



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VI – POETA PINTO DO MONTEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS
CURSO BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

NATHALY DE FÁTIMA ALMEIDA FERREIRA

**UM ESTUDO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DA PARAÍBA**

MONTEIRO

2024

NATHALY DE FÁTIMA ALMEIDA FERREIRA

**UM ESTUDO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Contabilidade.

Orientador: Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro

MONTEIRO

2024

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F383e Ferreira, Nathaly de Fatima Almeida.
Um estudo sobre a implantação do esocial na Universidade Estadual da Paraíba [manuscrito] / Nathaly de Fatima Almeida Ferreira. - 2024.
25 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas, 2024.

"Orientação : Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCHE. "

1. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais e Trabalhistas. 2. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). 3. Automação contábil. I. Título

21. ed. CDD 657

NATHALY DE FÁTIMA ALMEIDA FERREIRA

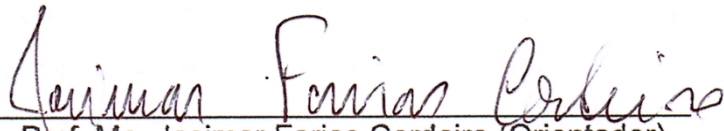
UM ESTUDO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Ciências Contábeis.

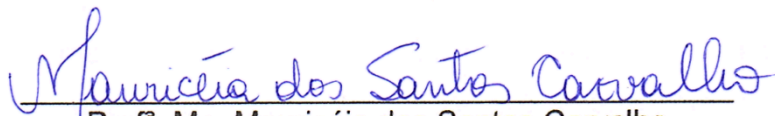
Área de concentração: Contabilidade

Aprovada em: 25 / 06 / 2024.

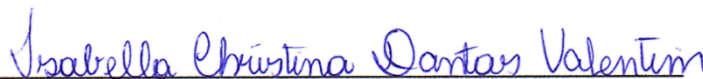
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Josimar Farias Cordeiro (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof^ª. Me. Mauricéia dos Santos Carvalho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof^ª. Me. Isabella Christina Dantas Valentim
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*Melhor é o fim das coisas do que o
princípio delas.*

(Bíblia Sagrada, Eclesiastes 7:8)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF	Caixa Econômica Federal
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CODATA	Companhia de Processamentos de Dados da Paraíba
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CQC	Consulta Qualificação Cadastral
CTE	Conhecimento Transporte Eletrônico
CTIC	Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicação
DCTFWEB	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos
E-RH	Recursos Humanos
ECD	Escrituração Contábil Digital
EFD	Escrituração Fiscal Digital
EPP	Empresas de Pequeno Porte
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
ME	Microempresas
MEI	Microempreendedores Individuais
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NF-E	Nota Fiscal Eletrônica
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
RFB	Secretaria da Receita Federal do Brasil
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública
TI	Tecnologia da Informação
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
2.1	Inovação tecnológica e automação de serviços contábeis.....	9
2.2	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais e Trabalhistas (eSocial).....	10
2.3	Adaptabilidade à plataforma do eSocial.....	12
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	14
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	15
4.1	Processo de adesão e desafios.....	15
4.2	Adaptação e impactos da implantação.....	17
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
	REFERÊNCIAS.....	20
	APÊNDICES.....	24

UM ESTUDO SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

A STUDY ON THE IMPLEMENTATION OF ESOCIAL AT THE STATE UNIVERSITY OF PARAÍBA

Nathaly de Fátima Almeida Ferreira¹

Me. Josimar Farias Cordeiro²

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho foi demonstrar como ocorreu a implantação do eSocial na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), frente aos desafios tecnológicos e à sua adaptabilidade prática. Para atingir o objetivo, utilizou-se a metodologia descritiva com abordagem qualitativa, realizando um estudo de caso. Exploraram-se os fatos por meio de uma entrevista semiestruturada, aplicada de forma presencial com uma servidora da PROGEP, que lidou diretamente com a implantação. Os resultados mostraram que o setor Folha de Pagamento, auxiliado pela CODATA, foi responsável pelo envio das informações ao eSocial. No processo de adesão ao eSocial, houve um recadastramento e atualização do sistema interno, enfrentando dificuldades relacionadas ao cadastro e tratamento dos dados para atender às exigências do eSocial. A qualificação e o treinamento, tanto virtual quanto presencial foram, em sua maioria, ofertados pela CODATA, e não ofereceram custos para a instituição. No entanto, houve custos relacionados à aquisição de um servidor e quatro computadores. Conclui-se que, a preparação prévia, a colaboração entre os setores envolvidos e o suporte contínuo foram essenciais para a adaptação da UEPB à plataforma. A instituição não apenas conseguiu cumprir os requisitos legais impostos pelo eSocial, mas também identificou e corrigiu as inconsistências e irregularidades, contribuindo para a transparência dos dados dos servidores.

Palavras-chave: Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais e Trabalhistas. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Automação Contábil.

ABSTRACT

The main objective of this work was to demonstrate how the implementation of eSocial at the State University of Paraíba (UEPB), in the face of technological challenges and its challenges and its practical adaptability. In order to achieve this objective, a descriptive methodology with a qualitative approach was used, conducting a case study. The facts were explored by means of a semi-structured interview conducted with a PROGEP employee who was directly involved in the implementation. The results showed that the Payroll sector, assisted by CODATA, was responsible for sending the information to eSocial. In the process, there was a re-registration and updating of the internal system, difficulties were encountered in registering and processing data to meet eSocial requirements. Qualification and training, both virtual and face-to-face training, were mostly offered by CODATA, and

¹Bacharel em Ciências Contábeis, e-mail: nathalyfaf@gmail.com

²Professor Orientador, Mestre em Ciências Contábeis pelo PPGCC-UFPE, e-mail: josimar.cordeiro@servidor.uepb.edu.br

did not the institution. However, there were costs related to acquisition of a server and four computers. It can be concluded that preparation, collaboration between the sectors involved and ongoing support were essential for UEPB to adapt to the platform. The institution not only managed to comply with the legal requirements imposed by eSocial, but also identified and corrected inconsistencies and irregularities, contributing to the transparency of employee data.

Keywords: Digital Bookkeeping System for Tax and Labor Obligations. State University of Paraíba (UEPB). Accounting Automation.

1 INTRODUÇÃO

A inovação tecnológica tem feito parte da vida cotidiana no mundo dos negócios e, no meio contábil, não tem sido diferente. A automação dos serviços tem facilitado o trabalho do contador, e há muitas ferramentas que otimizam os serviços, ajudando na diminuição dos erros e na agilidade dos processos.

Com base nesta narrativa, temos os meios tecnológicos atrelados à área contábil, onde podemos citar o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), criado através do Decreto nº 6.022/2007, com o objetivo de unificar e armazenar a informação não mais em papel, mas de forma eletrônica/digital. Este sistema foi desenvolvido pelo Governo Federal para favorecer o cruzamento de dados e a entrega de informação ao fisco, instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros; são documentos que integram a escrituração contábil e fiscal das empresas, mediante fluxo único, padronizando as informações para suprir as exigências legislativas e projetos instituídos pelo referido decreto (Brasil, 2007).

Além disso, o SPED é composto por subprojetos. Caon e Nascimento (2017) mencionam que são ramificações, quais sejam: a Escrituração Contábil Digital (ECD), Escrituração Fiscal Digital (EFD), Nota Fiscal Eletrônica (NF-E), Conhecimento Transporte Eletrônico (CTE) e o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Este último, também conhecido de SPED Social, visa facilitar o envio de informações acessórias sobre as relações trabalhistas e previdenciárias entre empregadores e empregados. Isso resultará em agilidade e praticidade com a automação dos serviços e fiscalização.

O eSocial foi criado pelo Decreto nº 8.373/2014, com o intuito de simplificar e unificar a entrega de informações obrigatórias ao Governo, sejam fiscais, previdenciárias ou trabalhistas, nos segmentos públicos e privados. Segundo Costa *et al.* (2018), as informações agrupadas e transmitidas unicamente pelo eSocial dispensam a entrega de outras declarações e formulários, os quais possibilitam, também, a fiscalização, por parte do governo, dos dados por um único sistema.

De acordo com a plataforma do Governo Federal (Brasil, 2023), todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas, tiveram a obrigatoriedade de adesão ao eSocial. Houve, então, a divisão em quatro grupos: o Grupo 1, que é para as grandes empresas, com faturamento até R\$ 78 milhões anuais; o Grupo 2, que são as empresas que tiveram receitas até 2016 abaixo de R\$ 78 milhões, e que não eram optantes pelo Simples Nacional como sistema de tributação; Grupo 3, que são empregadores optantes pelo o Simples Nacional, as entidades sem fins lucrativos, os empregadores pessoa física (excluídos os domésticos) e o produtor rural; Grupo 4, que são os órgãos públicos e as organizações internacionais.

Além da divisão de grupos do eSocial, a implantação da plataforma ocorreu gradualmente em cada uma das quatro fases. O site do Governo Federal (Brasil, 2023) informa que: a 1ª Fase envolve os cadastros dos dados relativos, o cadastro do empregador e das tabelas (rubricas, lotações tributárias, entre outros); a 2ª Fase está ligada aos eventos não periódicos, tornando-se obrigatório o envio de informações sobre os funcionários e seus vínculos; a 3ª Fase está ligada aos os eventos periódicos, e nessa fica indispensável o envio da folha de pagamento e a substituição da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP); e na 4ª Fase deverão ser enviados os dados de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Em 21 de julho de 2021, o Grupo 4 ficou sujeito a aderir e enviar as informações exigidas da primeira fase, posteriormente aderindo às demais; por último, a quarta fase tornou-se obrigatória a partir de 01 de janeiro de 2023. Tudo isto, de acordo com o cronograma de implantação do eSocial, por meio da Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022. Os órgãos pertencentes ao governo, seja em esfera federal, estadual ou municipal, tiveram que cumprir o calendário. Não obstante, a Universidade Estadual da Paraíba, entidade pública de Ensino Superior, ficou na obrigatoriedade de adesão ao sistema.

Nesse contexto, o processo de implantação e utilização do referido sistema, por parte de alguns usuários, enfrenta dificuldades. Como citam Muller *et al.* (2019), e Da Silva (2019) em seus estudos com entidades do setor privado, há dificuldades na implantação do eSocial por parte dos departamentos e de recursos humanos, pela falta de conhecimento e qualificação para o manejo da plataforma. Já no estudo de Costa *et al.* (2018), foi demonstrado o despreparo do contador público paraibano para com o manejo do eSocial, visto que há excesso de serviços para o mesmo funcionário, e não há procedimentos que facilitem o entendimento por parte dos profissionais contábeis diante da nova realidade de escrituração digital.

Percebendo que o eSocial vem exigindo das empresas e dos contadores a necessidade do conhecimento específico e qualificação, busca-se responder a problemática: Como se deu a implantação do eSocial na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), frente aos desafios tecnológicos e à sua adaptabilidade prática?

No intuito de responder este questionamento, buscou-se: (I) Identificar quais setores e pessoas são responsáveis pelo envio das informações ao e-Social na instituição; (II) Averiguar os principais problemas e dificuldades encontradas no processo de implementação do eSocial; (III) Verificar se houve a necessidade de qualificação por parte dos profissionais responsáveis acerca da unificação das informações; (IV) Analisar a perspectiva do setor responsável na instituição acerca da adaptabilidade e contato com a plataforma.

Adiante, percebe-se que, embora a plataforma simplifique a forma de envio e seja uma base de dados unificada, ela muda a rotina de trabalho dos profissionais de contabilidade e exige conhecimento aprofundado, além de garantir que as informações sejam transmitidas com precisão e em conformidade legal.

Apesar de existirem pesquisas investigando e expondo os desafios, adaptações e benefícios causados pela implantação do eSocial, as investigações nos órgãos públicos são limitadas. No entanto, Amorim, Rezende e Martins (2022) mostram, numa revisão de literatura com foco na contabilidade pública e no eSocial em plataformas de artigos on-line, que na implementação do eSocial, a não adaptação foi um dos principais problemas apresentados pelas organizações e por outro lado, parte dos contadores se sentiam inseguros para o uso e envio das informações, mesmo conhecendo a plataforma, mas viam como complexo a obrigatoriedade de cumprimento dos prazos para o envio das informações sem divergências e com precisão.

Nesse cenário, tem-se a Universidade Estadual da Paraíba como campo de pesquisa, apresentando os desafios relacionados ao eSocial e a necessidade de acompanhamento junto à inovação tecnológica. Visto que, de acordo com o Portal da Transparência da UEPB (Paraíba, 2024), na competência 03/2024, a organização possuía um total de 2192 servidores, sendo: 1251 servidores docentes, divididos em 808 efetivos, 430 substitutos, 1 cedido e 12 visitantes; servidores técnicos, com um total de 941, sendo 721 efetivos, 83 prestadores de serviços, 11 cedidos de outros órgãos e 126 em cargo comissionado.

Observando os critérios de grandes empresas pelo prisma do quantitativo de funcionários, onde o Sebrae (2020) afirma que possui mais de 100 colaboradores no ramo de comércio e serviços, e mais de 500 funcionários no ramo industrial, já se pode considerar uma empresa de grande porte a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), visto que a UEPB detém um alto quantitativo de servidores. A instituição enfrenta uma alta demanda de informações a serem prestadas para a plataforma do eSocial. Estas informações devem ser veiculadas em tempo hábil e com precisão, cumprindo com todas as obrigações acessórias e prazos, de forma a garantir a conformidade com as exigências legais e a eficiência no envio das informações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Inovação tecnológica e automação de serviços contábeis

A tecnologia está presente em vários aspectos do dia a dia, desde a cultura até a economia. As transformações sociais ocorridas nos últimos séculos, como o desenvolvimento da forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, tem sido, em grande parte, impulsionadas pelo avanço da tecnologia. De acordo com Castells (1999), não é a tecnologia que molda a sociedade, a tecnologia é um reflexo de acontecimentos sociais. Ou seja, quando a tecnologia se apresenta, a sociedade a molda. Mesmo tendo esse pensamento de início, Castell argumenta que a tecnologia é uma condição necessária, mas não suficiente para a transformação estrutural. A tecnologia e a sociedade se influenciam de forma mútua. Uma transforma a outra, é impossível que a sociedade não se transforme quando surge uma nova tecnologia; no entanto, a tecnologia não condiciona a sociedade, e também não se dá apenas por um método; a transformação é influenciada pela forma como a sociedade já está estabelecida.

Castells (1999) afirma que a revolução tecnológica é marcada pelo uso do conhecimento e da informação, para gerar experiências e novos instrumentos de processamento, o que resulta em um ciclo contínuo de inovações. E, por isso, a sociedade desempenha um papel fundamental no desenvolvimento e no uso da tecnologia, impulsionados pela necessidade de novos processos ou aprimoramentos.

Esta interferência recíproca entre sociedade e tecnologia é também observada no campo da contabilidade. Simultaneamente, as rotinas e práticas organizacionais evoluíram ao longo do tempo. Como afirmam Agostini e Carvalho (2012), e Hansen (2015), no passado, as práticas contábeis eram simples e básicas, focadas principalmente em controlar e registrar a riqueza de uma pessoa. Elas eram influenciadas pela cultura da época e serviam principalmente para atender às necessidades de gestão financeira básica. Com o tempo, à medida que a sociedade evoluiu e organizações cresceram, as demandas por informações financeiras mais complexas aumentaram, a contabilidade tornou-se robusta, desempenhando um papel mais amplo, que vai além do simples controle de riquezas.

O avanço tecnológico vem transformando o mundo contábil, modificando a prestação de serviços. Os serviços, que eram manuais e físicos, passaram a ser automatizados e digitais. Com as mudanças das práticas contábeis, surge a necessidade dos profissionais se qualificarem junto às novas tecnologias apresentadas. Segundo Ferreira *et al.* (2019), à medida que a automação contábil progride, suas alterações nas rotinas e práticas organizacionais se tornam evidentes, o que, por decorrência, molda o comportamento dos profissionais

envolvidos. Isto é, a transformação tecnológica está desempenhando um papel fundamental na evolução da contabilidade, impulsionando a automação dos serviços contábeis e mudando a maneira como os profissionais lidam com suas rotinas.

De acordo com os estudos de Franco *et al.* (2020), a Tecnologia da Informação (TI) torna-se indispensável na contabilidade moderna, centralizando as operações contábeis em *softwares* e melhorando e otimizando os processos digitais por meio de sistemas integrados com ferramentas contábeis.

Além disso, Ferreira *et al.* (2019) destacam que o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um dos elementos que conecta a tecnologia e a contabilidade, com potencial influência na automação contábil. O SPED é um exemplo claro dessa conexão entre tecnologia e contabilidade, pois, conforme o Decreto nº 6.022 (Brasil, 2007), ele foi criado para modernizar a escrituração contábil e fiscal, substituindo documentos físicos por registros eletrônicos, simplificando os processos e facilitando o cumprimento das obrigações legais e a comunicação com o fisco.

Caon e Nascimento (2017) mencionam alguns subprojetos que fazem parte do SPED, onde um deles é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). O eSocial é responsável pela transformação de como as empresas privadas e as entidades públicas enviam dados aos órgãos responsáveis, com a finalidade de facilitar e melhorar a qualidade da informação prestada sobre as obrigações trabalhistas, fiscais e a previdência. Essas mudanças surgem no intuito de se evitar fraudes e sonegação de impostos, e ainda diminuir a redundância no envio de informações, já que a plataforma é a base de dados para os demais órgãos, e também contribui para uma boa relação trabalhista de empregador e empregado sobre direitos e obrigações, como cita Ribeiro (2015).

Diante desse cenário de inovação tecnológica e automação de serviços contábeis, é fundamental explorar em detalhes como o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) está impactando o campo da contabilidade e da fiscalização. O eSocial representa um dos subprojetos com importância significativa dentro do âmbito do SPED, e sua implementação tem sido um desafio para profissionais, empresas e organizações.

Agora, será estudada a adaptabilidade, os desafios e os benefícios associados ao eSocial, buscando compreender sua influência na área contábil, bem como seu potencial para aprimorar a qualidade da informação prestada e fortalecer as relações trabalhistas.

2.2 Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O eSocial é uma obrigação legal inserida pelo Governo Federal no Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, com o objetivo de integrar as informações acessórias e unificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, visando melhorar o sistema e promover transparência e agilidade no cruzamento de dados dos empregadores, empregados e entidades governamentais (Brasil, 2014).

Os princípios que orientam o eSocial, descritos no Decreto nº 8.373, artigo 3º e seus incisos, buscam assegurar os direitos trabalhistas e previdenciários, bem como simplificar e otimizar as obrigações acessórias enviadas pelas entidades contratantes. Além disso, busca-se evitar o envio repetido de informações prestadas pela pessoa de qualquer natureza e aprimorar a qualidade dos dados referentes às

relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. O sistema também contempla tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte, visando promover a adequação às suas realidades.

Para garantir o funcionamento adequado do eSocial, de acordo com Soccol (2022), diferentes órgãos foram envolvidos em sua composição, tais como a Caixa Econômica Federal (CEF), o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério da Previdência Social (MPS) e a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

A plataforma consiste na unificação por meio eletrônico do envio de diversas informações, abrangendo desde dados trabalhistas até informações fiscais e previdenciárias.

Figura 1: Obrigações Acessórias substituídas pelo eSocial.



Fonte: Adaptado de Brasil (2019).

Desta forma, nota-se que o eSocial é uma nova forma de atender a demanda e cumprir o envio das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Com isso, as obrigações acessórias ficam agrupadas em uma única base de dados, permitindo que o empregador transmita os eventos e execute operações de esclarecimentos à plataforma para abastecer as informações nos Órgãos que o compõem, como também permitir o cruzamento dos dados entre eles.

A utilização das funções disponibilizadas pelo eSocial é feita através de código de acesso ou certificado digital, permitindo o acesso e transmissão das informações pela internet de forma segura e tempestiva (Amorim; Rezende; Martins, 2022).

A adoção do eSocial seguiu um cronograma estabelecido pelo Comitê Diretor do eSocial nº 02 de 2016, dividido em dois estágios. O primeiro, que iniciou em 1º de janeiro de 2018, composto por empregadores e contribuintes, com faturamento superior a R\$78 milhões, no ano de 2016. Já no segundo, a partir de 1º de julho de 2018, estendeu para o restante, independente das suas receitas (Brasil, 2018).

Para assegurar uma transição gradual e customizada para a nova sistemática, a execução do eSocial foi cuidadosamente organizada em diferentes grupos, levando em consideração o faturamento das empresas e suas particularidades. Essa estratégia permitiu uma adaptação mais progressiva, coerente com a realidade de cada segmento. Conforme os dados disponibilizados na plataforma do Governo Federal (Brasil, 2023), os grupos foram categorizados da seguinte forma: o Grupo 1 englobou as Grandes Empresas, com faturamento anual até 78 milhões; o Grupo 2

compreendeu empresas com receitas inferiores de 78 milhões até o ano de 2016, desde que não fossem optantes pelo Simples Nacional como sistema de tributação; o Grupo 3 abrangeu empregadores que aderiram ao Simples Nacional, incluindo Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI) com funcionários, além de entidades sem fins lucrativos, empregadores pessoa física (com exceção dos domésticos) e produtores rurais; e, por fim, o Grupo 4 que incorporou os órgãos públicos e as organizações internacionais.

A estruturação por grupos permitiu ao eSocial abranger uma ampla diversidade de entidades, desde pequenos negócios até grandes instituições como também os órgãos públicos, garantindo que todos pudessem se adaptar às novas exigências de forma gradual e eficaz. Vale ressaltar que a obrigatoriedade de adesão ao eSocial se estendeu para todas as entidades, independente de sua natureza jurídica, buscando assegurar a padronização e a eficiência nas informações prestadas.

Além dos grupos, houve a divisão em quatro fases compostas por diversos eventos, onde apresentou estratégia para o funcionamento do sistema. A primeira fase compreende eventos de cadastro do empregador e tabelas, que servem para validar a próximas fases de eventos periódicos e não periódicos; a segunda fase é referente ao acontecimento da relação jurídica contratual, os dados dos trabalhadores e seus vínculos com as empresas; a terceira fase é relacionada aos eventos habituais predefinidos, como a integração da folha de pagamento, dados do fator gerador de contribuições previdenciárias e a substituição da GFIP, com a guia do FGTS sendo gerada através da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb). E, a quarta fase pertence aos dados de segurança e saúde do trabalhador, aspectos essenciais para garantir um ambiente laboral adequado e em conformidade com as normas vigentes (Brasil, 2022).

Compreendendo que as fases do cronograma de implantação são demarcadas por datas de início de obrigatoriedade e devem ser cumpridas de forma progressiva e pontual, é fundamental ressaltar que a primeira fase é de extrema importância, visto que o seu envio é essencial para o avanço das demais etapas. De fato, sem a transmissão dos dados do empregador nesta primeira fase, torna-se inviável proceder à segunda fase, que depende dessas informações, assim como à terceira fase, que pressupõe o envio dos eventos relativos à relação contratual, e assim sucessivamente. A harmonização com o cronograma é de absoluta relevância para garantir o efetivo progresso e a eficácia do processo de implantação do eSocial.

2.3 Adaptabilidade à plataforma do eSocial

Sabendo das alterações no ambiente empresarial e das transformações consideráveis nos procedimentos de coleta e envio de informações impostas pelo eSocial, torna-se inevitável priorizar o treinamento e a conscientização dos empresários e usuários, a fim de que se adequem ao sistema. Pois, é através de treinamentos que os funcionários adquirem conhecimentos específicos sobre a operação do eSocial, minimizando a ocorrência de erros e inconsistências que poderiam resultar em penalidades. Em conformidade com o que Barros e Silva (2017) dizem, há uma grande necessidade de preparar todos os envolvidos com a implantação, como também, a conscientização desempenha um papel crucial, ao

garantir que os colaboradores compreendam plenamente a relevância do eSocial em termos de conformidade legal, transparência e otimização dos processos organizacionais.

É notório que as empresas e organizações passaram por um processo de adaptação à plataforma. Conforme Barros e Silva (2017), antes da existência da plataforma, as obrigações acessórias eram entregues separadamente a cada órgão competente. Havia uma grande lacuna entre uma informação e outra, resultando em uma série de desafios. Por isso, segundo Varella, Oliveira e Moesch (2017), na adoção de um novo sistema, o desafio envolvia-se em garantir que as informações relacionadas em diferentes bases de dados fossem compatíveis e correspondentes entre si, a fim de tornar a integração e o compartilhamento de dados eficazes e precisos.

Barros e Silva (2017) destacam que, antes da implementação do eSocial, esses desafios eram evidentes. Era comum encontrar erros e falhas recorrentes no banco de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS). Além disso, erros por parte do contribuinte e da empresa eram comuns, aumentando a margem para problemas e inconsistências nos dados. Outra questão relevante era a redundância no envio de informações, o que não apenas aumentava a carga de trabalho, mas também tornava o processo mais propenso a erros.

No entanto, a respeito dos problemas cadastrais do CNIS, o Manual de Orientação do eSocial, na versão S-1.1 (2022), trouxe uma solução para evitar essas inconsistências. Os declarantes têm à disposição uma ferramenta chamada Consulta Qualificação Cadastral (CQC), que ajuda a verificar diferenças nos dados internos e nos registros do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e CNIS. Isso garante que os dados informados no eSocial estejam alinhados com o CNIS, assegurando, assim, o reconhecimento dos benefícios previdenciários e trabalhistas.

Ainda conforme Varella, Oliveira e Moesch (2017), após um árduo trabalho de saneamento cadastral, reconciliação de dados e integração de bases, o sistema não só facilitou as atividades empresariais e organizacionais ao simplificar o fornecimento de informações, mas também fortaleceu a integridade dos dados ao reduzir divergências e, significativamente, constatar fraudes. Neste sentido, à medida que o ambiente regulamentário continua a evoluir, a abordagem unificada e aprimorada do eSocial permanecerá como um recurso valioso para as empresas, garantindo a integridade e a precisão dos dados, bem como a eficácia na gestão das obrigações legais.

Assim, fica evidente que a plataforma foi um marco na evolução das práticas organizacionais. Por ter enfrentado os desafios de compatibilidade e correspondência de dados que antes eram recorrentes, cooperando para a eliminação das lacunas e redundâncias.

Conforme revelado em pesquisa conduzida por Muller *et al.* (2019), a implantação do eSocial tem sido um processo desafiador para empresas e profissionais, sendo que as maiores dificuldades estão relacionadas à preparação das equipes, aos custos financeiros envolvidos e às mudanças necessárias na estrutura organizacional. Além disso, a complexidade das exigências do eSocial tem gerado insegurança entre os profissionais contábeis que se preocupam em garantir a correta aplicação dos procedimentos estabelecidos pela legislação. Também, para Da Silva (2019), ao analisar o suporte dado pela gestão das empresas na promoção de treinamentos sobre o eSocial, revelou que as organizações não estão investindo significativamente para tal fim. Esse cenário é evidenciado, sobretudo pelo baixo índice de apoio registrado no indicador de treinamento ministrado por consultorias

especializadas. Ademais, esperava-se que os próprios colaboradores buscassem informações no site do eSocial como parte do processo de capacitação, mas esse aspecto também se mostrou desafiador.

Em síntese, os estudos na área privada têm destacado consistentemente a dificuldade enfrentada na implantação do eSocial por parte de departamentos e recursos humanos, muitas vezes devido à falta de capacitação e qualificação do pessoal encarregado de gerenciar o sistema. Contudo, no contexto do setor público, os contadores demonstraram, conforme Costa *et al.* (2018), que não se sentiam totalmente preparados para lidar com o sistema. No entanto, ficou evidente que eles confiam na praticidade do sistema, apesar de terem existido lacunas de preparação.

Além do mais, um dos fatores que influenciou a adequação da plataforma foi o porte da empresa, como ressalta a pesquisa conduzida por Vellucci *et al.* (2018), o tamanho da empresa desempenhou um papel significativo na adaptabilidade ao eSocial; corroborando com este estudo, também, Lima *et al.* (2016), observaram os custos com SPED, e concluem que as empresas de pequeno porte têm um impacto maior em relação a grandes corporações, pois gastam mais com tecnologia, pessoal para recursos humanos e consultoria. Isto é, as empresas de menor porte, devido à escassez de recursos, demonstraram uma adaptação mais limitada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para entender como foi realizado o processo da implementação da nova ferramenta que é o eSocial, utilizou-se a pesquisa descritiva, que buscou compreender a aplicação e manejo do sistema. O trabalho realizado foi um estudo de caso com abordagem qualitativa, já que buscou explorar e conhecer os fatos ocorridos sem a utilização de dados estatísticos, o que também permitiu uma compreensão aprofundada das percepções, desafios e experiências do pessoal do setor responsável (Gil, 2002).

Na coleta de dados, utilizou-se como instrumento de pesquisa a entrevista semiestruturada para investigar a implementação do eSocial na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Esta entrevista continha perguntas objetivas, abertas e exploratórias (ver apêndice I), elaboradas com base nos objetivos a serem alcançados e utilizadas como principais ferramentas para a aquisição das informações. A intenção deste trabalho era entrevistar o maior número de pessoas que estivessem envolvidas diretamente ou indiretamente na implementação do eSocial.

A escolha da UEPB se deve à escassez da literatura sobre a implantação do eSocial com o cronograma concluído em órgãos públicos. Além disso, a universidade possui um alto quantitativo de funcionários, o que representa uma demanda significativa para o envio das informações e cumprimento das exigências do eSocial.

Como foco para a entrevista e objeto de estudo, pensou-se na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), pelo simples fato do órgão ser responsável pela gestão de pessoas dentro da instituição, a qual possui diversos setores específicos, conforme descrito no site da instituição (Paraíba, 2024), quais sejam: Secretaria; Saúde do Trabalhador; Serviço Social; Desenvolvimento de Pessoas; Documentos Oficiais; Assessoria Técnica; Acompanhamento da Aposentadoria; Acompanhamento Funcional; Acompanhamento de Frequências; Folha de Pagamento. Então, percebeu-se que os setores como Assessoria Técnica, Saúde do Trabalhador e Folha de Pagamento envolvem o faseamento e os eventos para o

eSocial e demais que estão indiretamente envolvidos, tornando a PROGEP a fonte mais adequada para a obtenção dos dados necessários.

Ao entrar em contato por e-mail com a secretaria da PROGEP, no intuito de identificação dos responsáveis e prováveis pessoas que poderiam participar da entrevista, fomos direcionados para o setor Folha de Pagamento e combinou-se data e horário para a respectiva entrevista.

A entrevista foi realizada no dia 17 de abril de 2024, de forma presencial nas instalações da PROGEP, Campus Campina Grande - PB, especificamente no setor Folha de Pagamento, o qual contava com uma equipe de quatro pessoas. Porém, só foi possível entrevistar apenas um colaborador, devido a um problema de estrutura no prédio da UEPB, na parte administrativa, onde o setor estava trabalhando a maior parte do tempo de forma remota, e apenas dois dias de forma presencial. Pois, o prédio alugado para comportar as pessoas ainda não tinha uma sala adequada para esse setor em específico. E, por tal motivo, ao marcar a entrevista presencialmente, conseguiu-se falar com uma servidora, sendo esta assessora da Pró-Reitoria, com lotação na Folha de Pagamento e vasta experiência neste departamento.

A entrevista teve duração de, aproximadamente, 2 horas, e foi gravada para posterior transcrição e análise dos dados.

A gravação da entrevista foi transcrita na íntegra, e em seguida, os dados foram organizados, independente da ordem das perguntas, de maneira a atingir os objetivos do trabalho.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Processo de adesão e desafios

O cronograma do eSocial foi dividido em grupos, e, dentre eles, o quarto grupo, onde a UEPB está inserida e o último a iniciar a primeira fase da adesão. A partir de 21 de julho de 2021, conforme o cronograma de implantação, a universidade ficou sujeita a aderir e cumprir o calendário (Brasil, 2023).

Segundo a entrevistada, a UEPB, ao iniciar a implementação do eSocial, envolveu diversos setores da PROGEP, dentre eles os setores que ficaram à frente na implantação do sistema foram a Assessoria Técnica, Saúde do Trabalhador e Folha de Pagamento. Sendo o último, o setor que faz a compilação das informações e que mexe diretamente com o eSocial. Já a Assessoria Técnica é o setor responsável que antecede a folha de pagamento por se tratar de cadastro e atualizações dos servidores. E, o setor Saúde do Trabalhador é responsável pela inserção dos dados referente à saúde de todos os servidores da UEPB.

Ainda segundo a entrevistada, o departamento de Folha de Pagamento é quem lida com as obrigações do eSocial na UEPB, sendo composto por uma equipe de quatro pessoas. Sendo duas pessoas responsáveis pela folha de pagamento, enquanto as outras duas se dividem nas tarefas de suporte em respostas de e-mail e Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), como também nas consultas de dados. Uma dessas é responsável por lidar com processos de interesse particulares de servidores que buscam por direitos não recebidos ou revisões de cálculos de retroativos de progressão de servidores aposentados, que são revisados pela procuradoria e o setor financeiro.

No que diz respeito à coleta informacional e ao cumprimento dos prazos descritos no cronograma, a entrevistada destacou que houve um recadastramento no intuito de sanar possíveis lacunas. E por isso, a instituição se preocupou em

modificar um programa (*software*) para a validação dos dados antes de enviá-los para a plataforma do eSocial, garantindo a correção de todas as informações prestadas sobre os servidores. A servidora explicou que o primeiro processo de alimentação de dados cadastrais aconteceu fora do eSocial, com observância do formato padrão da referida plataforma. Por exemplo, na validação cadastral do nome do trabalhador, onde era necessário desconsiderar os acentos ortográficos. Isso foi tratado internamente na instituição no programa Recursos Humanos (e-RH) pela Assessoria Técnica, que gerencia as informações funcionais dos servidores. Posteriormente, as informações foram anexadas ao sistema de folha (TOTVS) onde a maior parte dos dados ficou concentrada antes de serem enviadas ao eSocial para dar início à fase de geração dos primeiros eventos não periódicos de consolidação desses dados.

Depois de observar como foi a coleta informacional acima mencionada, partiu-se para compreender como se deu o cumprimento dos prazos e se foi desafiador, tendo em vista a dificuldade de coletar todas as informações cadastrais, como também de entender as exigências e de atendê-las. Como observado por Ricardo e Pagnussat (2020), em sua pesquisa sobre as dificuldades enfrentadas na implantação do eSocial por escritórios de contabilidade em um município no Mato Grosso, em que mais de 80% dos participantes relataram dificuldade em relação à adequação dos prazos e o envio das informações de forma tempestiva.

Na UEPB, ao questionarmos sobre os prazos, obteve-se a resposta de que a instituição sempre esteve à frente do que seria obrigatório, e conseguiu cumprir os prazos do início ao fim. Isso se deve, em grande parte, ao cuidado em se antecipar na busca pelas informações e atualizações do sistema interno. Adicionalmente, *“quando saía o calendário de implantação do eSocial, mesmo que fosse de teste, já estava a seis meses coletando esses dados, não esperava para que fosse realmente obrigatório”*, respondeu a servidora. Essa antecipação permitiu atualizações do *software* de gestão (e-RH) utilizado pelo UEPB para armazenar os dados de cadastro, para que os eventos não periódicos (como cadastro, admissão, demissão) estivessem em conformidade com o sistema da folha (TOTVS), o qual recebe suporte contínuo da Companhia de Processamentos de Dados da Paraíba (CODATA) com as devidas exigências do eSocial, isso ajudou a cumprir os prazos devidamente.

Diante disso, foram questionados quais os desafios e obstáculos enfrentados pela UEPB na implementação do eSocial, e a respondente mencionou que o maior problema foi a atualização dos dados cadastrais dos servidores. Esse processo exigia que todos os funcionários procurassem sua coordenação, verificassem quais dados faltavam e atualizassem os dados antigos, havendo a existência dos retardatários, necessitando a busca e a espera dos que ainda não tinham prestado as informações. Além disso, a entrevistada destacou que, em um segundo momento, o desafio foi tratar os dados, o que movimentou a Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC) para dar suporte à PROGEP, em especial, a Assessoria Técnica e Folha de Pagamento, e adequar, também, o e-RH ao TOTVS, bem como ao que era solicitado pelo eSocial para posterior envio.

Apesar dos desafios encontrados na PROGEP, houve resposta positiva em geral, já que conseguiram cumprir o cronograma antes do prazo. Além do mais, a UEPB é comparada a uma entidade de grande porte pelo quantitativo de funcionários. Observamos, em Vellucci *et al.* (2018), que o porte da empresa tem impacto na adaptabilidade ao eSocial, e que grandes corporações conseguiram enfrentar a implantação de uma melhor forma comparada às empresas de pequeno

porte, e ainda apresentam uma análise de variáveis propostas para a adaptabilidade das empresas individualmente, a qual se mostrou favorável em relação a *softwares* atualizados que atendem ao eSocial. Com isso, podemos perceber que a UEPB conseguiu lidar de maneira mais tranquila com a plataforma, visto que possui setores e *softwares* que influenciam nessa adequação.

Ao discutir os problemas específicos relacionados à integração de sistemas ou à qualidade dos dados, a servidora explicou que o eSocial, sendo uma novidade para todos e suas constantes atualizações, demandou um longo período de adaptação dos servidores, para compreender e entender as novas formas de envio das obrigações. Assim, como apresentado no trabalho de Muller *et al.* (2019) e corroborando com esta pesquisa, foram apontadas dificuldades enfrentadas pelos profissionais de contabilidade no manuseio do eSocial, devido ao pouco entendimento sobre a nova obrigação acessória e a ausência do domínio do tema no dia a dia nos escritórios, ou seja, a falta da troca sólida de informações. E, para mitigar o desafio, a PROGEP utilizou um sistema paralelo à folha, que serviu de folha teste, para tratar problemas e dúvidas, garantindo que as informações fossem tratadas antes do envio obrigatório. Evidenciando, assim, que os problemas específicos estão ligados às novas exigências da plataforma, movimentando os campus em geral na obtenção dos dados e modernizando sistemas para introduzir o eSocial.

Além disso, a instituição, em especial o setor Folha de Pagamento, recebeu suporte da CODATA. Houve uma parceria entre a UEPB e a CODATA, onde a UEPB atuou como mensageira da informação e a CODATA compilava todos os dados do Estado, assegurando a conformidade perante a lei. A entrevistada destacou a importância dessa colaboração, enfatizando que qualquer problema em um órgão do Estado poderia resultar no bloqueio de todo o Estado, necessitando cautela para que a instituição não fosse o órgão causador do problema a nível estadual.

Quando tratamos sobre como a universidade lidou com as dificuldades e quais soluções foram adotadas, pela dimensão do sistema, uma das dificuldades apresentadas foi a necessidade de envolver outros setores. Foi citado, como exemplo, a CTIC, onde houve a necessidade do setor Folha de Pagamento ensinar e mostrar o que era fundamental em nível informacional para a plataforma do eSocial, para que eles pudessem fazer as devidas atualizações do *software* interno, de acordo com a demanda do programa. A Assessoria Técnica, por sua vez, ficou encarregada de compilar as informações necessárias para os cadastros e atualizações dos dados de admissão e demissão.

4.2 Adaptação e impactos da implantação

Ao ser perguntado se a UEPB investiu em capacitação e treinamentos da equipe para garantir a conformidade com o sistema devido à sua complexidade, a entrevistada destacou a importância do apoio institucional, mencionando que: *“a instituição me deu toda a liberdade, tempo e disponibilidade que eu precisava para estar em comunicação com a CODATA”*. A servidora informou também que, por ainda estar em fim de período pandêmico, teve acesso a links de cursos para capacitação. Os cursos e os treinamentos eram oferecidos de forma virtual, por meio de chamadas de vídeo, no entanto, o aprendizado se dava mesmo na prática diária de trabalho. No decorrer da implantação, foi inserida outra pessoa para ajudá-la. A respondente ressaltou que o suporte dos servidores da CODATA foi essencial para o

avanço da implantação, pois estavam disponíveis a qualquer tempo, a sanar dúvidas.

A qualificação adicional, de acordo com a colaboradora, foi fornecida pela CODATA, a qual adquiriu os conhecimentos e trouxe para as instituições, dentre elas, a UEPB. Além disso, foi fornecido um treinamento presencial, porque os servidores da CODATA se disponibilizaram para oferecer cursos de preparação para todos os órgãos diretos e indiretos que trabalham com o eSocial, “e *por esse motivo, a UEPB não teve custo com treinamento*”; ou seja, não houve custo efetivo na formação, já que os cursos de capacitação foram oferecidos pela CODATA, nem tampouco com atualizações do sistema da própria UEPB, visto que foi feito pela Coordenação de Tecnologia. Permaneceu com os custos que já existiam, de manutenção mensal do *software* TOTVS, mas não necessariamente por conta do envio de informações para o eSocial.

Porém, evidenciaram-se custos com *hardware*, porque se fez necessária a aquisição de quatro computadores novos para o setor Folha de Pagamento, com maior capacidade de armazenamento, para atender a demanda de dados e dos sistemas, e também, a compra de um servidor para centralizar um maior armazenamento de dados, instalado na CTIC, que representou um custo considerável para a instituição, de acordo com o relato da colaboradora.

Diante de tudo o que foi dito, perguntou-se à entrevistada como ela avaliava a adaptabilidade à plataforma do eSocial, e a mesma descreveu a sensação de angústia de início, devido a responsabilidade que lhe foi dada. Por ser uma novidade, e pela complexidade das informações exigidas pela plataforma, ela afirmou que muitas vezes possuía a informação, mas não sabia inseri-las ou onde localizá-las, justamente por não compreender os campos do eSocial. O fato de poucas pessoas estarem familiarizadas com as rotinas do eSocial dificultaram a ajuda e a troca de informações, visto que a instituição se antecipou no processo de implantação. No entanto, apesar dos desafios, a entrevistada considerou a experiência gratificante, já que houve uma execução bem sucedida do projeto, foi uma conquista notável.

A servidora ainda frisou que, a adaptação de forma positiva à plataforma do eSocial se deu devido à colaboração e compartilhamento entre a equipe do setor Folha de Pagamento. Enquanto a entrevistada e, posteriormente, outra colaboradora juntou-se para se dedicar a compreender e atender às novas exigências previdenciárias, trabalhistas e fiscais, os outros colaboradores mantinham as atividades regulares em andamento.

Diante da utilização do eSocial, a colaboradora fez uma ressalva, pois, atualmente o setor não executa o fechamento de folha de pagamento no eSocial, mas, adiciona todos os “gatilhos” que precisam ser enviados de forma imediata. Devido ao grande número de funcionários, a demanda diária de envio de eventos é extensa, impossibilitando o envio de todas as informações de uma única vez, o que também não seria de acordo com a proposta do eSocial. Ademais, fechar a folha dentro do TOTVS demanda dias, pois é necessário garantir que todas as informações necessárias do mês em competência tenham sido inseridas, incluindo possíveis dados do setor Saúde do Trabalhador e do Setor Financeiro. Alguns eventos são gerados pelo setor de Folha de Pagamento, e a CODATA é quem executa o fechamento de folha do eSocial, mas a conferência ocorre de forma mútua. A servidora explicou que a intervenção da CODATA é necessária porque o setor Folha de Pagamento ainda não consegue integrar algumas informações do TOTVS à plataforma eSocial, pois, além do TOTVS, existe um aplicativo mensageiro

em nuvem, e é por meio dele que são enviados os dados do TOTVS para o eSocial, bem como o gerenciamento do tempo. Mas, a CODATA já está trabalhando para criar uma plataforma que permita o setor Folha de Pagamento enviar diretamente os eventos e executar o fechamento.

Por fim, foi perguntado quais seriam os principais pontos fortes e fracos percebidos com a utilização do sistema. Foi respondido que o ponto forte é a prestação de informação de todos os campus de acordo com as leis, trabalhando por competência, seguindo as regras do eSocial. Contudo, foi destacado que ainda existem pontos a melhorar, como a falta de comunicação tempestiva sobre os fatos ocorridos ou eventos futuros. Um exemplo relatado foi a informação de atestado, onde, em alguns casos, o setor é informado apenas quando o servidor já estava levando falta.

Outro ponto positivo colocado pela entrevistada é a fiscalização e identificação de irregularidades. A plataforma trouxe benefícios na identificação de problemas nas jornadas de trabalho e no auxílio na fiscalização, principalmente em relação ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A servidora destacou que, embora os servidores efetivos ainda não sejam obrigados a informar a contribuição à previdência própria do Estado, ainda assim, a instituição envia todas as informações, sejam efetivos com regime de previdência própria ou contratados no regime de previdência geral. Isso auxilia os órgãos fiscalizadores no cruzamento de dados e na notificação de situações indevidas.

O desafio atualmente é manter sempre atualizados os dados coletados inicialmente e acompanhar as atualizações contínuas do eSocial. Desta forma, quando a equipe já está adaptada, surgem novas atualizações que precisam ser compreendidas e utilizadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apresentado, o eSocial é uma obrigação imposta pelo Governo, a fim de simplificar a forma de envio das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e unificá-las em uma base de dados.

Desta forma, o principal objetivo deste trabalho era investigar como ocorreu a implantação do eSocial na UEPB, frente aos desafios tecnológicos e à sua adaptabilidade prática.

A pesquisa revelou que a implantação do eSocial da UEPB envolveu alguns setores da PROGEP, especialmente a Assessoria Técnica, Saúde do Trabalhador e Folha de Pagamento. Sendo o setor Folha de Pagamento o responsável pela compilação das informações internas e envio tempestivo destas à plataforma. Devido a problemas técnicos, a CODATA atualmente executa o fechamento final da folha de pagamento dentro do eSocial. O início da implementação enfrentou desafios e dificuldades significativos, como a atualização cadastral de cada servidor, a tratativa desses dados nos sistemas de gestão e de folha, como também em entender as exigências do eSocial. Apesar disso, a UEPB conseguiu cumprir os prazos do cronograma, destacando-se na antecipação da coleta de dados e atualizações dos sistemas internos.

Houve uma necessidade de qualificação e capacitação dos servidores a frente do envio das informações sobre o eSocial. As capacitações foram realizadas de início por cursos de forma virtual, como também foi oferecido treinamento presencial e cursos pela CODATA. Nesse período de treinamento e capacitação, o apoio

institucional foi crucial para que o setor Folha de Pagamento pudesse absorver conhecimento sobre as novas exigências instituídas pelo decreto do eSocial.

Além dos esforços dos colaboradores e do tempo dedicado à implementação do eSocial, a UEPB realizou um investimento financeiro na sua infraestrutura tecnológica. Isso incluiu a aquisição de novos recursos de *hardware*, como máquinas robustas para fortalecer a capacidade de processamento e armazenamento de dados. Ademais, com a colaboração da CTIC, foram desenvolvidos e aprimorados processos tecnológicos, visando garantir a conformidade contínua com as exigências do eSocial.

A perspectiva do departamento de Folha de Pagamento acerca da adaptabilidade apresentou-se desafiadora, porém vista como experiência positiva e gratificante pela entrevistada. A antecipação no processo de implantação e no processo de colaboração entre os setores foi fator determinante para o sucesso. A UEPB conseguiu lidar bem com a implantação graças ao suporte contínuo da CODATA e à comunicação eficiente entre os setores envolvidos.

No entanto, é importante ressaltar que este estudo possui limitações, devido a um problema de estrutura do prédio da parte administrativa da UEPB, o setor Folha de Pagamento estava trabalhando remotamente, permitindo a realização da entrevista de apenas uma servidora.

Este estudo, além de contribuir para a literatura existente sobre o eSocial, oferece percepção para trabalhos futuros. Recomenda-se a realização de pesquisas comparativas entre a implantação do eSocial em outros órgãos governamentais e uma análise a nível estadual com a CODATA, por exemplo.

REFERÊNCIAS

AGOSTINI, C.; CARVALHO, J. T. de. A Evolução da Contabilidade: seus avanços no Brasil e a Harmonização com as Normas Internacionais. Instituto de Ensino Superior Tancredo de Almeida Neves. **Armário de Produção**. Ano 1, v. 1, Out. 2012.

AMORIM, Dênia Aparecida de; REZENDE, Isabela Maria Ferreira; MARTINS, Rogério Fernandes. A Implantação do eSocial no Setor Público: Relevância e Perspectivas. **RAGC**, v. 10, n. 43, 2022.

BARROS, Daphne da Silveira; SILVA, Walvick Figueira Cappato da. **A percepção dos gestores de empresas de pequeno porte na implantação do eSocial**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Manual de Orientação do eSocial** - Versão S-1.1 (aprovada pela Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 33, de 06/10/2022 – DOU de 07/10/2022). Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Edição nº 75, Seção 1, p. 67, 20 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: 18 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. **Decreto Nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007**. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm. Acesso em: 12 nov. 2023

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. **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. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Comunicação Social. **Conheça o eSocial**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Comunicação Social. **Cronograma de implantação**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Comunicação Social. **Resolução do Comitê Diretivo do eSocial Nº 2, De 30 De Agosto De 2016**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/legislacao/empresas/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-2-de-30-de-agosto-de-2016>. Acesso em: 21 dez. 2023

CAON, A.; NASCIMENTO, S. Percepção dos discentes de Ciências Contábeis sobre o sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias (eSocial). **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 3-27, 2017. Disponível em: <http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/UERJ/article/view/2842/2490>. Acesso em: 22 maio 2023.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COSTA, S. L. *et al.* Implantação do eSocial nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos paraibanos. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, Piracicaba, v. 8, n. 1, p. 91-107, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/170>. Acesso em: 26 dez. 2023

DA SILVA, Renato Caldas et al. As dificuldades encontradas na implantação do e-social em empresas do município de São Luís do Maranhão. **Revista Foco**, v. 12, n. 3, p. 65-81, 2019.

FERREIRA, A. P. M. *et al.* SPED - Sistema Público de Escrituração Digital: Percepção das Empresas de Auditoria em relação os impactos de sua adoção.

Redeca, Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & amp. Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos, São Paulo, Brasil, v. 5, n. 2, p. 64-82, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/redeca/article/view/40167>. Acesso em: 10 jun. 2024.

FRANCO, G. *et al.* Contabilidade 4.0: análise dos avanços dos sistemas de tecnologia da informação no ambiente contábil. **CAFI**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 55–73, 2020. DOI: 10.23925/cafi.v4i1.51225. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/CAFI/article/view/51225>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HANSEN, J. E. A evolução da Contabilidade: da Idade Média à regulamentação americana. **Pensar Contábil**, v. 4, n. 13, 2015.

LIMA, E. S. *et al.* Contribuição à análise da redução nos custos de conformidade tributária e os investimentos no Sistema Público de Escrituração Digital – SPED - no Brasil. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação - TECSI FEA USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 101-130, jan./abr., 2016.

MULLER, A. C. *et al.* Dificuldades para Implantação do eSocial nas Organizações Contábeis. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. e1882616, 2019. DOI: 10.33448/rsd-v8i2.616. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

RICARDO, Maria Aparecida da Silva; PAGNUSSAT, Antonielle. Sistema Público de Escrituração Digital (e-social): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína - MT. **Revista Científica da Ajes**, v. 9, n. 18, 2020.

RIBEIRO, R. S. **E-social** - As inovações nas rotinas do departamento de pessoal nas empresas e seus impactos. 2015. 20f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis). Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Campina Grande, 2015.

SOCCOL, Juliana. **O processo de implantação do eSocial no departamento pessoal das prefeituras das regiões metropolitana e serrana do estado do Rio Grande do Sul**. 2022. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2022.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro E Pequenas Empresas. Anuário do Trabalho nos Pequenos Negócios. 2018. 11. ed. São Paulo- SP: **DIEESE**, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2018/anuarioPequenoNegocio201xx8/>. Acesso em: 12 dez. 2023.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. **Portal Transparência Pública**. Quantitativos. Disponível em: <https://transparencia.uepb.edu.br/quantitativos>. Acesso em: 10 abr. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. **PROGEP**. Setores. Disponível em: <https://uepb.edu.br/progep/>. Acesso em: 28 fev. 2024.

VARELLA, M. D.; OLIVEIRA, C. G.; MOESCH, F. Salto digital nas políticas públicas: oportunidades e desafios. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 7, n. 3, p. 560-583, 2017. Disponível em: <https://www.uhumanas.uniceub.br/RBPP/>. Acesso em: 13 out. 2023.

VELLUCCI, R. G. *et al.* Os desafios da implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A: ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Esta entrevista semiestruturada foi elaborada para coletar dados essenciais para o Trabalho de Conclusão de Curso da discente Nathaly de Fátima Almeida Ferreira, orientanda do Professor Mestre Josimar Farias Cordeiro. O objetivo desta pesquisa é investigar a implantação do eSocial na UEPB, especialmente diante dos desafios tecnológicos e sua aplicabilidade prática.

1. Quais os setores ou departamentos responsáveis por enviar informações ao eSocial na UEPB?
2. Quais são os profissionais envolvidos nesse processo?
3. Como é organizada a equipe que lida com as obrigações do eSocial?
4. Quais foram os principais desafios e obstáculos enfrentados durante a implementação do eSocial na UEPB?
5. Houve problemas específicos relacionados à integração de sistemas ou à qualidade dos dados?
6. Como foi a coleta informacional, conseguiram cumprir os prazos?
7. Como a universidade lidou com essas dificuldades e quais soluções foram adotadas?
8. Como a UEPB investiu na capacitação/treinamento da equipe para garantir a conformidade com o sistema?
9. Foi necessária alguma qualificação adicional para os profissionais envolvidos em relação às novas exigências do eSocial?
10. Quais recursos de treinamento ou cursos foram disponibilizados?
11. Quais foram os custos envolvidos na implantação.
12. Houve a necessidade de investimento de inovações tecnológicas (atualização e ou aquisição de *software* ou de equipamentos)
13. Como o setor responsável avalia a adaptabilidade da UEPB à plataforma do eSocial?
14. Quais são os principais pontos fortes e desafios percebidos na utilização do sistema?

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por todo o direcionamento. Por sempre estar ao meu lado nos momentos de aflições, e quando há medo em meu coração. Ele quem acalma a minha alma.

Ao professor e orientador Josimar, por todo o empenho e dedicação, e, por acima de tudo, ter paciência e me ajudar a ser melhor.

Aos professores, que, muito além de docentes, foram também amigos.

À UEPB, em geral, professores e funcionários, que foram importantes para a graduação e para o andamento da instituição.

Ao amor da minha vida, minha mãezinha, Maria do Socorro de Almeida, por toda a dedicação à nossa família, por sempre fazer tudo ao seu alcance para que eu e meus irmãos pudéssemos estudar e ter mais oportunidades.

Aos meus irmãos Lucas, João Marcos e Mariana, que sempre estiveram comigo nos momentos de tristeza e de felicidade. A vida sem vocês não teria graça; eu não seria tão feliz sem os momentos tão bons que compartilhamos.

À minha tia Cristina, que é uma mãe para mim, que me ensina todos os dias a ser alguém melhor. Por se preocupar, por cuidar de mim e me acolher.

A meu pai, pelo esforço para que pudéssemos ser cidadãos de bem.

Aos meus familiares queridos, tios, primos, sobrinhas.

Ao meu avô e à minha avó (*in memoriam*), que estarão sempre vivos em meu coração. Obrigada por tudo. Eu os amarei até a eternidade!

A meu amigo e namorado, agradeço o apoio.

A todos os meus amigos, aqueles que foram além da sala de aula, pelos momentos de apoio que fizeram os desafios e jornada se tornarem leves.