reduction in informality, and 87% agree and fully agree on simplifying the sending of information. Thus, it is concluded that professionals are in search of knowledge to be able to adapt to the requirements and deadlines that the program requires, and that are in accordance with the simplification of the entire process.

Keywords: eSocial Personal department. City Hall.

1 INTRODUÇÃO

A cada dia as pessoas são surpreendidas com os rápidos avanços tecnológicos mundiais, avanços estes que nos fazem pensar nos impactos que irão ocasionar nas áreas de atividade humanas, fazendo com que os profissionais tenham que se aperfeiçoar intelectualmente e estar em constante atualização (BREDA, 2019). Nesse contexto da modernização sistemática, foi instituído em 22 de janeiro de 2007, por intermédio do Decreto nº 6.022, o SPED - Sistema Público de Escrituração Digital, que visa informatizar a relação entre o fisco e os contribuintes, por meio da modernização do sistema de envio das obrigações acessórias (PORTAL SPED; 2019)

Tratando-se de um subgrupo do Sped, foi instituído pelo governo federal em 11 de dezembro de 2014, pelo Decreto nº 8.373, o eSocial, que tem como objetivo armazenar em um Ambiente Nacional Virtual, todas as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL; 2021). Conforme, Carvalho (2015), eSocial além de ser uma nova obrigação acessória, criará um grande banco de dados, que ficará à disposição do governo federal e os entes participantes do projeto, contendo todas as informações das relações trabalhistas.

Uma nova versão do eSocial foi liberada aos seus usuários em julho de 2021, denominada de Versão Simplificada, do qual, reduziu a quantidade de informações que precisam ser enviadas, diminuindo o número de eventos e de campos exigidos na versão original, mudando inclusive, as datas do calendário de implantação (ARRUDA; 2021).

A implantação do eSocial, foi dividido em 4 grupos, e em 4 fases. A administração pública, faz parte do 4º Grupo, do qual, a 1ª etapa do envio das informações ao programa, começou em julho de 2021 (PORTAL ESOCIAL, 2021). Assim, a administração pública, direta e indireta, o que envolve órgãos e instituições públicas, estão obrigadas a informar pelo eSocial, do qual, suas responsabilidades estão

definidas pela Constituição, leis e regulamentos, isso inclui o poder público federal, estadual e municipal (JUNIOR, 2018).

Segundo MARIN (2016), o setor de Recursos Humanos, tem papel fundamental na implantação e na execução do eSocial, pois, junto com os demais setores envolvidos, será responsável em analisar a empresa, verificar se os processos atendem as exigências do projeto, e fazer o envio das informações.

Diante deste contexto, elaborou-se a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal das prefeituras municipais pertencentes a AMEOSC referente a implantação do eSocial? Para a resolução dessa questão, apresenta-se o seguinte objetivo geral: Identificar qual a percepção dos profissionais do departamento pessoal das prefeituras municipais pertencentes a AMEOSC referente a implantação do eSocial.

O presente estudo caracteriza-se pela natureza da pesquisa como teórica-empírica, a abordagem do problema é considerada quantitativa, o objetivo é descritivo e os procedimentos de pesquisa será por meio de levantamento de dados. Para a resolução da pergunta problema, foi realizada uma pesquisa online, por meio de um questionário, enviado a todas as prefeituras municipais pertencentes a AMEOSC.

O estudo se justifica pelo fato do eSocial ser um programa recente, e por sua implantação sendo feita por Grupos e etapas, o setor público, que é o 4º Grupo, começou a sua obrigatoriedade do envio das informações, na primeira etapa, recentemente. Assim, se busca identificar as dificuldades que o setor teve para se adequar para o envio correto das informações ao eSocial, e se estão preparadas quanto a isso.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este tópico apresentará um estudo a respeito do SPED - Sistema Público de Escrituração Digital, criado em 2007, o eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, criado em 2014, e sobre o Departamento Pessoal, responsável pelo envio das informações.

2.1 SPED – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

O SPED, Sistema Público de Escrituração Digital, foi estabelecido pelo Decreto nº6.022, de 22 de janeiro de 2007, e alterado pelo Decreto nº 7.979, de 8 de abril de 2013, em conformidade com seu Art. 2º, tem como objetivo unificar de forma computadorizada, as informações das atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que fazem parte da escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive as isentas (BRASIL, 2007)

Trata-se de uma transformação empresarial que engloba todas as empresas, inclusive as pequenas, médias e microempresas, do qual, precisam adotar padrões de gestão e tecnologias das grandes empresas. O que faz com que a implantação do SPED seja um grande desafio para grande parte das empresas, pelo fato, destas estarem despreparadas para a geração correta das informações, seja por mão de obra deficiente ou por processos e/ou sistemas inadequados (OLIVEIRA, 2011).

Segundo Portal SPED (2021), o SPED foi criado com os objetivos de promover a integração dos fiscos, racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, e tornar a identificação de ilícitos tributários mais rápida e eficiente, por meio do cruzamento dos dados e auditoria.

Além de ser uma obrigação acessória, o SPED Fiscal, pode ser utilizado como uma ferramenta de controle gerencial, pelo fato dela exigir a entrega de arquivo com o cadastro dos produtos correto e um controle de estoque em dia, para a apuração correta dos impostos, e cruzamento das informações, além disso, é necessário que as informações estejam de acordo com a legislação vigente (BATISTA, 2017).

Desde o seu surgimento em 2007, muitas leis, portarias e convênios estão sendo alterados pelo governo federal para que o sistema seja eficiente, suportando todas as modificações que são feitas para o SPED vigorar sem causar transtornos aos contribuintes, pois é um trabalho gradativo que ainda não foi concluído, tendo seu início com o projeto da NF-e, tendo contudo, basicamente quatro subsistemas, a NF-e, a EFD, o e-Social e a ECD (SILVA FILHO; LEITE FILHO; PEREIRA, 2015).

Conforme o Portal SPED (2021), o SPED busca a modernização do cumprimento das obrigações acessórias por meio da informatização, enviadas pelos contribuintes ao fisco, mediante uso do certificado digital através da assinatura dos documentos eletrônicos. O SPED possui 12 módulos que estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1: Módulos do SPED

Módulo	Definição
CT-e	Conhecimento de Transporte eletrônico
ECD	Escrituração Contábil Digital
ECF	Escrituração Contábil Fiscal
EFD Contribuições	Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para PIS/PASEP e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS)
EFD ICMS IPI	Escrituração Fiscal Digital do ICMS e IPI
EFD-Reinf	Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais
e-Financeira	e-Financeira
ESocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
MDF-e	Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais
NFC-e	Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica
NF-e	Nota Fiscal Eletrônica
NFS-e	Nota Fiscal de Serviços Eletrônica

Fonte: PORTAL SPED (2021).

Com a implantação dos módulos do Sped, há uma facilidade na escrituração fiscal e contábil, auxiliando também no tempo demandado nas auditorias nas empresas, pois as informações estão com acesso facilitado e eletrônico. Do qual, possui parceria com 20 instituições, entre eles órgãos públicos, conselho de classe, associações e entidades civis, na construção conjunta do projeto. Visando ainda, criar um novo tipo de relacionamento, baseado na transparência, que reflete em toda sociedade (PORTAL SPED, 2021).

Dentre os 12 módulos do Sped, temos o eSocial, criado em 2014, do qual trataremos no próximo tópico.

2.2 eSOCIAL

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, foi instituído por meio do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, sendo um instrumento de unificação da prestação das informações referentes a escrituração das obrigações fiscais, previdências e trabalhistas, tendo como objetivo padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição em âmbito nacional (BRASIL, 2014).

É um projeto ousado que visa reduzir a burocracia, e ao mesmo tempo, facilitar a fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. Contudo, o eSocial não altera nenhuma legislação, apenas muda a forma do envio e a apresentação dos dados ao Fisco, fazendo com que as organizações repensem e organizem seus

processos para estarem em conformidade com a legislação vigente (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2017).

Segundo Portal eSocial (2019), a prestação das informações ao eSocial visa reduzir custos e tempo da área contábil das empresas na hora de executar as obrigações. Consiste em uma ação conjunta de órgãos e entidades do Governo Federal, sendo a Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTB. Dessa forma, substituirá o preenchimento de 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, tornando um arquivo único, sendo elas evidenciadas no Quadro 2.

Quadro 2: Obrigações acessórias substituídas pelo eSocial

Obrigação	Definição
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
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	Folha de pagamento
GRF	Guia de Recolhimento do FGTS
GPS	Guia da Previdência Social

Fonte: Portal eSocial, 2019.

Conforme o Portal eSocial (2021), a implantação do eSocial começou em 2018, sendo que, o envio das informações ocorre de maneira progressiva, por fases sucessivas. Os obrigados ao eSocial estão divididos em 4 grupos e cada grupo se tornou responsável para enviar suas informações em 6 etapas. A primeira etapa é o envio dos eventos de tabela e o cadastro do empregador, a segunda etapa são enviados os dados dos empregados e seus vínculos com a empresa, os chamados Eventos Não Periódicos, em seguida, é o envio dos eventos periódicos, a quarta fase será a substituição da GFIP

para o recolhimento de contribuições previdenciárias, a quinta fase é a substituição da GRF e GRRF para o recolhimento de FGTS e última etapa é o envio dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho – SST. O cronograma de implantação, teve alterações em suas datas, em relação ao primeiro cronograma. O Quadro 3 apresenta o cronograma atual:

Quadro 3: Cronograma de implantação do eSocial

Fases	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
1ª Eventos de Tabelas	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	21/07/2021
2ª Eventos Não Periódicos	01/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	22/11/2021
3ª Eventos Periódicos	01/05/2018	10/01/2019	10/05/2021	22/04/2022
4ª Eventos de SST	13/10/2021	10/01/2022	10/01/2022	10/07/2022

Fonte: Portal eSocial, 2021

O Grupo 01 refere-se a empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões. O Grupo 02 são as entidades empresariais com faturamento em 2016 de até R\$ 78 milhões, e não optantes do Simples Nacional. Já o Grupo 03, são os empregadores optantes do Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins Lucrativos. E o Grupo 04, são os Órgãos Públicos e organizações internacionais (PORTAL ESOCIAL, 2021).

O eSocial passou por um processo de simplificação, causando uma diminuição do volume de informações a serem enviadas pelos declarantes, isso com a exclusão de alguns eventos e de campos. Houve inclusive, uma flexibilização de regras de validação, no intuito de diminuir a quantidade de erros que impedem o recebimento de arquivos, fazendo com que algumas inconsistências que antes geravam uma recusa do evento, agora geram simples advertência. No entanto, as informações enviadas na versão antiga, não precisam ser enviadas novamente, pois a versão simplificada utiliza as informações que foram recebidas pelo eSocial (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2021).

O eSocial é um projeto que requer dedicação dos profissionais, contudo, tornando os mais capacitados, e as empresas mais conscientes da necessidade no cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal em vigor no Brasil, isso pois, a fiscalização do cumprimento da legislação será maior e de acesso mais fácil. Assim, não é apenas enviar os dados ao eSocial, eles precisam ter qualidade, cumprir as

regras da legislação vigente, e dentro dos prazos corretos, para assim evitar autuações ao empregador (CARVALHO, 2015).

Nesse sentido, entra o papel dos profissionais do Departamento Pessoal, que são os responsáveis pelo envio das informações de forma correta, do qual, será apresentado no próximo tópico.

2.3 DEPARTAMENTO PESSOAL

As empresas, indiferente de seu porte, estão investindo na construção e estruturação da área de Recursos Humanos, que inclui o Departamento Pessoal, tornando há, mais estratégica e engajada com todas as demais áreas da empresa. Isso pois, esse setor não trata somente assuntos relacionados a pessoas, mas também em ações que influenciam os negócios e os resultados da empresa (CAXITO, 2019). A administração dos recursos humanos é peça importante nas organizações, é por meio desta que, são introduzidas novas técnicas, métodos e mudanças, que buscam otimizar resultados positivos e melhoras índices de qualidade e produtividade (MARQUES, 2019).

O departamento pessoal é uma área crucial na administração da empresa, pois atua diretamente com a parte burocrática dos seus colaboradores. Estes profissionais gerenciam os processos de folha de pagamento, férias, benefícios, atestados e controle de ponto. Portanto, o departamento pessoal é quem cuida da boa relação entre a empresa e seus colaboradores (FERNANDES, 2019)

Concomitante Junior (2019) diz que, o departamento pessoal é responsável em cuidar de toda a parte burocrática correspondente ao funcionário quanto a sua chegada, o vínculo durante sua permanência na empresa e seu processo de desligamento, além de unificar as informações para serem utilizadas caso necessário.

Com a implantação do eSocial, podemos dizer que o Departamento Pessoal é quem irá auxiliar a empresa no planejamento dos processos, para que estejam de acordo com as demandas exigidas pelo programa, e passa a ser a peça fundamental na execução do sistema. Que junto, com os demais setores envolvidos, fica responsável em garantir a assertividade na condução e gerenciamento das ações, fornecendo informações coerentes (MARIN, 2016).

Do mesmo modo como todas as áreas, o departamento pessoal também mudou sua rotina, devido a implantação das novas tecnologias mundiais. As empresas precisam estar preparadas para aderir a todas as mudanças que venham a calhar a rotina, pois estas, as tornam mais competitivas e estrategicamente preparadas no mercado, não perdendo tempo com métodos ineficientes. Assim, o eSocial trouxe modernização e promoveu a diminuição de papéis a serem enviados aos órgãos governamentais, facilitando o envio das declarações pelo departamento pessoal (FERNANDES, 2019).

Portanto departamento pessoal é um setor de suma importância nas empresas por cuidar de toda parte burocrática que envolve seus colaboradores. E com a implantação do eSocial, precisam adequar processos para o envio correto das informações para o programa, sem que haja possíveis punições futuras.

3 METODOLOGIA

A pesquisa quanto a natureza a se caracteriza em teórico-empírico, para Rampazzo e Corrêa (2008), a pesquisa teórica ou pura, é aquela que é baseada em consulta a livros ou documentos, objetivando acrescer no conhecimento teórico sobre determinado assunto. O conhecimento empírico, conforme Gerhardt e Silveira (2009), é constituído através das experiências cotidianas, com os erros e os acertos vai sendo construído e aprimorado o conhecimento.

A abordagem do problema de pesquisa é considerada quantitativa, que dá maior ênfase em dados estatísticos. Esta, busca encontrar relações entre as variáveis por meio de um tratamento estatístico, descrevendo amostragens e enfatizando com exatidão os dados levantados (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008)

Quanto aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva, que observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem os manipular. Buscando descobrir com qual frequência ocorre um fenômeno, a relação e conexão com os outros, características e sua natureza. Em síntese, esse tipo de pesquisa, trabalha sobre dados colhidos da própria realidade (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

O procedimento de pesquisa, foi desenvolvido por meio de levantamento de dados. De acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007), a coleta de dados é uma parte importante da pesquisa, pelo fato de envolver diversos passos, como a definição da

população a ser estudada, a elaboração do instrumento e da programação da coleta, e o tipo de dados a serem levantados. Enfatiza, Gil (2010), que esse tipo de pesquisa se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Ressalta que, a pesquisa é enviada ao grupo do público que se deseja coletar as informações, para após a coleta, se fazer uma análise quantitativa e obter conclusões acerca dos dados coletados.

A população é um conjunto de seres animados ou inanimados que tenham pelo menos uma característica em comum, que podem ser diversas, como, idade, sexo, comunidade em que vivem, religião, entre outros. Já amostra é escolher uma parte da população, ou seja, um subconjunto da população, que tenha a maior representatividade do todo, e nela aplicar a pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para identificação da população, verificou -se no site da AMEOSC, no dia 15 de outubro de 2021, os municípios pertencentes a esta região, sendo identificado 19 municípios, assim a população da pesquisa são os 19 municípios. Se disponibilizaram a responder o questionário, 15 municípios, o que se caracteriza como a amostra da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi realizado por meio de questionário, sendo utilizado como base o da pesquisa da autora Valentini et al. (2021), questionário que foi disponibilizado pela mesma, por contato via *WhatsApp* e email. Para a aplicação do questionário, foi utilizado a plataforma *Google* Formulários, tendo um total de 32 perguntas. O link do questionário online foi enviado por email aos responsáveis pelo departamento pessoal dos municípios no dia 07 de novembro de 2021, ainda, entrou -se em contato via *WhatsApp* com os mesmos. A pesquisa se encerrou em 14 de dezembro de 2021, do qual obteve-se a resposta de 15 municípios. Os dados obtidos na pesquisa, foram organizados em planilhas e tabelas com cálculo de frequência, com o auxílio do Microsoft Excel, e após, foram analisados, e os resultados obtidos apresentados no tópico seguinte.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados que serão apresentados nesta seção foram coletados por meio de um questionário *online* aplicado aos responsáveis pelo Departamento Pessoal de 15 municípios, pertencentes a AMEOSC.

Na Tabela 1, buscou -se conhecer o perfil dos respondentes, referente a faixa etária e o nível de escolaridade dos profissionais:

Tabela 1: Idade e escolaridade

Faixa Etária	Quant.	Frequência	Escolaridade	Quant.	Frequência
26 á 35 anos	5	33%	Curso superior completo	9	60%
36 á 45 anos	4	27%	Especialização	5	33%
Acima de 45 anos	6	40%	Mestrado	1	7%
Total	15	100%	Total	15	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Pode- se notar na Tabela 1, que há uma predominância dos profissionais com idade acima de 36 anos, correspondendo a 67% da amostra da pesquisa. Em relação a escolaridade, um dado relevante é que todos os respondentes são graduados, do qual, 33% destes com especialização, e 1 pessoa que correspondente a 7%, possui mestrado. Ainda, em relação a escolaridade, 60 % possuem sua formação na área de administração e contabilidade.

O eSocial, como dito anteriormente, foi instituído por meio do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, buscando a unificação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (BRASIL, 2014). Pela necessidade da adequação dos profissionais do departamento pessoal, para cumprir as exigências do programa, a Tabela 2 buscou verificar o quanto os profissionais declaram conhecer o programa, e o tempo em que estão cientes do mesmo:

Tabela 2: Conhecimento e Tempo de Ciência do eSocial

Conhecimento do eSocial	Quant.	Frequência	Tempo	Quant.	Frequência
Muito Bom	1	7%	Menos de 1 ano	5	33%
Bom	3	20%	Entre 1 a 2 anos	3	20%
Suficiente	4	27%	Entre 2 e 3 anos	1	7%
Insuficiente	7	47%	Mais de 3 anos	5	33%
			Estou conhecendo agora	1	7%
Total	15	100%	Total	15	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na Tabela 2, é evidenciado o nível que o respondente julga conhecer sobre o eSocial, e há quanto tempo o respondente tem ciência do mesmo. Os dados da pesquisa

demonstram que, 53% dos respondentes dizem ter um conhecimento, entre muito bom e suficiente. Contudo, 47% dizem não ter conhecimento suficiente sobre o eSocial, o que se torna um dado preocupante pelo tempo que o programa está em implantação.

Ainda na Tabela 2, tem-se o tempo de conhecimento do eSocial e as práticas que dever ser adotadas pelas entidades, sendo que, dos respondentes, apenas 33% conhecem o eSocial a mais de 3 anos, e 33% a menos de 1 ano. Ambos os dados obtidos na Tabela 2, causam estranheza e de certa forma, preocupação, pelo fato do programa, segundo Carvalho (2019), ter sido instituído pelo decreto nº. 8.373 ainda em 2014, ou seja, há pelo menos 5 anos, do qual, teve suas primeiras orientações divulgadas através da Resolução 01/2015 do Comitê Gestor do eSocial, publicado em 24/02/2015.

O Departamento Pessoal é a peça chave na implantação do programa, segundo MARIN (2016), pois são eles que irão auxiliar a empresa no planejamento dos processos com intuito de cumprir as exigências e prazos do programa. E para isso, é necessário que se tenha pessoas ligadas diretamente na implantação do programa nas prefeituras. Assim, conforme os dados da pesquisa, 73% das prefeituras possuem apenas 1 funcionário ligado diretamente na implantação do eSocial, e 27% com 2 funcionários. Corroborando com os dados apresentados na pesquisa da Valentini et al. (2021), do qual, 73% das entidades possuem apenas 1 colaborador ligado diretamente a implantação do programa.

Concomitante, os profissionais do departamento pessoal precisam se adaptar e buscar informações em relação ao envio das informações ao programa, assim a Tabela 3, mostra como os profissionais estão buscando conhecimento sobre o assunto. Vale destacar que se refere a uma pergunta com múltiplas escolhas de respostas:

Tabela 3: Formas de Busca de Conhecimento

Tipos	Quant.	Frequência
Cursos	14	50%
Leitura do Manual do eSocial	8	29%
Portal eSocial (site)	5	18%
Workshop	1	4%
Total	28	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Na Tabela 3, pode-se notar que dos 15 profissionais participantes da pesquisa, 14 foram em busca de cursos no intuito de aprimorar seus conhecimentos relativo ao

eSocial, ainda teve 13 respostas, usando as informações disponibilizadas pelo próprio programa, que é o Manual do eSocial, e o próprio site do eSocial. Dessa forma, os profissionais estão em busca de informações e ajuda com as exigências na implantação do programa no envio das informações, pois, segundo Carvalho (2019), não é apenas enviar dados ao programa, esses dados precisam ser coerentes, com qualidade, estarem de acordo com a legislação vigente e dentro dos prazos necessários, caso contrário, poderá sofrer penalidades futuras.

De acordo com Marin (2016), não é apenas o departamento pessoal que fica responsável em garantir o envio assertivo das informações, e sim, vários setores, que assim juntos precisam gerenciar as ações para adequar os processos e garantir as informações. Nesse sentido, na Tabela 4 buscou-se verificar quais setores estão envolvidos na implantação do programa:

Tabela 4: Setores Envolvidos na Implantação

Setores	Quant.	Frequência
Contabilidade	11	30%
Recursos humanos	14	38%
Controle interno	9	24%
Jurídico	3	8%
Total	37	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Pela Tabela 4 pode-se perceber que os setores de Contabilidade e Recursos Humanos/ Departamento Pessoal, são os que estão mais envolvidos na implantação do programa, estando presente no envolvimento na maioria dos municípios.

A implantação do eSocial teve seu início em 2018, conforme o Portal eSocial (2021), e está ocorrendo de forma progressiva, por meio dos grupos e fases. Assim, Tabela 5, buscou-se identificar quais ações estão sendo feitas, ou foram implantadas nas prefeituras pesquisadas.

Tabela 5: Providências Sendo Tomadas

Providências	Quant.
Dados cadastrais dos funcionários	14
Dados cadastrais dos dependentes	13
Admissão de funcionários conforme prazo do eSocial	8
Adequações cadastrais dos vínculos empregatícios	7
Cargos/Funções	11
Cálculo da folha	8
Horários e Jornadas	6

Rubricas	12
Comunicação de Acidentes de Trabalho	3
Concessão de férias	8
Exames admissionais e periódicos	6
Prazo de desligamento dos funcionários	3
Estagiários	5
Registro de afastamento e prazo de envio	4
Total	108

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Pelos dados apresentados na Tabela 5, pode-se perceber que os as prefeituras estão tomando as providências afim de suprir as necessidades de informações do programa. Sendo que, as entidades tiveram um certo tempo para estarem se adequando e revendo os processos no intuito de seguir as orientações do programa. Nota-se assim, que há maior ênfase nas providências relacionadas ao cadastro dos funcionários, bem como cargos e funções, e o cadastros dos seus dependentes, e ainda, com as rubricas, dados estes que, segundo o Portal do eSocial (2021), fazem parte da primeira e segunda etapa do cronograma de implantação do eSocial, do qual, a primeira etapa o prazo foi até final de Novembro de 2021, para seu envio.

Apesar de haver a preocupação na adequação dos processos internos das entidades, e na busca de aprimoramento no conhecimento dos profissionais sobre o eSocial, conforme dados das tabelas anteriores, quando questionados se consideravam as entidades preparadas para o envio dessa nova obrigação, 47% dos respondentes tem a percepção de que a entidade não está preparada. No estudo da Valentini et al. (2021), 93% dos respondentes consideravam a entidade como não preparada para o envio, comparando os dados dos estudos há uma diferença significativa para melhor, nos percentuais.

O eSocial tem como um dos principais objetivos, de acordo com Rezende; Silva; Gabriel (2017), facilitar a fiscalização das informações prestadas, sendo trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais, no intuito de diminuir a informalidade. Nesse sentido, 60% dos respondentes da pesquisa, concordam que haverá uma diminuição da informalidade, 13% discordam e 27% discordam parcialmente. Na pesquisa da Valentini et al. (2021), 64% dos respondentes concordam que haverá diminuição da informalidade, e 36% discordam parcialmente, percentuais bem próximos nas duas pesquisas. Já no estudo de Vasoler (2015), citado na pesquisa da Valentini et al. (2021),

100% dos respondentes concordam com essa afirmação, percentual bem diferente quando comparado com as outras duas pesquisas.

O uso do programa, também tem como um dos seus objetivos, segundo Portal eSocial (2021), simplificar o envio das informações, substituindo 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, e diminuir o tempo de serviço prestado pelos profissionais na execução das obrigações. Assim a Tabela 6 evidencia a percepção dos respondentes:

Tabela 6: Simplificará a Prestação das Obrigações

Simplificará	Quant.	Frequência
Concordo	11	73%
Concordo Totalmente	2	13%
Discordo Parcialmente	2	13%
Total	15	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Conforme os dados da Tabela 6, que evidencia a percepção dos respondentes sobre a simplificação das obrigações com o programa, 87% dos respondentes concordam e concordam totalmente com a simplificação que o programa irá proporcionar a entidade, e 13% discordam parcialmente. Dessa forma, pode se afirmar que, de certa forma, não há uma discordância total de que o programa facilitará as entidades no cumprimento e execução das obrigações exigidas pelo governo. Se comparado com os dados obtidos na pesquisa da Valentini et al. (2021), do qual, 64% concordam e concordam totalmente, e 36% discordam parcialmente, nota – se uma diferença de opiniões, contudo, também não houve nenhum respondente que discordou totalmente com a simplificação.

Os respondentes da pesquisa foram questionados se em algum momento sugeriram alguma mudança na entidade pensando no eSocial, tendo 10 respostas afirmativas, o que representa 67% da pesquisa. Com a resposta afirmativa, questionou se qual a sugestão feita, contudo, nem todas as respostas afirmativas, responderam à pergunta aberta da sugestão feita a entidade, conforme Quadro 4:

Quadro 4: Sugestões Repassadas para Entidade

Respondente	Sugestão
1	Planejamento antecipado das programações de férias.
2	Programar as concessões de férias e Licenças Prêmio, para evitar acúmulos.
3	As adequações necessárias para o bom funcionamento do e-social, principalmente em relação a contratação dos servidores.

4	Organização e planejamento nas contratações e concessão de férias, regulamentação da licença prêmio, orientação acerca de licenças médicas, publicação de atos.
5	O setor tem se adequado à nova realidade, sendo que as opções não assinaladas acima, quanto a providências/mudanças que estão sendo ou foram tomadas, serão realizadas nas próximas etapas de implementação do E-social, a partir de abril de 2022.
6	Principalmente com o cumprimento de prazos
7	Orientação das mudanças advindas do e-social

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Assim, segundo dados do Quadro 4, os profissionais têm sugerido mudanças nos fluxos das entidades com intuito de fornecer as informações corretas e no tempo hábil ao programa. Nota-se que parte das respostas citam a concessão de férias, já pensando em não haver acúmulos futuros que possam afetar o cumprimento dos prazos exigidos pela legislação, e ainda, fatos relacionados a contratação de servidores. Na pesquisa da Valentini et al. (2021), houve sugestões pensando também na admissão e desligamentos dentro dos prazos da legislação; ajuste do dia de pagamento que na maioria das prefeituras ocorre antes do dia 30, para o 5º dia útil do mês subsequente; adequação de planos de cargos do servidores, e alterações em relação aos exames admissionais, demissionais, de retorno ao trabalho e periódicos, já pensando no envio das informações do SST ao programa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo identificar qual a percepção dos profissionais do Departamento Pessoal das prefeituras municipais pertencentes a AMEOSC, referente à implantação do eSocial. A metodologia caracterizou-se pela natureza da pesquisa como teórica-empírica. A abordagem do problema foi quantitativa e o objetivo foi considerado descritivo. Já os procedimentos de pesquisa foram por meio de levantamento de dados. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário *online* aplicado aos profissionais responsáveis pelo Departamento Pessoal em uma amostra de 15 municípios.

Em relação aos resultados, pode-se destacar no perfil dos respondentes que há predominância dos profissionais com idade acima de 36 anos, correspondendo a 67% da amostra da pesquisa. E que todos os profissionais são graduados, sendo 60% na área de administração e contabilidade.

Em relação ao conhecimento acerca do eSocial, 53% dos respondentes dizem ter conhecimento entre muito bom e suficiente, e que 47% julga não ter o conhecimento suficiente. E 33% conhecem o eSocial a mais de 3 anos, e 33% a menos de 1 anos. Ambos dados preocupantes, devido ao tempo que está ocorrendo a implantação do programa.

Quanto a busca por capacitação sobre o tema, os profissionais estão em busca de aprimoramento do seu conhecimento referente as exigências e adequações do eSocial, sendo que dos 15 respondentes, 14 foram em busca de cursos sobre o assunto, e 13 respondentes utilizam informações disponibilizadas pelo próprio programa, no seu Manual do eSocial e no site. Contudo, quando questionados se a entidade se considera preparada para essa nova obrigação, 47% dos respondentes dizem não estarem preparadas.

Em relação aos principais objetivos do programa, sendo a redução da informalidade, 60 % concordam com essa afirmação, e 40% discordam e discordam parcialmente disso. E a simplificação que o programa irá proporcionar, 87 % concordam e concordam totalmente, e 12% discordam parcialmente.

Diante disso, conclui-se que os profissionais do Departamento Pessoal das prefeituras municipais da região da AMEOSC, estão em busca de capacitação para terem conhecimento sobre o programa, se adequar quanto as exigências e prazos exigidos pela legislação, porém, mesmo assim, parte deles não se sentem preparados para todas as exigências do eSocial, dessa forma, pode-se ter o risco de não cumprirem os prazos estabelecidos pelo programa, e sofrerem com futuras punições pelo não fornecimento das informações exigidas. Contudo, os profissionais em sua grande maioria concordam com a simplificação das demandas que o programa irá proporcionar.

Como sugestão de pesquisas futuras, indica-se ampliar o campo de pesquisa, para assim ter uma amostragem maior de informações, podendo ainda, fazer comparações entre diferentes regiões, de como ocorreu a implantação do eSocial, e as maiores dificuldades encontradas para cumprimento de prazos e exigências do programa.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Samara. **eSocial Simplificado: veja o que mudou**. 2021. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-simplificado-veja-o-que-mudou/> >. Acesso em: 28 set. 2021.

AMEOSC. **Municípios associados**. Disponível em: < <https://www.ameosc.org.br/cms/pagina/ver/codMapaItem/145564> >. Acesso em: 15 out. 2021.

BATISTA, Rafael. **Entenda a importância do Sped fiscal para sua empresa**. 2017. Disponível em: < <https://www.infovarejo.com.br/importancia-sped-fiscal/> >. Acesso em: 04 out. 2021.

BEDRA, Ivanio Zulmir. **Uma reflexão sobre os impactos da tecnologia na Contabilidade**. Disponível em: < <https://cfc.org.br/destaque/uma-reflexao-sobre-os-impactos-da-tecnologia-na-contabilidade/> >. Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm >. Acesso em: 02 out. 2021.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm >. Acesso em: 05 out. 2021.

CARVALHO, Zenaide. **O que é o eSocial e por onde começar?** 2015. Disponível em: < <http://csrc.org.br/uploads/impresso/13782/plKBHTOq4L5no6WEnPw4DdoWxi0wXeD.pdf> >. Acesso em: 27 set. 2021.

CAXITO, Fabiano. **Recrutamento e seleção de pessoas**. 2 ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2019.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

FERNANDES, Aline. **Departamento Pessoal: sua importância, funções, rotinas**. 2019. Disponível em: < <https://www.pontotel.com.br/departamento-pessoal/> >. Acesso em: 02 nov. 2021.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: < <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> >. Acesso em: 17 out. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JUNIOR, Ricardo. **Como funciona o eSocial para órgãos públicos?** 2018. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/como-funciona-o-esocial-para-orgaos-publicos/> >. Acesso em: 16 out. 2021.

JUNIOR, Ricardo. **Departamento pessoal: conheça as principais funções e práticas.** 2019. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/departamento-pessoal-conheca-as-principais-funcoes-e-praticas/> >. Acesso em: 02 nov. 2021.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL. Versão S-1.0. 2021. Disponível em: < <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-08-2021.pdf> >. Acesso em: 27 set. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ª ed. - São Paulo: Atlas 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india >. Acesso em: 25 out. 2021.

MARIN, Hamilton. **Qual o papel do RH na implantação do eSocial?** 2016. Disponível em: < <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/qual-ser-o-papel-do-rh-na-implantao-do-esocial-e-ser-que-deve-esperar/> >. Acesso em: 27 set. 2021

MARQUES, Maria Soraia Salomão. **Avaliação de desempenho de pessoas.** 1 ed. Curitiba: IESDE, 2019.

OLIVEIRA, Antonio Sérgio. **SPED no Escritório Contábil: manual do contador.** 1 ed. São Paulo: ÔnixJur, 2011. Disponível em: < http://www.spednews.com.br/wp-content/uploads/group-documents/16/1312383280-Cap1_Livro_Sped-no-Escritorio-Contabil.pdf >. Acesso em: 04 out. 2021.

PORTAL ESOCIAL. **Conheça o eSocial.** 2019. Disponível em: < <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo> >. Acesso em: 10 out. 2021.

PORTAL ESOCIAL. **Cronograma de Implantação.** 2021. Disponível em: < <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao> >. Acesso em: 12 out. 2021.

RAMPAZZO, Sônia Elisete; CORRÊA, Fernanda Zanin Mota. **Desmitificando a Metodologia Científica: Guia Prático para Produção de Trabalhos Acadêmicos.** Erechim, RS: Habilis, 2008.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED: Apresentação.** 2021. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964> >. Acesso em: 27 set. 2021.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED: Universo de atuação.** 2021. Disponível em: < <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/970> >. Acesso em: 02 out. 2021

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **SPED: Benefícios.** 2021. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/967> >. Acesso em: 02 out. 2021

REZENDE, Mardele Eugenia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. **E- Social Prático para Gestores**. São Paulo: Erica, 2017. Disponível em: < https://www.google.com.br/books/edition/_/T4ywDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1 > >. Acesso em: 02 out. 2021

SILVA FILHO, Gilberto Magalhães da; LEITE FILHO, Paulo Amilton Maia; PEREIRA, Tarso Rocha Lula. Sistema público de escrituração digital: benefícios e dificuldades na visão dos operadores de contabilidade do município de João Pessoa. **Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 16, n. 3, p.50-60, set. 2015. Quadrimestral.

VALENTINI, M.; CAMARGO, T. F.; MANFROI, L.; ZENI, E.; BORTOLUZZI, C. A. P. Mudança Cultural em Entes Públicos da Esfera Municipal do Oeste de Santa Catarina com a Implementação do Esocial. Contexto - **Revista do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da UFRGS**, v. 21, n. 47, p. 50-65, 2021. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61987/mudanca-cultural-em-entes-publicos-da-esfera-municipal-do-oeste-de-santa-catarina-com-a-implementacao-do-esocial/i/pt-br> >. Acesso em: 01 out. 2021.