

REVISTA ELETRÔNICA

DOCUMENTO MONUMENTO



ISSN: 2176-5804 - Vol. 37 - N. 1 - Dez/2024

Obras Raras
HEMEROTECA DIGITAL
ACERVOS Mato Grosso
Equipe Profissional IGHD
Preservação de Documentos
História Regional identidade
Acesso à Informação
NDIHR UFMT
Educação
ELIZABETH MADUREIRA
PROJETOS Fontes Históricas
PESQUISA Acervo Fotográfico Ensino
Revista Eletrônica memória
PESSOAS
Extensão



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE MATO GROSSO

INSTITUTO DE GEOGRAFIA, HISTÓRIA E
DOCUMENTAÇÃO - IGHD

NÚCLEO DE DOCUMENTAÇÃO
E INFORMAÇÃO HISTÓRICA REGIONAL
NDIHR

www.ufmt.br/ndihr/revista

UM ESTUDO DE CASO DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL NA PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO/PB



REDM
ISSN: 2176-5804

Mateus Sampaio Maranhão

Graduado em Administração Pública-EAD pela UFPB
mateussampaio248@gmail.com

Allyne de Almeida Ferreira

Doutora em Economia pelo programa de Pós-Graduação da UFPB e professora adjunta da UFCG
allynealmeida3@gmail.com

RESUMO

O presente artigo apresenta como tema, um estudo de caso das vantagens e desvantagens da implantação do eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB. Tendo como objetivo mostrar quais foram os desafios após a implantação do sistema na prefeitura, mostrando suas vantagens e desvantagens. Ressalta-se que nos objetivos específicos buscou-se conceituar o sistema eSocial; conceituar os setores de recursos humanos na gestão pública; apresentar as principais vantagens e desvantagens do sistema eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB; e analisar os desafios do sistema eSocial na atuação do setor de recursos humanos no município. Para obter-se estas informações foi realizada uma pesquisa com base em levantamento bibliográfico, como artigos; artigos esses publicados entre 2014 e 2023, encontrados em sites como; *Sielo*; *Google acadêmico*; além de uma entrevista feita através de aplicativo de mensagens instantâneas ao servidor público do departamento de recursos humanos do município de Livramento/PB, classificando-se, assim, como uma pesquisa de caráter qualitativa. Após a análise, foi possível identificar que o eSocial apresenta inúmeras vantagens, como unificação de dados, desburocratização, dentre outros. Obteve-se como desvantagens; falta infraestrutura na prefeitura, um erro na alimentação de dados pode prejudicar os servidores etc. Os resultados da pesquisa mostram que o eSocial melhorou a vida de profissionais de recursos humanos e contábil do município de Livramento, além disso, reduziu custos em questões de impressões de papéis, mais agilidade, menos burocracia, concluindo-se que suas vantagens são bem mais benéficas do que as desvantagens, que afetam apenas em fases iniciais.

Palavras-chave: eSocial. Recursos Humanos. Livramento/PB.

A CASE STUDY OF THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF ESOCIAL IMPLEMENTATION IN THE CITY HALL OF LIVRAMENTO/PB

ABSTRACT

This article presents as its theme, a case study of the advantages and disadvantages of the implementation of eSocial in the municipal government of Livramento/PB. Aiming to show what were the challenges after the implementation of the system in the city hall, showing its advantages and disadvantages. It should be noted that the specific objectives sought to conceptualize the eSocial system; conceptualize the sectors of human resources in public management; to present the main advantages and disadvantages of the eSocial system in the municipal government of Livramento/PB; and analyze the challenges of the eSocial system in the performance of the human resources sector in the municipality. To obtain this information, a survey was carried out based on a bibliographical survey, such as articles; articles published between 2014 and 2023, found on sites such as; *Sielo*;

Academic Google; in addition to an interview made through an instant messaging application to the civil servant of the human resources department of the municipality of Livramento/PB, thus classifying itself as a qualitative research. After the analysis, it was possible *to identify that eSocial has numerous advantages, such as data unification, less bureaucracy, among others. It was obtained as disadvantages; there is no infrastructure in the city hall, an error in the data feed can harm the servers, etc. The research results show that eSocial improved the lives of human resources and accounting professionals in the municipality of Livramento, in addition, it reduced costs in matters of paper printing, more agility, less bureaucracy, concluding that its advantages are much more beneficial than the disadvantages, which affect only in the initial stages.*

Keywords: *eSocial. Human Resource. Livramento/PB.*

1. INTRODUÇÃO

Com avanços tecnológicos ocorridos no mundo nas últimas décadas e a necessidade de mais transparência e desburocratização no setor público, o governo brasileiro viu oportunidade de criação de um sistema que possibilite avanços nos setores contábeis e de recursos humanos, gerando mais agilidade e menos burocracia para profissionais e funcionários.

Diante desse cenário, criou-se através do decreto N° 8.373 de 11 de dezembro de 2014, o sistema eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (BRASIL, 2014), declarando ser um programa de unificação das informações, e que possibilita o servidor público ter acesso a benefícios e direitos (Canovas, Santos e Sousa; Pág. 2, 2022).

Zanin *et al.* (2015), consideram que o sistema eSocial é um dos maiores avanços na relação entre empregado e empregadores. De acordo com Moreira (2018), a implantação do sistema eSocial simplifica obrigações fiscais, e substitui entrega de formulários e declarações entregues de forma separadas nos órgãos federais como, Caixa Econômica Federal, INSS (Instituto Nacional do Seguro Fiscal), dentre outros.

Silva e Fonseca (2019) destacam que o eSocial é uma nova era da relação entre o empregado e o governo. Essa nova ferramenta possibilita os servidores atuarem de forma mais correta e com mais atenção em suas determinadas obrigações. Já Ricardo e Pagnussat (2020) destacam a importância do eSocial para o próprio governo, ou seja, possibilita-se o cumprimento adequado da legislação, detectando mais facilmente possíveis erros dos órgãos públicos.

Diante do contexto, o presente artigo designa-se a responder o seguinte questionamento: Quais foram os desafios com implantação do sistema eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB, suas vantagens e desvantagens?

Assim, estabelece-se como objetivo identificar os desafios do sistema eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB. Tornando-se relevante para a literatura, pois, o estudo é algo novo e

estudos dessa natureza são importantes para contribuir com a literatura do Brasil, e principalmente para o município analisado, o que se possibilita mais conhecimentos, especificamente para os servidores do setor de recursos humanos.

A pesquisa, por sua vez, busca-se conceituar o sistema eSocial, conceituar o setor de recursos humanos na gestão pública, apresentar as principais vantagens e desvantagens do sistema eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB, e por fim, analisar os desafios do sistema eSocial na atuação do setor de recursos humanos no município.

Tendo-se como justificativa a contribuição acadêmica para profissionais dos departamentos de recursos humanos e contábeis dos municípios brasileiros, com novas informações sobre a implantação do sistema eSocial, além de contribuir para futuras pesquisas acadêmicas para discentes em Bacharelado em Administração Pública.

Além dessa introdução, o artigo encontra-se dividido em mais quatro seções. A seção seguinte é dedicada à fundamentação teórica. A terceira seção descreve a metodologia. Por sua vez, a quarta seção mostra os resultados e discussão. Por fim, a última seção refere-se às considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Conceito do eSocial

A partir do decreto N° 8.373, de 11 de dezembro de 2014, estabelecido pela a então presidente Dilma Roussef, cria-se em seu artigo primeiro o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhista - eSocial (BRASIL, 2014).

O decreto é um instrumento de unificação da prestação de informações. Encontra-se no seu artigo terceiro, os seguintes princípios: “viabiliza-se as garantias de direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizar-se e simplificar-se os cumprimentos das obrigações, dentre outras” (BRASIL, 2014).

Diante do contexto, vários departamentos terão que adaptar-se às novas regras. De acordo com o cronograma disponibilizado pelo Governo Federal, os órgãos públicos entraram na última etapa de implantação do sistema eSocial, com previsão de início em janeiro de 2020 e conclusão até julho de 2021, fase final de implantação. (Ricardo e Pagnussat, 2020).

Dentre os departamentos, encontram-se os setores de recursos humanos, submetendo-se a algumas obrigações. Conforme os autores Ferreira e Soares (2019), os setores de recursos humanos terão que fazer envios de todas as obrigações fiscais mensalmente ao Governo Federal. Segundo Melo (2019), os dados que serão inseridos abrangem mudança de cargo, licença médica, acidente de trabalho, etc.

De acordo com os autores Ferreira e Soares (2019), com a implantação do eSocial, eliminam-

se algumas obrigações dos departamentos de contabilidade. Citam-se, entre essas obrigações, as seguintes:

“**CAGED**- (Cadastro Geral de Empregados). **GFIP**- (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informação a Previdência social). **DIRF**- (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte). **DIRF**- (Informação de Terceiro) **GPS**- (Guia da previdencia Social). **RAIS**- (Relação Anual de Informações Sociais). **Folha de pagamento**. **Livro de Empregados** e **MANAD**- (Manual normativo de Arquivos Digitais)”. (Ferreira e Soares, Pág. 5, 2019).

Observam-se as eliminações das obrigações citadas por Ferreira e Soares (2019), nas quais o sistema eSocial irá reduzir amplamente as obrigações dos departamentos contábeis e de recursos humanos, tornando os serviços mais ágeis e menos burocráticos, buscando a simplificação de processos.

Segundo Vier (2022), o eSocial contribuirá evitando fraudes e garantindo o cumprimento das regras e sanções previstas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Para Niehus (2022), o eSocial é uma forma mais simplificada da folha de pagamento digital. Em outra seção de seu artigo, o autor Niehus (2022), acrescenta que o sistema foi uma forma dos trabalhadores assegurarem seus direitos.

Contudo, o eSocial garante uma modernização na maneira de envio de dados dos órgãos públicos, com menos burocracia e mais controle das instituições federais, garantindo informações atualizadas, que deverão ser enviadas obrigatoriamente.

2.2. Gestão de recursos humanos no setor público

Após o Decreto n.º 8.373/14, alguns setores sofreram mudanças na forma de envio de dados. Entre esses setores, estão os de recursos humanos, pois o setor é responsável por todos os dados documentais dos servidores públicos.

Os setores de recursos humanos pertencem tanto nas organizações privadas, como organizações públicas. Por sua vez, no setor público, a função do setor de recursos humanos, conforme os autores Matoso, Coriola e Reglio (2015), é dedicar-se principalmente a atividades operacionais, como folhas de pagamento, acompanhamento de concursos públicos, concessões de aposentadorias, entre outras. No entanto, a gestão de recursos humanos tem espaço restrito em periódicos acadêmicos, o que conseqüentemente aumenta a dificuldade de compreensão em determinados assuntos.

Costa (2019) considera os setores de recursos humanos de extrema importância, pois é através deles que se desenvolvem algumas competências, como motivação, liderança, compensação, etc. De acordo com os autores citados — Matoso, Coriola e Reglio (2015) e Costa (2019), observa-se a importância da gestão de recursos humanos para a nova administração pública gerencial.

Segundo Cardoso (2012), o objetivo dos setores de recursos humanos é adequar-se às ideias

da administração pública gerencial à realidade dos servidores públicos. Por sua vez, no Brasil, inicialmente, os setores de recursos humanos surgiram apenas para atender às exigências legais, diferentemente do que acontecia em países desenvolvidos. (Caldas, Tonelli e Lacombe, 2002).

Diante desse contexto, pode-se questionar: Quando a gestão de recursos humanos passou por mudanças? Santos (2021) afirma que os setores de recursos humanos passaram a sofrer mudanças principalmente a partir de 1990 até os dias atuais. Santos (2021), apud Carvalho et al. (2009), destaca que entre as principais mudanças estão a valorização da capacidade do Estado, a reestruturação de carreiras, e as compensações salariais, entre outras.

Nota-se a importância dos setores de recursos humanos nas prefeituras, principalmente após a implantação do sistema eSocial, ressaltando-se que esses setores têm contato com todos os dados documentais dos servidores da instituição pública. Além disso, esses setores procuram resolver possíveis problemas no ambiente de trabalho e atuam juntamente com os setores de contabilidade, atualizando periodicamente os dados, como férias, folhas de pagamento, entre outros.

2.3. Vantagens e desvantagens do sistema eSocial

2.3.1 Vantagens

Analisando-se os conceitos anteriores, questiona-se quais foram as vantagens e desvantagens do eSocial, pois, assim como todos os sistemas, o eSocial não seria diferente, apresentando tanto pontos positivos quanto negativos ao ser implantado nos órgãos públicos.

Silva et al. (2019) mostra que o sistema trouxe vantagens, como a simplificação dos processos e o aumento da produtividade, além de focar na desburocratização. Anicío e Silva (2019) destacam que o eSocial auxilia nos processos diários, fornecendo informações em tempo real. Eles também ressaltam a importância da desburocratização e do fornecimento de dados em um único sistema.

Uma das principais vantagens é para a Receita Federal, facilitando a fiscalização das informações. O eSocial contribui para que não haja salários pagos por fora, negligência ou omissão dos direitos trabalhistas (Sousa e Orth, 2020).

No setor público, o eSocial beneficiou várias áreas, tais como a diminuição de papéis, facilitando a vida da prefeitura e ocasionando a redução de gastos. Isso afeta diretamente o setor de recursos humanos, reduzindo a burocracia e aumentando a agilidade.

2.3.2 Desvantagens

Nesta subseção, o objetivo do texto é apresentar algumas desvantagens ocasionadas após a implantação do sistema eSocial no setor público.

Inicialmente, destaca-se que uma desvantagem é a necessidade de cadastramento de todos

os servidores públicos. Além disso, existem questões relacionadas ao preenchimento de formulários, que antes eram considerados obsoletos pelos funcionários do setor de recursos humanos.

Conforme Anício e Silva (2020), algumas desvantagens podem ser citadas, tais como: multas e penalidades, atualização de softwares, novas práticas para a equipe e impactos na rotina. De acordo com os mesmos autores:

Entre as desvantagens destacam-se: Ocorrência de multas e penalidades em caso de envio realizado de forma parcial; atualização de softwares para adequação do sistema de folha de pagamento e sua integração ao esocial; criação de novas práticas para a equipe para o melhor desenvolvimento dos envio a qual a uma demanda de apreendizagem por parte dos funcionários. Impacto na rotina de trabalho onde processos internos do setor serão modificados para atender necessidades de fiscalização. (Anício e Silva; Pag. 7, 2020).

Assim, Anício e Silva (2020) apresentam as principais desvantagens que o eSocial pode ocasionar para as instituições e órgãos públicos. Destacam questões como a necessidade de contratação de profissionais formados em tecnologia da informação, o que pode gerar custos adicionais inicialmente.

Na prefeitura, as desvantagens que se destacam são os problemas relacionados à inexistência de infraestrutura e equipamentos atualizados, além das dificuldades na revisão de todos os dados dos servidores públicos, considerando que alguns exercem atividades há mais de vinte anos, e que, nesses casos, os documentos muitas vezes já estão em estado de decomposição devido ao tempo transcorrido.

Em resumo, algumas desvantagens da implantação do sistema eSocial foram geradas aos setores de recursos humanos, como a exigência da capacitação de seus profissionais, a reformulação da infraestrutura e dos softwares, entre outros aspectos.

2.3.3 Desafios do eSocial no Setor de Recursos Humanos

Diante dos fatos apresentados, com as vantagens e desvantagens do eSocial, surge o seguinte questionamento: Quais são os desafios da implantação do sistema nos órgãos públicos, especificamente nos setores de recursos humanos? Destacam-se os setores de recursos humanos por serem responsáveis pelo acesso a todos os dados documentais dos servidores públicos.

Ao consultar artigos que abordam a temática, percebe-se que o fator organizacional será um dos principais desafios, juntamente com as dificuldades de capacitação dos profissionais do setor de recursos humanos, questões de infraestrutura, entre outros que serão apresentados a seguir.

Silveira e Martins (2020), citados por Leal et al. (2016), ressaltam a necessidade de realizar investimentos, principalmente relacionados ao sistema. Ricardo e Pagnassat (2020) acrescentam que o sistema obrigou a contratação de profissionais capacitados e atualizados.

Adiante, aborda-se que entre os desafios estão a capacitação da mão de obra dos departamentos envolvidos, a entrega de informações (algumas mensais e outras em tempo real),

como, por exemplo, documentos voltados para admissões e afastamentos temporários (Ricardo e Pagnassat, 2020).

Amorim, Pereira e Golçalves (2023) estão em consonância com Silveira e Martins (2020), citados por Leal et al. (2016), ao afirmarem que o maior desafio foi a adequação do sistema e a capacitação dos profissionais responsáveis. De acordo com tais autores

Outro desafio encontrado foi que apesar de empregador e empregado serem beneficiados pelo o fato de poderem acompanhar de uma maneira simplificada as informações relativas ao vínculo, a concentração de um grande número de dados, exigiu muita organização na padronização, revisão e unificação de dados, além da alteração das rotinas de empregados responsáveis por rotina de contratos e admissões. (Amorim, Pereira e Golçalves; Pág. 14, 2023).

Ou seja, Amorim, Pereira e Golçalves (2023) afirmam que o eSocial exigiu mais atenção dos profissionais para evitar falhas de dados ou desvios dos padrões exigidos, além de exigir atenção especial em questões como férias, entre outros.

Percebe-se que diferentes autores, como Amorim, Pereira e Golçalves (2023), Silveira e Martins (2020), e Ricardo e Pagnassat (2020), apresentam alguns desafios encontrados na implantação do eSocial, destacando-se principalmente fatores como o treinamento dos profissionais responsáveis pelos setores afetados (recursos humanos e contábeis), além das melhorias na infraestrutura dos equipamentos.

Diante do exposto, os órgãos públicos (prefeituras) devem adequar os setores de recursos humanos e contábeis às inovações tecnológicas, como, por exemplo, notebooks capazes de atender à demanda que o eSocial exige, além da capacitação dos servidores responsáveis pelo setor de recursos humanos e da contratação de profissionais formados em TI (Tecnologia da Informação).

3. METODOLOGIA

O presente artigo baseia-se em uma pesquisa bibliográfica. Gil (2008) explica que a pesquisa bibliográfica é elaborada por meio de consultas a livros e artigos científicos. Além disso, Gil (2008) afirma que pesquisar é um procedimento racional e sistemático com o objetivo de proporcionar respostas para algum problema. A pesquisa, por sua vez, aborda a problemática que esclarece quais são os desafios da implantação do sistema eSocial na Prefeitura Municipal de Livramento/PB, procurando mostrar suas vantagens e desvantagens.

Para responder a esta problemática, utiliza-se uma abordagem de pesquisa exploratória, que, de acordo com Gil (2008), é considerada ‘bastante flexível e serve para o aprimoramento de ideias, possibilitando a compreensão do tema estudado’.

Utiliza-se o estudo de caso a partir do momento em que foi realizada uma entrevista via aplicativo de mensagens (WhatsApp) com um servidor público do município de Livramento/PB. De

acordo com Gil (2008), o estudo de caso tem diferentes propósitos, sendo um deles ‘descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação’.

Nesse contexto, grande parte deste artigo baseia-se em levantamentos bibliográficos, com foco em artigos científicos, como os estudos de Ricardo e Pagnussat (2020), Silva et al. (2019), e Canovas, Santos e Sousa (2022), entre outros, que apresentam os conceitos, as vantagens e as desvantagens do eSocial.

Os artigos analisados foram publicados entre 2014 e 2023 e estão disponíveis no Google Acadêmico, Scielo e no site oficial do Planalto, especificamente o decreto (Planalto.gov.br). Para obter os resultados dos artigos científicos, foram utilizadas palavras-chave como: eSocial, recursos humanos, setor público e desafios do eSocial. Com isso, obteve-se um grande número de resultados, em torno de dezessete mil trabalhos encontrados.

Por sua vez, o critério de exclusão dos artigos deu-se pela análise de estudos de caso direcionados aos setores de recursos humanos, que apresentavam em suas pesquisas os desafios, as vantagens e as desvantagens do eSocial. Também foram encontrados estudos no formato de dissertações, teses e monografias, que abordavam estudos de caso relacionados à temática do eSocial.

Por meio de um aplicativo de mensagens instantâneas (WhatsApp), foi realizada uma entrevista com o servidor responsável pelo setor de recursos humanos do município de Livramento/PB, com o objetivo de entender os benefícios do sistema eSocial. Diante disso, foram feitas as seguintes perguntas: Qual foi o impacto do sistema eSocial para o setor de recursos humanos? Qual foi a vantagem desse sistema? Qual foi a desvantagem? Qual departamento foi responsável pela instalação, o departamento de recursos humanos ou o departamento de administração e finanças? As perguntas foram feitas no dia dezoito de março de 2023.

Por fim, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo. A pesquisa qualitativa tem como objetivo fazer uma análise, observar, descrever e realizar práticas para compreender determinado significado (Rodrigues, Oliveira e Santos; 2021).

Sendo assim, os resultados e discussões serão baseados nos principais conceitos dos autores citados anteriormente, assim como nos detalhes das respostas obtidas na consulta realizada, por meio de um aplicativo de mensagens, ao servidor público do município de Livramento-PB.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Resultados e discussões das vantagens e desvantagens do eSocial

Nesta seção, são apresentados os resultados e discussões obtidos a partir da pesquisa bibliográfica, desenvolvida com base nos objetivos específicos expostos na introdução, com o propósito de responder ao objetivo geral proposto. Sendo assim, destaca-se inicialmente que o

Decreto nº 8.373/14 refere-se ao Sistema de Escrituração Digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas - eSocial (BRASIL, 2014).

Portanto, um dos principais intuitos do sistema eSocial é proporcionar mais vantagens, eliminando, assim, algumas obrigações, como afirmam Ferreira e Soares (2019) em suas pesquisas anteriores. Além disso, o sistema eSocial busca garantir avanços tecnológicos para a administração pública, assegurando, principalmente, que não ocorram fraudes e promovendo o cumprimento das regras previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), conforme demonstram as pesquisas de Vier (2022) e Niehus (2022).

Mais especificamente, ao observar as afirmações de Niehus (2022), Ferreira e Soares (2019) e Vier (2022), pode-se concluir que o eSocial é uma plataforma que visa simplificar os procedimentos realizados nos departamentos de contabilidade e recursos humanos, com o objetivo de facilitar as tarefas diárias nesses setores, além de assegurar os direitos dos empregados.

Nesse contexto, durante a pesquisa bibliográfica, foram identificadas as principais vantagens deste sistema, assim como os pontos negativos apontados por todos os autores analisados no período de 2014 a 2023. Uma das principais vantagens do sistema é a simplificação dos processos, o que aumenta a produtividade e tem como foco a desburocratização. Essa desburocratização ocorre porque o sistema centraliza diversos serviços em uma única plataforma, eliminando a necessidade de enviar os mesmos dados para várias plataformas governamentais diferentes, como era feito anteriormente.

Em relação às questões de desburocratização, destaca-se que o sistema centraliza o fornecimento de dados em uma única plataforma. De acordo com Anício e Silva (2019) e Silva et al. (2019), o eSocial oferece como vantagens a agilidade nos processos de trabalho dos profissionais de recursos humanos, além da redução da burocracia e da quantidade de papéis, uma vez que todos os dados são devidamente registrados na plataforma.

Além dos pontos positivos, as pesquisas abordam alguns aspectos negativos, entre os quais se destacam a necessidade de atualização de softwares, o que implica a contratação de novos profissionais. Essa demanda por contratações acarreta novos investimentos, sendo esse um dos principais pontos negativos, especialmente no início da implementação. Por fim, observa-se também como desvantagem para os profissionais já habilitados no uso do eSocial a exigência de maior atenção no momento de registrar os dados, a fim de evitar falhas.

Diante dos fatos expostos, observa-se que o eSocial é uma inovação que demanda esforços de todos para que sua função seja plenamente alcançada. Para facilitar o entendimento, a seguir é apresentado um quadro que destaca os principais resultados encontrados nas leituras realizadas:

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do eSocial na literatura.

VANTAGENS DO DECRETO 8.373/2014	AUTORES	DESVANTAGENS DO DECRETO 8.373/2014	AUTORES
• Desburocratização	• Anício e Silva (2019); Ferreira e Soares (2019); Sousa, Orth (2020); Ricardo, Pagnassat (2020).	• Recadastramento de todos os servidores públicos.	• Elaborado pelo o autor (2023).
• Unificação de dados/ simplificação dos processos.	• Ferreira e Soares (2019).	• Atualização de Softwares.	• Anício e Silva (2019).
• Facilita fiscalização das informações.	• Sousa, Orth (2020).	• Contratação de profissionais formados em TI (Tecnologia da Informação).	• Anício e Silva (2020).
• Diminuição de Gastos (Compra de papéis pela prefeitura, Livramento/PB).	• Elaborado pelo o autor (2023).	• Falta de infraestrutura na prefeitura/Livramento/PB. (Falta de equipamentos).	• Elaborado pelo o autor (2023).
• Digitalização dos serviços públicos.	• Elaborado pelo o autor (2023).	• Novos equipamentos (Notebooks com bom armazenamento).	• Elaborado pelo o autor (2023).
• Avanços tecnológicos.	• Elaborado pelo o autor (2023).		

FONTE: Elaborado pelo o autores (2023).

O quadro acima apresenta os principais resultados da pesquisa, observados tanto na revisão bibliográfica de artigos publicados entre 2014 e 2023 quanto na pesquisa realizada na cidade de Livramento - PB. Destacam-se fatores importantes, como a desburocratização e a facilidade de

fiscalização, que se configuram como os principais aspectos positivos. Por outro lado, o aumento de gastos decorrente da necessidade de contratar novos profissionais é apontado como um fator negativo.

Ressalta-se, portanto, que a implantação do sistema eSocial nos setores de recursos humanos apresenta como pontos positivos a maior agilidade, a redução do uso de papel e os avanços tecnológicos.

Em relação aos fatores negativos, estão os recadastramentos de todos os profissionais, o que para prefeitura é algo desafiador, devido alguns servidores atuarem há mais de vinte anos, e em alguns casos as documentações desses servidores estão em estado de decomposição, dificultando a atualização de dados.

Conclui-se que as vantagens desta nova plataforma são significativamente benéficas para o setor público, facilitando a vida de todos os profissionais e proporcionando avanços na gestão pública. Além disso, o setor público está acompanhando a globalização com os avanços tecnológicos necessários.

Na subseção dedicada à apresentar gestão de recursos humanos no setor público, foram apresentadas as definições de Costa (2019), Matoso, Coriola e Reglio (2015), entre outros autores. Concluiu-se que os setores de recursos humanos no âmbito público estão voltados principalmente para atividades rotineiras, como aposentadorias, acompanhamento de concursos públicos e outros processos desses tipos.

O setor de recursos humanos desenvolve competências como motivação, liderança e compensações, entre outras. No entanto, será que essas funções são realmente aplicadas na gestão pública atualmente? É importante destacar a afirmação de Matoso, Coriola e Reglio (2015), que mostram que, na realidade, os setores de recursos humanos têm se concentrado mais no cumprimento de questões burocráticas, como aposentadorias, férias e declarações.

Os principais desafios dos setores de recursos humanos com implantação do eSocial foram, principalmente, a capacitação de mão de obra dos departamentos envolvidos e a entrega de informação, algumas mensalmente e outras em tempo real. Mesmo diante desses desafios, ressalta-se que o eSocial é uma ferramenta na qual traz mais facilidades do que dificuldades para os profissionais.

No quadro a seguir, abordam-se os principais artigos utilizados na pesquisa bibliográfica, destacando-se os autores e os anos de publicação, os objetivos de cada artigo científico investigado e, por fim, os principais resultados das respectivas pesquisas.

O Quadro 2 apresenta os principais objetivos de pesquisas anteriores que serviram de base para este artigo. Observa-se que houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, o que também ocorreu com os profissionais de administração de pessoal (Amorim, Pereira e Gonçalves, 2023).

Quadro 2: Apresenta os principais resultados e objetivos de pesquisas anteriores sobre o tema.

AUTORES	OBJETIVOS	PRINCIPAIS RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> Amorim, Pereira e Gonçalves (2023). 	<ul style="list-style-type: none"> Demonstrar os benefícios e desafios que as empresas enfrentaram na implantação do eSocial. 	<ul style="list-style-type: none"> “Houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, e o mesmo ocorreu em relação aos profissionais de administração de pessoal. Apesar de o eSocial ser um facilitador no envio de informações para os bancos de dados federais, a maior parte dos profissionais contadores afirmam que estavam despreparados para a realidade trazida pela obrigação acessória inovadora.”
<ul style="list-style-type: none"> Matoso, Coraiola e Roglio (2015). 	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar a percepção de servidores públicos quanto à qualidade dos papéis desempenhados pela área de Recursos Humanos (RH). 	<ul style="list-style-type: none"> “A análise dos dados indica que não existem diferenças significativas entre as médias de avaliação dos papéis de RH no Governo Estadual de Mato Grosso e as médias encontradas pelas pesquisas realizadas em empresas privadas. Os resultados mostram a necessidade do RH de estabelecer uma maior coerência entre a sua autoimagem e as expectativas e necessidades dos servidores com relação aos serviços prestados pela área.”
<ul style="list-style-type: none"> Moreira (2018). 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar os desafios gerados pela implementação do eSocial nas rotinas e procedimentos de RH na Prodemge. 	<ul style="list-style-type: none"> “Foram identificados desafios e necessidade de mudanças de procedimentos, mas a implantação do sistema em ambiente nacional apresenta um avanço no que tange a modelos de construção coletiva e gestão compartilhada de informações.”
<ul style="list-style-type: none"> Vier (2022). 	<ul style="list-style-type: none"> Investigar a implementação do e-social nos municípios do Vale do Rio dos Sinos a partir do ciclo de vida dos sistemas. 	<ul style="list-style-type: none"> “Quanto aos fatores sucesso e críticos na implementação do e-social nos municípios, cita-se respectivamente a capacitação dos servidores e os cadastros incompletos nas prefeituras”.
<ul style="list-style-type: none"> Silva e Fonseca (2019). 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo levantar nas empresas do município de São Luís quais são as dificuldades na implementação do eSocial. 	<ul style="list-style-type: none"> “Os resultados obtidos apresentaram que 59% das empresas concordam que praticavam atividades em discordância com o prescrito na lei trabalhista e, 46% concordam que possuem dificuldades tanto no registro de eventos periódicos e não periódicos do eSocial. Na dimensão apoio de outras áreas organizacionais ao RH na implantação do eSocial, obteve-se concordância de 58%.”
<ul style="list-style-type: none"> Sousa e Orth (2020). 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar uma breve análise sobre o sistema E-social e sua tecnologia, 	<ul style="list-style-type: none"> “Constatou-se que o programa trará mais segurança, e evitará as inconsistências de informações, sendo que essas, às vezes, defasadas entre os diversos formulários

	o lançamento se deu em 12 de dezembro de 2014 e foi publicado através do Decreto nº 8373, no âmbito federal.	entregues. As informações coletadas alimentarão, automaticamente, as bases de dados dos órgãos envolvidos no projeto. O envio dos documentos é online e pode significar redução de custos e tempo para o setor, evidenciando a realidade das empresas.”
• Ferreira e Soares (2019).	• Analisar a política do E-Social, a fim de identificar suas funcionalidades no cenário das organizações, exibindo consequentemente, a funcionalidade deste sistema.	• “Este, responsável pela utilização das informações, e também instrumento de unificação da prestação destas informações, referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Tem ainda, o papel de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.”
• Leal <i>et Al.</i> (2016).	• Identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial.	• “Concluiu-se que os profissionais acreditam que a prestação de informações será mais controlada e fiscalizada, além de se tornar mais ágil e precisa devido ao sistema oferecer uma única base de dados a qual eliminará obrigações acessórias. Acreditam também que desafios como intensa organização dos dados, adequação aos prazos dos eventos, customização dos softwares, falta de profissionais qualificados devido à ausência de capacitações no momento, além do possível aumento nos custos administrativos, possam ser enfrentados na implementação do eSocial.”
• Ricardo e Pangssat (2020).	• Tem como objetivo de pesquisar quais foram as principais dificuldades que os escritórios de contabilidade do município de Juína–MT enfrentaram no momento da implantação do sistema eletrônico eSocial.	• “O resultado obtido pela pesquisa é de que, embora tenha havido melhora na qualidade dos serviços prestados, as dificuldades com a falta de preparação e capacitação disponíveis no mercado ocasionou maior responsabilidade aos profissionais responsáveis por este departamento. A pesquisa apontou que há dificuldade na adequação do cumprimento de prazos e normas que falta trabalhar a conscientização dos administradores e empresários para a importância de cumprir as normas estabelecidas pelo governo através do eSocial.”
• Anício e Silva (2020).	• Identificar as principais dificuldades encontradas ao longo do processo de implantação do	• “Foi constatado que não ocorreram problemas durante o processo de implantação do sistema. Entre as vantagens, destaca-se o fato de a empresa enviar informações em tempo real, o que acarreta que as tarefas não se acumulem ao longo do tempo. A principal desvantagem

	eSocial e quais as vantagens e desvantagens da utilização do sistema.	mencionada pela empresa em estudo foi relacionada ao envio de informações ao eSocial e demais sistemas exigidos pelo governo, tais como, Sefip e Caged.”
• Silveira e Martins (2020).	• Avaliar os impactos e desafios enfrentados pelos profissionais do departamento pessoal e empresários nos escritórios de contabilidade de cidades pernambucanas durante a implantação do eSocial.	• “De acordo com os resultados da pesquisa, verificou-se ainda que as dificuldades encaradas pelos escritórios de contabilidade durante a implementação do eSocial contribuíram para a não aceitação do eSocial por parte dos profissionais do departamento pessoal e empresários, devido a esse impacto, a maioria acredita que o eSocial deveria ser extinto, e não simplificado, como sugere o governo.”

Source: Research data (2023).

Também é citada a 'dificuldade na adequação ao cumprimento de prazos e normas, destacando a necessidade de maior conscientização por parte dos administradores' (Ricardo e Pangssat, 2020). Ressalta-se ainda que 'a prestação de informações será mais controlada e fiscalizada, além de se tornar mais ágil e precisa, graças ao sistema que oferece uma única base de dados, eliminando obrigações acessórias' (Leal et al., 2016).

Além de ter o 'papel de padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição de informações, constituindo um ambiente nacional', conforme apontam Silva e Fonseca (2019), conclui-se, com base em estudos anteriores, que o eSocial visa promover melhorias significativas na modernização das informações, tanto no setor público quanto no setor privado.

4.2 Uma análise do eSocial-Livramento/PB

A cidade de Livramento pertence ao Estado da Paraíba e fica a aproximadamente 243 quilômetros da capital, João Pessoa. Segundo o IBGE (2021), a população atual é de 7.274 pessoas. O Produto Interno Bruto (PIB) do município é de aproximadamente 8,5 milhões de reais (IBGE, 2020). A sede do poder executivo estadual localiza-se na Rua Ministro José Américo de Almeida, nº 386, no Centro.

A prefeitura municipal de Livramento/PB é composta pelas seguintes secretarias: Ação Social, Administração e Finanças, Agricultura meio Ambiente e Recursos Hídricos, Educação, Saúde, Geral e Planejamento, Cultura Turismo, Esporte e Lazer (Livramento/PB, 2023).

Na Prefeitura, o setor de Recursos Humanos foi o foco da entrevista realizada em 18 de março de 2023, via WhatsApp, com o servidor responsável. O setor é ligado à Secretaria de Administração e Finanças, e, devido ao baixo número populacional da cidade, conta apenas com um único servidor público responsável por toda a demanda da área.

Ao ser entrevistado via aplicativo de mensagens (WhatsApp), foram feitas as seguintes perguntas: 1. Qual foi o impacto do sistema eSocial no setor de Recursos Humanos? 2. Qual foi a vantagem desse sistema? 3. Qual foi a desvantagem? 4. Qual departamento foi responsável pela instalação: o Departamento de Recursos Humanos ou o Departamento de Administração e Finanças?

No quadro 3 a seguir, são apresentadas as respostas obtidas durante a entrevista realizada em 18 de março de 2023.

Quadro 3: Respostas da entrevista realizada no setor de recursos humanos em Livramento/PB.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
1. What was the impact of the eSocial system on the Human Resources department?	“A implantação ¹ deste sistema no setor de pessoal na prefeitura causou um impacto na organização, ou seja, a unificação de dados nas esferas municipais, estaduais e federal, tendo assim uma maior conectividade em programas sociais para o servidor”.
2. Qual foi a vantagem desse sistema?	“A grande vantagem deste sistema é a facilidade e a desburocratização em retificação de dados e unificação em programas de folha de pagamento.”
3. Qual foi a desvantagem eSocial?	“A desvantagem do sistema é que um erro na alimentação de dados pode prejudicar o servidor”.
4. Qual departamento foi responsável por a instalação, o departamento de recursos humanos ou o departamento de administração e finanças?	“O responsável pela implantação deste sistema foi a secretaria de finanças em parceria com o escritório de contabilidade, proporcionando assim um melhor desempenho na alimentação de dados no setor de pessoal.”

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante das respostas do profissional do município de Livramento/PB, pode-se destacar que o eSocial proporcionou maiores vantagens ao setor de Recursos Humanos, conforme citado anteriormente por Silva et al. (2019), que observa a vantagem da simplificação dos processos, gerando, assim, mais produtividade na atuação do setor de Recursos Humanos.

Os achados de autores como Vier (2022), Amorim, Pereira e Gonçalves (2023), Anício e Silva (2020) também apontaram maior agilidade, desburocratização de serviços, unificação das folhas de pagamento e avanços tecnológicos para a gestão municipal.

Nas respostas do servidor público, nota-se a presença de informações relevantes, como a seguinte: 'O responsável pela implantação deste sistema foi a Secretaria de Finanças, em parceria com

¹ Informações fornecidas pelo chefe do departamento de recursos humanos, Livramento/PB. 18 de Mar. 2023.

o escritório de contabilidade, proporcionando assim um melhor desempenho na alimentação de dados no setor de pessoal.' Ressalta-se também que possíveis erros na alimentação dos dados podem prejudicar os servidores. Ou seja, após a implantação do sistema eSocial, é necessário ter mais atenção.

Conclui-se que a implantação do eSocial no município investigado proporcionou mudanças na rotina e na forma de trabalho, exigindo mais atenção. No entanto, destaca-se uma das maiores vantagens para o setor: a facilidade proporcionada aos profissionais devido à simplificação dos processos nas diversas atividades e práticas implementadas para gerenciar o pessoal. Esses processos são essenciais para o funcionamento eficaz da organização, contribuindo para o bem-estar dos colaboradores e para o alcance dos objetivos estratégicos da empresa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial é um sistema do governo brasileiro destinado à escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Implementado para simplificar e unificar o envio de informações pelos empregadores ao governo, o eSocial integra dados que antes eram enviados separadamente a diferentes órgãos, como a Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal. O objetivo desta pesquisa foi identificar as vantagens e desvantagens do sistema eSocial, além dos desafios enfrentados pela Prefeitura Municipal de Livramento/PB na adaptação após a implantação desse sistema. A pesquisa apresenta, assim, seus principais conceitos e definições dos setores de Recursos Humanos.

A pesquisa é importante para novos profissionais dos setores de Recursos Humanos e contribui para futuros trabalhos acadêmicos, não apenas para os discentes do curso de Bacharelado em Administração Pública, mas também para diversas áreas. Além disso, o estudo serviu para analisar tecnologias nos serviços públicos, identificando se essas tecnologias trazem mais dificuldades ou facilidades.

Durante a realização deste artigo, foram analisados diversos estudos publicados nos últimos nove anos. Com isso, foi possível identificar os principais conceitos, bem como os pontos positivos e negativos do sistema eSocial. Entre os pontos positivos, os resultados da pesquisa realizada nos artigos de Anício e Silva (2019), Ferreira e Soares (2019), Sousa e Orth (2020), e Ricardo e Pagnassat (2020) destacam: desburocratização, unificação de dados e facilitação da fiscalização por parte do governo federal.

Em contrapartida, os pontos negativos identificados pelos estudos de Anício e Silva (2019) e Ferreira e Soares (2019) incluem: necessidade de atualização de softwares, falta de infraestrutura e necessidade de contratação de novos profissionais.

Entre os desafios, os seguintes resultados foram identificados nos estudos de Ricardo e Pagnassat (2020), Silveira e Martins (2020) e Amorim, Pereira e Gonçalves (2023): entrega de informações em tempo real, treinamento de profissionais e recadastramento de todos os servidores públicos.

Dentre os resultados citados pelo servidor público do setor de Recursos Humanos do município de Livramento/PB, destaca-se como desvantagem o fato de que erros na alimentação de dados podem prejudicar os servidores. Por outro lado, a vantagem mencionada pelo servidor é a desburocratização e a unificação das folhas de pagamento.

O eSocial é uma plataforma que busca simplificar os procedimentos nos departamentos de contabilidade e no setor de Recursos Humanos, com o intuito de facilitar as tarefas diárias nesses setores e assegurar os direitos dos empregados. No setor de Recursos Humanos, os processos do software são voltados principalmente para atividades de rotina, como aposentadorias e acompanhamento de concursos públicos, entre outros.

Diante de todo o estudo, sugere-se que futuras pesquisas abordem temáticas de forma mais ampla, para permitir uma maior compreensão dos dados com uma análise mais aprofundada. Considerando que existem prefeituras com estruturas pequenas, como a de Livramento/PB, e prefeituras com estruturas grandes, como a da capital João Pessoa/PB, a implantação do sistema pode ser vista de maneira diferente. Assim, é importante que futuras pesquisas incluam comparações específicas para avaliar se a implantação do eSocial é mais vantajosa em cidades grandes com maior população ou em cidades pequenas, ou se fatores como o PIB também influenciam essa vantagem.

É importante também realizar novas pesquisas que comparem a implantação do eSocial no setor público e no setor privado, pois há uma escassez de trabalhos acadêmicos nesse sentido, o que foi uma das maiores dificuldades na realização deste artigo.

REFERÊNCIAS

AMORIM, D. A.; PEREIRA, M. V. M.; GONÇALVES, L. A. Desafios e benefícios na implantação do eSocial. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023.

ANÍCIO, A. C. T.; SILVA, V. de C. Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, p. e120911768, 2020.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível Em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

CANOVAS, L. S.; SANTOS, I. T. da S.; SOUZA, E. R. de. ESocial o Sistema Digital das Obrigações Trabalhistas. **Revista Científica**, São José do Rio Preto, v.1, n.1, 2022.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo. Boog, Gustavo; Boog, Magdalena. *Manual de gestão de pessoas e equipes*. São Paulo: Gente, p. 59-84, 2002.

CARDOSO, I. P. Desafios e soluções para a gestão de recursos humanos no setor público. *Revista eletrônica EJE*, n. 5., 2012.

FERREIRA, B. E.; SOARES, G. A. M. A implementação do Programa na área administrativa: Estudo sobre a implementação do e-social. Artigo Apresentado no curso de Administração na faculdade Doctum de João Monlevade. 2019.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População de Livramento**: Paraíba. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LEAL, J. M. D. R. et al. Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da Paraíba. *Revista Gestão e Organizações*, v. 1, n. 1, p. 124-142, 2016.

MATOSO, J. O.; CORAIOLA, D. M.; ROGLIO, K. De D. Gestão de recursos humanos na administração pública: um estudo de caso no Governo Estadual de Mato Grosso. *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 95, p. 34-51, 2016.

MELO, A. A. M. **Implementação do eSocial: uma análise da percepção dos contadores do município de Olho d'Água das Flores-AL. 2019**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Alagoas, Santana de Ipanema, AL, 2019.

MOREIRA, N. C. da S. **O processo de implantação do sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas–eSocial na Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais–PRODEMGE: um estudo de caso**. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental), – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte-MG, 2018.

NIEHUES, P. G. **O impacto do e-Social sobre as rotinas do departamento de pessoal**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado de Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2022.

RICARDO, S. M. A.; PAGNUSSAT, A. 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.

RODRIGUES, T. D. de F. F.; DE OLIVEIRA, G. S.; DOS SANTOS, J. A. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. *Revista Prisma*, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021.

SANTOS, B. C. A. dos. **Os possíveis efeitos da proposta de reforma administrativa do governo Bolsonaro na gestão de pessoas da administração pública federal**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão-SE, 2021.

SILVA, R. C.; FONSECA, P. R. C. As dificuldades encontradas na implantação do e-social em empresas do município de São Luís do Maranhão. **Revista FOCO**. São Paulo/SP. ISSN: 1981-223x. V.12, n.3, p. 65-81. Dez., 2019

SILVA, R. C. 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.

SILVEIRA, L. dos S. F.; ZANIN, A.; BARICHELLO, R.; DOMENICO, D.; REIS, J. A. F. Fatores dificultadores na fase pré-implantação do e-Social na concepção de instituições de ensino superior de SC. In: **XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT**, Resende, Rio de Janeiro, outubro 2015.

VIER, M. B. **A implementação do e-social na administração pública**. Trabalho de conclusão de curso (Especialização de Gestão Pública Municipal) - Universidade Federal de Santa Maria, Sapucaia do Sul-RS, 2022.