

O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO E-SOCIAL NAS EMPRESAS PÚBLICAS

Dênia Aparecida de Amorim¹

Daniel Sant Clair Barbosa Portes²

Mariane Cristine Rodrigues de Sousa³

RESUMO

Com o objetivo de explicar a relação entre conhecimento especializado e o processo de implantação do eSocial nas empresas públicas, percebeu-se que o programa e a integração dos sistemas informatizados das empresas públicas com o ambiente nacional se tornaram meios de estudos em vista de que é fundamental compreender o registro trabalhista e as informações de remuneração, previdência e tributos, que serão racionalizados e simplificados no cumprimento de obrigações, bem como eliminar a redundância nas informações prestadas pelas empresas públicas. Além do investimento em tecnologia, é necessário que os colaboradores do Departamento Pessoal do setor Público tenham a capacitação e o conhecimento para executar processos consolidados ligados à folha de pagamento em um único envio. A metodologia utilizada foi a revisão de literatura com abordagem da descrição da implantação do programa eSocial para obtenção de praticidade e rapidez. Como no momento da pesquisa o sistema ainda não havia sido implantado nos órgãos públicos, os estudos analisados foram originados de pesquisas em empresas que já utilizavam o programa. Ao evidenciar um sistema global com todas as informações de funcionários com a finalidade da análise integrada e abrangente das informações, o eSocial parte do princípio que não atenderá apenas a área de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal das entidades públicas, mas também rotinas de administração de pessoal, saúde, segurança do trabalho, contabilidade e produção. A partir disso, destaca-se a proteção dos servidores, principalmente no que diz respeito às organizações públicas que adotam o regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: eSocial; Rotinas Trabalhistas; Setor Público.

ABSTRACT

In order to explain the relationship between specialized knowledge and the process of implementing eSocial in public companies, it was noticed that the program and the

¹ Mestre pelo Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (2022) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM. Bacharel em Administração (2009) e Ciências Contábeis (2018) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UniFUCAMP. MBA em Gestão Empresarial (2012) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UniFUCAMP. Especialização em Gestão Pública (2016) pela Faculdade Venda Nova do Imigrante – FAVENI e em Contabilidade Pública e Auditoria pela Faculdade Instituto Brasil de Ensino - IBRA (2020). Servidora pública municipal e professora nos cursos de Bacharelado em Administração e Ciências Contábeis no Centro Universitário Mário Palmério - UniFUCAMP.

² Bacharel em Administração (2007) e Ciências Contábeis (2021) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UniFUCAMP.

³ Bacharel em Ciências Contábeis (2021) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UniFUCAMP.

integration of computerized systems of public companies with the national environment have become means of studies in view of what is It is essential to understand the employment record and information on remuneration, social security and taxes, which will be streamlined and simplified in the fulfillment of obligations, as well as eliminating redundancy in the information provided by public companies. In addition to investing in technology, it is necessary that the employees of the Public Sector Personnel Department have the training and knowledge to carry out consolidated processes linked to the payroll in a single shipment. The methodology used was a literature review approaching the description of the implementation of the eSocial program to obtain practicality and speed. As at the time of the research, the system had not yet been implemented in public bodies, the studies analyzed originated from research carried out in companies that were already using the program. By showing a global system with all employee information for the purpose of an integrated and comprehensive analysis of the information, eSocial assumes that it will not only serve the area of Human Resources and Personnel Department of public entities, but also routines for the administration of personnel, health, work safety, accounting and production. From this, the protection of civil servants stands out, especially with regard to public organizations that adopt the Consolidation of Labor Laws regime.

Keywords: eSocial; Labor Routines; Public sector.

INTRODUÇÃO

A implantação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, eSocial, nas organizações públicas, segundo Costa *et al.* (2018), proporciona uma nova ferramenta que promove a alteração das rotinas organizacionais envolvidas com a relação de trabalho, almejando benefícios para os servidores, gestores e sociedade em geral. Perante a essa nova ferramenta, Rohers e Kappel (2020) analisam que a implantação do eSocial exige um conhecimento especializado nessa nova plataforma, devido a grande complexidade, a quantidade de informações a serem enviadas no âmbito trabalhista, previdenciário e fiscal, visto que seu envio deve ser de forma precisa, verídica e em tempo real.

O eSocial, para Oliveira, Santana e Martins (2017), não pode ser entendido apenas como a escrituração digital da folha de pagamento, mas sim como um grandioso e complexo projeto, e nesse aspecto, Kappel (2020) retrata o envolvimento da envolve Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que inclui a Secretaria de Previdência, Secretaria de Trabalho e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, a Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade e a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, todos vinculados ao Ministério da Economia.

Para tanto, Marques e Crepaldi (2017) relatam a necessidade de um entendimento e conhecimento especializado, pois se torna necessário uma comunicação interna rápida, padronizada, transparente e integrada, além de ser determinado um único cadastro comum em diversas entidades do governo, exigindo conhecimento técnico dos profissionais destacados para tais funções.

Logo, esta pesquisa visa responder ao seguinte problema: qual a necessidade do conhecimento especializado e o processo de implementação do programa eSocial nas empresas públicas? O objetivo é explicar a importância do conhecimento especializado e o processo de implementação do eSocial nas empresas públicas levando-se em conta a

automação na transmissão das informações dos servidores e as novas rotinas exigidas para a implantação e utilização do sistema para envio de informações previdenciárias, trabalhistas e tributárias. Ressalta-se que a adoção ao eSocial ainda não foi exigida aos entes do setor público, por isso o estudo abordou pesquisas que exemplificaram a implementação nas organizações que já aderiram ao programa.

O programa eSocial e a integração dos sistemas informatizados das empresas públicas com o ambiente nacional se tornam meios de estudos na medida em que é fundamental compreender o registro dos trabalhadores e suas informações quanto a remuneração, previdência e tributos, que passam a ser racionalizados e simplificados no cumprimento de obrigações, bem como viabiliza a eliminação da redundância nas informações prestadas pelas empresas públicas.

Além de toda essa complexidade reorganizada como conduta para possibilitar maior transparência, Dantas *et al.* (2018) destacam que estudos acerca do programa eSocial vem a ser justificados como avanço nas novas metodologias para obtenção de praticidade e rapidez, ocasionando aos profissionais contábeis impacto na atividade contábil, exigindo investimentos em novas tecnologias e capacitação da equipe de trabalho.

2 O PROGRAMA eSOCIAL

Ao relatar a história do programa eSocial, deve-se atentar, segundo Velluci *et al.* (2018), a três sujeitos fundamentais quanto a flexibilização no cumprimento dos requisitos legais, que são o governo designando a tecnologia da informação e comunicação, as empresas com o comprometimento em informar as práticas costumeiras nas relações existentes, e a sociedade exposta com a validação, em tempo real, das relações de trabalho da mesma magnitude da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Um sistema de informação alinhado ao ambiente empresarial, para Cavalcante (2013), indica a habilidade de processar um enorme volume de dados e informações, simultaneamente, tornando a disponibilização destas, praticamente imediata, bem como assegurar a possibilidade de melhoria de relatórios, fidelidade de dados, consistência e comparação de informações.

Os primeiros indícios do programa eSocial, de acordo com Borges *et al.* (2019), apresentou uma expectativa favorável na relação existente entre governo, empresas e sociedade, estabelecendo-se ações almejadas de redução da burocracia e o aumento de responsabilidades por parte das empresas. Com isso, vigora a capacidade em usufruir da tecnologia da informação e comunicação governamental na medida em que gere um grande impacto no gerenciamento das empresas e dos órgãos públicos, pois a ferramenta permitirá uma gestão mais clara, detalhada e individualizada das regulamentações de trabalho.

Na concepção de Gonçalves e Orth (2017), a história do eSocial engloba toda uma ação por parte do Governo Federal, que associa o desenvolvimento tecnológico com a necessidade de aprimoramento de suas ferramentas de fiscalização, padronizando seus bancos de dados para compartilhamento das informações entre os poderes públicos de todas as esferas. Assim, a busca pela interação entre governo, empresas e sociedade teve como marco histórico a data de 11 de dezembro de 2014, com a publicação do Decreto nº 8.373, que instituiu o projeto denominado Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

A inovação na prática trabalhista, para Heinen, Schuh-Co e Lenz (2017), definiu que a intenção em ter um programa como o eSocial é atuar como fiscalizador, sempre atento ao cumprimento das legislações relacionadas às relações de trabalho. Essa tecnologia faz com que haja redução considerável da inadimplência fiscal e tributária pelo fato dos dados serem

validados e verificados no momento em que são recebidos. Além disso, o fato de que as empresas devem ter a capacidade em evitar falhas quanto ao informativo da folha de pagamento, visto que esta será realizada de forma tempestiva e única, substituindo os demais. Para isso, é exigido investimento em estrutura e profissionais conhecedores da área para que sejam realizadas as informações no tempo ideal de maneira adequada.

No que se refere à oportunidade de melhoria para processos e controles internos das organizações, Oliveira, Santana e Martins (2017) reconhecem quatro fatores relacionados ao programa eSocial, sendo eles o acompanhamento das inovações e avanços tecnológicos, com controle maior e de forma segura das informações geradas pelas organizações, a consolidação das obrigações acessórias da área trabalhista em uma única entrega, a necessidade de novas rotinas na área de administração de pessoal por meio da verificação da adaptabilidade ao eSocial, e por fim, uma pequena redução da burocracia perante um grande aumento do cumprimento dos direitos trabalhistas.

Oliveira, Santana e Martins (2017) ainda retratam que dentre essas ações oriundas de um processo que envolve a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, percebe-se que a prestação das informações tende a ser integrado em sistema único, o que facilita a fiscalização, o cruzamento e acesso às informações por parte dos fiscalizadores, e ao mencionar as empresas, cabem a efetividade das declarações que deixam de ser entregues por meio de softwares distintos, padronizando-se conforme o layout do eSocial, reduzindo até mesmo os custos com recursos humanos.

Conforme Gonçalves e Orth (2017), o eSocial consolida uma abordagem digital que monitora eletronicamente e em tempo real, as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais referentes à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício. Para os profissionais responsáveis pela geração dessas informações, que são servidores do Departamento de Pessoal do setor Público, é essencial ter o conhecimento específico na formulação de todos os processos consolidados e unificados ligados à folha de pagamento, visto que as informações por eles geradas serão tratadas pelo departamento contábil para envio único aos órgãos fiscalizadores.

O envio e geração dos dados do eSocial exige atualização e treinamento, bem como a necessidade de aprimoramento e entendimento para a excelência do preenchimento (BORGES *et al.*, 2019). Ressalta-se que a adesão ao sistema promove a forte tendência à extinção de arquivos físicos e maior influência dos softwares de folha de pagamento nas rotinas, a extinção de distorções internas referentes a salários, funções, férias, marcação do ponto e o aumento da exposição de situações irregulares, obrigando assim a transformação da forma de envio das obrigações acessórias.

Os profissionais responsáveis pela geração de dados para o programa eSocial nas empresas públicas, segundo Lole (2019), terão que se adaptar à nova sistemática, realizar ajustes para cumprir com as obrigações trabalhistas. A folha de pagamento digital irá unificar a remessa de informações pelo setor público em relação aos seus servidores ao fisco, pois a ideia desse projeto é facilitar o envio de diversas obrigações acessórias atuais por uma única fonte de informação.

2.1 Departamento Pessoal no Setor Público e o Programa eSocial

No dia 21 de julho de 2021 iniciou-se a implantação do eSocial para os órgãos públicos. Com a publicação da Portaria Conjunta da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), Receita Federal do Brasil (RFB) e Ministério da Economia (ME) nº 76 de 22 de outubro de 2020, e com a Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de

2021, consolidou-se o cronograma faseado de implantação do eSocial estabelecendo os prazos a serem observados pelas entidades do setor público (ESOCIAL, 2021).

O eSocial cria uma perspectiva de organizar e padronizar as rotinas que envolvem o Departamento Pessoal no setor Público. Para isso, o referido setor que possui as atenções voltadas para os empregados e seus processos trabalhistas no setor Público, tende a ter uma tecnologia de informação apropriada que atenda as especificações da Receita Federal, e que tenha a capacidade de acompanhar mudanças impostas nas normas estabelecidas. Além desse investimento em tecnologia, é necessário que os colaboradores do Departamento Pessoal no setor Público tenham a capacitação e o conhecimento para executar processos consolidados e unificados ligados à folha de pagamento em um único envio (RIBEIRO, 2015).

O objetivo do programa eSocial, conforme Del Frari (2015), é consolidar digitalmente, por meio de um sistema informatizado, a prestação única da informação, possibilitando ao Departamento Pessoal do setor Público a competência para essa função. Nesse alinhamento entre função e preenchimento do programa que consolida de forma única todos os processos trabalhistas, Sanceverino (2019) relata que deve ter envolvimento e aceitação para a mudança por parte dos empregados que exercem suas atividades nesse setor, que vem a ser a evolução da contabilidade digital como também do aperfeiçoamento profissional, quanto à agilidade no processo de informação.

Do ponto de vista tecnológico e buscando novas formas de relacionamento entre a Administração Pública e a sociedade, a implantação do eSocial representa um conceito de governo eletrônico, que possui a preocupação com a transparência, o controle interno mais eficaz, e logicamente a melhora nos serviços. Ao admitir como finalidade uma sociedade da informação cada vez mais presente, compreende a modernização das relações trabalhistas, tornando-as mais transparentes e organizadas, por meio da padronização das informações em âmbito nacional, bem como no combate à sonegação e na diminuição cada vez maior da informalidade.

De acordo com Barcella (2018), as exigências do eSocial vão desde o cadastro dos empregados, exigindo o número do CPF, a data de nascimento e número do PIS, até a rotinas que visem a garantia no cumprimento das mais diversas obrigações acessórias se torna evidente e necessário, à medida que, podem gerar impactos nos seus procedimentos organizacionais de Departamento Pessoal pela inclusão de controles que não vinham sendo utilizados. O atendimento dessas obrigatoriedades associam a segurança nas informações e a integração eletrônica, bem como a acessibilidade tanto dos órgãos do governo, quanto dos empregadores e empregados na obtenção de dados.

Dentre o conhecimento voltado para atender o eSocial no setor Público, Gonçalves e Orth (2017) descreve que os empregados que prestam serviços correspondentes a esse setor, devem ser capacitados profissionalmente, e preparados para a revisão dos processos contábeis e administrativos no âmbito trabalhista e previdenciário. Nessa mesma linha de raciocínio, Sanceverino (2019) retrata que o programa eSocial requer uma gama de dados que, se inseridos de forma inadequada, poderão resultar em sérios problemas fiscais para a empresa pública empregadora. E a partir dessa afirmação, diferentes departamentos possam ser integrados e gerados com precisão.

A implantação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, eSocial, nas entidades públicas caracterizou como avanço na área da tecnologia da informação e comunicação, exercendo uma atuação dentro da legalidade, no que diz respeito ao direito trabalhista e previdenciário. Isso se deve ao fato de que se baseia em um mecanismo que incentiva o empregador nas entidades públicas, a cumprir com todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias existentes através de uma única fonte de informação.

A Implantação do eSocial, apesar de deixar claro que erros advindos do Departamento Pessoal do setor Público podem trazer prejuízos para o empregado, também almeja a redução das obrigações acessórias, a segurança das informações e a integração eletrônica como os fatores de maior importância, trazendo para suas rotinas maior agilidade pela desburocratização dos processos e a facilidade de acesso às informações, que passam a ser de forma eletrônica, reduzindo assim os custos com papel e guarda desses documentos (BARCELLA, 2018).

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o alcance do objetivo foi a revisão de literatura com abordagem da descrição da implantação do programa eSocial para obtenção de praticidade e rapidez. Para levantamento bibliográfico foi adotado o repositório de dados “Google Acadêmico” e para seleção inicial adotou-se os termos “implementação do e-social” que resultou em 22 artigos enquanto que com os termos “implementação do eSocial” a pesquisa retornou 70 artigos. Ao delimitar a pesquisa ao período de 2016 a 2020, os resultados migraram para oito e 61 artigos.

Para seleção dos trabalhos que atendem a este estudo, foram analisados primeiramente os títulos e os resumos para validação compreendendo a temática implementação do eSocial e a automação na transmissão das informações dos servidores. É necessário esclarecer que no momento de realização do estudo o eSocial ainda não havia sido implantado no setor público, por isso a análise foi feita com base nos impactos da implantação no setor privado.

Esse tipo de pesquisa voltado para a investigação, de acordo com Bento (2012), envolve localizar, analisar, sintetizar e interpretar a investigação prévia disponível em revistas científicas, livros, congressos, resumos e outros. Segundo esse critério, a intenção em ter um programa como o eSocial, deve compreender um estudo que mantém a conduta de fiscalizador, como também a prestação das informações tende a ser integrada em um sistema único.

No desenvolvimento do estudo adotou-se a análise qualitativa, pois os pesquisadores reuniram informações inovadoras e avaliaram a importância da preparação profissional para fins de adaptação às novas normas. Diante do objetivo proposto, foram selecionados 22 estudos que ativamente defenderam o programa eSocial como um controle mais efetivo sobre as empresas públicas, em se tratando de questões relativas aos empregados. Além disso, todos os referidos trabalhos retrataram que o eSocial realiza nas empresas públicas a substituição de diversos documentos e declarações e uma exigência maior de detalhamento das informações solicitadas. Logo, para discussão dos resultados foram selecionados sete trabalhos entre artigos publicados em periódicos e trabalhos de conclusão de curso.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

Para a implantação do eSocial nas empresas públicas vigoram exigências consequentes da inovação proposta pelo sistema. A reestruturação dos procedimentos adotados é demonstrada nos 22 trabalhos selecionados inicialmente, porém, para discussão optou-se por sete estudos que foram escolhidos a partir de suas implicações para as entidades públicas, capazes de alterar significativamente o cotidiano dos servidores públicos. A partir desse pressuposto coube analisar as medidas que devem ser tomadas para cumprir a demanda viabilizada sobre a reorganização das empresas públicas, principalmente dos departamentos

de pessoal e financeiro. O Quadro 01 apresenta a relação do conhecimento especializado na implantação do eSocial com os propósitos das entidades públicas.

Quadro 01: Trabalhos consultados sobre o tema, propósitos e relação do conhecimento especializado.

Pesquisas feitas no Google Acadêmico	Propósitos	Relação do conhecimento especializado
Sistema Público de Escrituração Digital (eSocial), desafios de sua implantação por parte de empresas públicas e controle mais efetivo.	Possibilitar nas entidades públicas um maior cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários a partir de uma absoluta uniformidade e padronização das informações, sendo claro o caráter fiscalizatório acerca dos vínculos empregatícios.	Compreender de que forma a implantação do eSocial impacta as entidades públicas, quais mudanças internas, investimentos em novas tecnologias e capacitação dos servidores são necessárias para que não haja dificuldades quando sua utilização se tornar obrigatória.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Já o Quadro 02 apresenta os estudos anteriores adotados para a análise e discussão do objetivo proposto.

Quadro 02: Estudos selecionados para análise.

Autor (es) / Ano de Publicação	Título	Objetivo Geral
DEL FRARI, 2015	Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto e-Social: estudo de caso em uma empresa de pequeno porte	Descrever os benefícios e dificuldades para a implantação e geração do e-Social em uma empresa de pequeno porte localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul.
MARTINS; FILIPIN, 2017	Mudanças na Cultura Organizacional com a Implantação do e-Social	Identificar os desafios e benefícios com os quais se defrontam os profissionais de escritórios de contabilidade.
GONÇALVES; ORTH, 2017	eSocial: Um Estudo sobre o Planejamento dos Escritórios Contábeis de Porto Alegre/RS frente as Mudanças	Identificar de que forma os escritórios vêm se preparando para atender as novas demandas e obrigações geradas pelo eSocial.
BARCELLA, 2018	eSocial: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do município de Lajeado - RS enquadradas no 1º grupo de implantação	Identificar os impactos nas rotinas de Departamento Pessoal, decorrentes do processo de implantação do eSocial.
SILVA, 2019	Reflexos Da Implementação do eSocial nos Controles Internos: Estudo Exploratório nas Empresas de Montenegro/RS	Identificar os impactos que o eSocial provocou nos controles internos das empresas buscando meios de melhorar a eficiência desses processos.
RANAKOVSKI, 2019	eSocial: Os Primeiros Impactos nas Empresas da Cidade de Criciúma e Região	Analisar os primeiros impactos do eSocial, nas empresas da cidade de Criciúma e região.
SILVA; SOUZA; AYRES, 2020	eSocial: Implantação e Cumprimento na Percepção do Profissional Contábil	Evidenciar as dificuldades encontradas na implantação e cumprimento do eSocial, através da percepção do profissional contábil.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

A implantação do eSocial nas empresas públicas e as particularidades que surgirão no acompanhamento das mudanças, Silva, Sousa e Ayres (2020) demonstram que em um primeiro instante as prestações de informações que deixarão de ser prestadas e armazenadas em folhas de papéis e passarão a ser de forma digital, facilitarão o acesso dessas informações tanto para os órgãos fiscalizadores como para o contribuinte. Esse é um dos grandes

diferenciais da adoção ao sistema. O modo de perceber as mudanças vai além da influência da tecnologia em gerar praticidade no cenário contábil, mas também estabelece nas empresas públicas a premissa de atuar de forma integrada, inclusive, com o compartilhamento de cadastros e informações fiscais com as repartições públicas interessadas.

A partir desta constatação verifica-se a presença de reflexos de implementação do eSocial nos controles internos a partir da evolução digital nas empresas públicas, desencadeando a busca pela eficácia no aprimoramento do setor responsável pelo controle interno, que assegura a proteção ao patrimônio, do responsável e ainda auxilia na redução de possíveis riscos e anormalidades que poderão ocasionar demandas judiciais (SILVA; SOUZA; AYRES, 2020). O Quadro 03 apresenta a percepção sobre a implantação do eSocial em entidades do setor público.

Quadro 03: Percepção sobre a implantação do eSocial nas empresas públicas.

Autor (es)	Percepção sobre a implantação do eSocial nas empresas públicas
SILVA (2019)	É dever das empresas públicas irem em busca da adaptação ao módulo do eSocial, para que quando estiver sendo implantado não seja uma transição difícil e turbulenta. O eSocial não terá nenhuma alteração ou interpretação da Legislação, fará apenas com que seja declarado dentro do prazo as informações conforme descrito em lei. É necessário tomar cuidado com a ferramenta, visto que as informações prestadas surgem a partir do declarante e estarão em constante análise da fiscalização.
RANAKOVSKI (2019)	Uma nova forma das empresas públicas prestarem as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Sua implantação não traz nenhuma mudança significativa na legislação, mas cria uma forma unificada e simplificada de atendê-la. Essa simplificação acontece com a eliminação das redundâncias nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimorando a qualidade das informações.
MARTINS; FILIPIN (2017)	Uma quantidade massiva de dados e o cumprimento rigoroso de prazos, nos quais são cabíveis multas, vão requerer a adaptação das empresas públicas. A sua finalidade, portanto, é reduzir a falta de padronização das folhas de pagamentos, diminuir a multiplicidade de obrigações acessórias, bem como reduzir erros e inconsistências nas informações.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Como o objetivo é explicar a relação entre conhecimento especializado e o processo de implementação do eSocial nas empresas públicas levando-se em conta a automação na transmissão das informações dos servidores, Silva (2019), Ranakovski (2019) e Martins e Filipin (2017), argumentam que o programa eSocial reitera a gestão profissional e engajada ao tratar de entidades públicas, pois viabiliza um modelo estrutural, não se limitando a estratégias de gestão, e da mesma forma, Silva, Sousa e Ayres (2020) gesticulam que a integração em uma única base de dados de informações trabalhistas possibilitam a diversos órgãos governamentais informações de trabalhadores das empresas públicas.

Diante das etapas discutidas por Silva (2019), Ranakovski (2019) e Martins e Filipin (2017), devem ser promovidas adequações nas rotinas de Departamento Pessoal do setor Público, e diante desse processo, Barcella (2018) deixa claro que deve haver o envolvimento no processo de modernização, a integração e padronização no envio de informações, e eliminação da redundância nas informações prestadas. Em relação a essas adequações, Del Frari (2015) cria uma perspectiva de reorganização a partir de melhoramento do controle e da fiscalização.

Há perspectivas de benefícios em longo prazo, conforme assegura Silva, Sousa e Ayres (2020), pois acarretará um avanço nas relações de trabalho, nos processos e procedimentos operacionais existentes, alterando profundamente os hábitos, culturas e rotinas arraigadas nas empresas do setor público e nos próprios servidores.

Haverá a centralização de dados no sistema informatizado e, ao se tratar de empresas públicas, possibilitará auxílio no monitoramento na medida em que utiliza o programa que

interage tecnologia informacional e telecomunicação para transmissão e recepção de dados, e por fim, cruza informações e realiza um controle mais rígido quanto ao cumprimento dos prazos e dos direitos do trabalhador (SILVA, 2019; RANAKOVSKI, 2019; MARTINS; FILIPIN, 2017).

Como consequência de toda esta estruturação no setor público, percebe-se a todo instante uma flexibilização no cumprimento dos requisitos legais, associando as relações entre Empregado, Empregadores e Governo, alinhando informações de todos os empregadores no cumprimento das leis. Para isso, a ação inovadora e forte do Departamento Pessoal ao exigir no cenário público o cumprimento rigoroso dos requisitos legais no âmbito das relações do trabalho e falhas relacionadas aos pagamentos feitos aos empregados será identificada com facilidade.

O programa eSocial, segundo Gonçalves e Orth (2017), diante da gestão mais clara, detalhada e individualizada das regulamentações de trabalho, admite que o governo federal trata as informações trabalhistas no Brasil, por meio de escrituração digital, em busca de agilidade e cruzamentos de dados das empresas e seus trabalhadores, além de facilitar o acesso para diversos usuários dessa informação. Embora seja um sistema que exige conhecimento por parte dos contadores e sujeito a aplicação de multas por atraso ou ausência do envio, ele possibilitará efetivar todos os registros pertinentes, legais e necessários, exigidos pelas legislações que condicionam a relação de emprego em um único ambiente, além da economia na emissão de papéis, crescimento profissional e a substituição de obrigações acessórias.

Em relação a ações imediatas por parte das empresas públicas, verifica-se que o impacto consiste em atender as tecnologias e processos, já que envolve quantidades massivas de dados, além do processo complexo de transição estrutural como a adequação das verbas da folha de pagamento ao novo padrão, diminuição dos prazos de entrega de informações e mudança na identificação dos servidores.

Portanto, ao evidenciar um sistema global, com todas as informações de servidores e admitindo como finalidade a análise integrada e abrangente das informações, o eSocial parte do princípio que não atenderá apenas a área de Recursos Humanos das entidades públicas, como também as rotinas de administração de pessoal, saúde e segurança do trabalho, contabilidade e produção. A partir disso, destaca-se a proteção os trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos servidores de entes públicos que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o objetivo desenvolvido em torno da discussão da implantação do eSocial nas empresas públicas, percebeu-se ao longo do estudo que houve êxito no modo de discussão perante as informações que servem de subsídio ao processo em torno da folha de pagamento e as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que serão aperfeiçoadas e padronizadas no modo de transmissão realizado pelas empresas públicas.

De acordo com esta constatação, a intenção em analisar a implantação do eSocial nas empresas públicas assimilou como intuito, viabilizar um ambiente que contenha todas as informações do contribuinte, o que torna o processo de fiscalização mais rápido e eficaz, uma vez que estão disponíveis em um único ambiente.

O eSocial voltado para empresas públicas destaca as diversas vantagens do sistema como a simplificação de processos com consequente ganho de produtividade, além de diminuição de erro nos cálculos na geração de guias. Nesse sentido, haverá maior segurança

jurídica para as empresas públicas, contribuindo precisamente para atuação dos órgãos fiscalizadores e ainda aumentará a efetivação e cumprimento dos direitos trabalhistas.

Além disso, os gestores das empresas públicas terão que se adaptarem às novas regras, que serão mais rígidas. Ocorrências como demissão, admissão dentre outros não poderão mais ser adiadas com esse novo sistema, visto que o eSocial não aceita lançamentos retroativos. O estudo foi desenvolvido a partir de estudos anteriores sobre a implementação do eSocial nas empresas públicas, tendo como modo de análise as modificações realizadas a partir do método destinado a unificação de obrigações acessórias envolvidas com a relação de trabalho.

Por se tratar de uma conduta voltada a um maior controle por parte das informações, percebe-se no cenário das empresas públicas a necessidade de busca constante de atualização nos âmbitos contábeis, legais e no campo da tecnologia da informação, devendo assim se adaptar e dominar os novos procedimentos, técnicas e tecnologias.

Como sugestões de pesquisas futuras, estabelece a tendência em que o eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo a demonstrar informações mais precisas e relevantes, logo um estudo de caso poderia ampliar a visão dos impactos da implantação do programa. Como limitações do estudo, cita-se que o setor público ainda não foi obrigado à implementação, assim, os estudos anteriores abordam as dificuldades de empresas do setor privado.

Dentre as contribuições para a literatura científica almejou-se o aprimoramento da qualidade das informações referentes às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais, como também o reconhecimento da legalidade dos fatos informados.

REFERÊNCIAS

BARCELLA, Georgi. **E-SOCIAL: uma análise das adequações nas rotinas de departamento pessoal em empresas do Município de Lajeado - RS enquadradas no 1º grupo de implantação**. 2018. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2018.

BENTO, Antônio. Como fazer uma revisão da literatura: considerações teóricas e práticas. **Revista JA da Associação Acadêmica da Universidade da Madeira**, Madeira, n. 65, ano 7, p. 42-44, 2012.

BORGES, Bruna; COSTA, Marlon; CARNEIRO, Alexandre; SOUZA, José; PONTES, Joelson; MASSARO, Ariadne. ESocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 7, p. 9359-9377, jul. 2019.

CAVALCANTE, Adrianni. **O eSOCIAL e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. 2013. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Faculdade Cearense, Fortaleza, 2013.

COSTA, Stephanie; CRUZ, Vera; SANTOS, Ramon; LEONE, Rodrigo. Implantação do eSOCIAL nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos Paraibanos. **Caderno Profissional de Administração UNIMEP**, Piracicaba, v. 8, n. 1, p. 91-107, 2018.

DANTAS, Marcos; FARIAS, Henrique; OLIVEIRA, Kaique; CARVALHO, Maria. O Impacto da Implantação do E-social nas Rotinas de Escrituração Contábil dos Escritórios de

Contabilidade em Aracaju. In: Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação, 2, 2018, Aracaju. **Anais...** Aracaju: CONGENTI, 2018. p. [s.n.].

DEL FRARI, Tamires. **Os benefícios e dificuldades da implantação do projeto e-Social:** estudo de caso em uma empresa de pequeno porte. 2015. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social: mais arrecadação; menos burocracia? **Revista Contabilidade & Gestão**, v. 1, n. 7, p. 9-11, set./out. 2013.

ESOCIAL. **Implantado o eSocial para os Órgãos Públicos**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/implantado-o-esocial-para-os-orgaos-publicos>
Acesso em: 19 nov. 2021.

FILIPIN, Martins Roselaine. **Mudanças na cultura organizacional com a implantação do e-Social**. 2017. 33 f. Artigo (Especialização em Auditoria e Contabilidade Digital) - Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2017.

GONÇALVES, Alexandre Eloir Borges; ORTH, Caroline de Oliveira. **E-SOCIAL: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente às mudanças**. 2017. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

HEINEN, Ana; SCHUH-CO, Clari; LENZ, Eduarda. E-SOCIAL: um estudo da prática trabalhista nos escritórios contábeis. In: Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul, 16, 2017, Gramado. **Anais...** Gramado: Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul, 2017. p. 1-17.

LOLE, Leandro. **O impacto da implantação do eSocial:** estudo feito em um escritório de serviços contábeis. 2019. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Cocal do Sul, 2019.

MARQUES, Elisangela; CREPALDI, Cláudio. **ESOCIAL e seus impactos:** para os empregadores, trabalhadores e os contadores. 2017. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Instituto de Ensino Superior, Londrina, 2017.

RIBEIRO, Roseli. **E-Social:** as inovações e rotinas do departamento de pessoal nas empresas e seus impactos. 2015. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015.

OLIVEIRA, Lucimara; SANTANA, Tayana; MARTINS, Zilton. Perspectivas dos contadores em relação à implantação do eSOCIAL. In: Encontro Catarinense de Estudantes de Ciências Contábeis, 15, 2017, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Ececon, 2017.

RANAKOVSKI, Priscila De Souza. **eSocial:** Os primeiros impactos nas empresas da cidade de Criciúma e região. 2019. 34 f. Artigo (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019.

ROHERS, Luana; KAPPEL, Rodrigo. Relação entre conhecimento especializado e o processo de implementação do eSOCIAL nas empresas de serviços contábeis do Rio Grande do Sul.

Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações, Santo Ângelo, v. 8, n. 1, p. 72-87, jan./jun. 2020.

SANCEVERINO, Flávio. **Impacto do e-social no departamento pessoal de um órgão**

Público. 2019. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

SILVA, Lucas Araújo da. **Reflexos da implementação do eSocial nos controles internos: estudo exploratório nas empresas de Montenegro/RS**. 2019. 78 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade de Caxias do Sul, São Sebastião do Caí, 2019.

SILVA, Josyele da Cruz; SOUSA, Nadjany Gomes de; AYRES, Marcos Aurélio Cavalcante. eSocial: Implantação e Cumprimento na Percepção do Profissional Contábil. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 9, p. 8-24, 2020.

VELLUCI, Rosana; COSTA, Luciano; CAPPELLOZZA, Alexandre; KUBO, Edson. Os Desafios da Implantação do eSocial. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, Campo Limpo Paulista, v. 12, n. 1 p. 67-81, 2018.