

# O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DO eSOCIAL NAS EMPRESAS PÚBLICAS

Daniel Sant Clair Barbosa Portes<sup>1</sup>  
Mariane Cristine Rodrigues de Sousa<sup>2</sup>  
Dênia Aparecida Amorim<sup>3</sup>

## RESUMO

Com o objetivo de explicar a relação entre conhecimento especializado e o processo de implementação do eSocial nas empresas públicas, percebe-se que 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 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 a folha de pagamento em um único envio. 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. Portanto, ao evidenciar um sistema global, com todas as informações de funcionários, e admitindo como finalidade a análise integrada e abrangente das informações, o eSocial parte do princípio que não atende em entidades públicas apenas a área de RH, como também rotinas de administração de pessoal, saúde e segurança do trabalho, contabilidade, produção. A partir disso, destaca a proteção os trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

**Palavras-chave:** Empresas Públicas; Praticidade; Registro de Trabalhadores.

## ABSTRACT

*In order to explain the relationship between specialized knowledge and the process of implementing eSocial in public companies, it realizes that The eSocial program and the integration of computerized systems of public companies with the national environment, become means of studies as it is essential to understand the registration of workers and their information regarding remuneration, social security, and taxes, which are now streamlined and simplified in the fulfillment of obligations, as well as enabling the elimination of redundancy in the information provided by public companies. In addition to this investment in technology, it is necessary that the employees of the Personnel Department in the Public sector have the training and knowledge to execute consolidated and unified processes linked to the payroll in a single submission. The methodology used to achieve the objective was a literature review with a description of the implementation of the eSocial program to obtain practicality and speed. Therefore, by highlighting a global system, with all employee information, and assuming the purpose of an integrated and comprehensive analysis of information, eSocial assumes that not only HR services are provided in public entities, but also management routines for personnel, occupational health and safety, accounting,*

---

<sup>1</sup> Graduando em Ciências Contábeis pela UNIFUCAMP. [santclairbp@gmail.com](mailto:santclairbp@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduanda em Ciências Contábeis pela UNIFUCAMP. [marianecristine85@gmail.com](mailto:marianecristine85@gmail.com)

<sup>3</sup> Professora Orientadora. [deniaamorim@hotmail.com](mailto:deniaamorim@hotmail.com)

*production. From this, it highlights the protection of workers, especially with regard to workers governed by the Consolidation of Labor Laws.*

**Keywords:** *Public Companies; Practicality; Registration of Workers.*

## 1 INTRODUÇÃO

A implantação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, eSocial, nas entidades 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 uma 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); Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil; Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, todos vinculados ao Ministério da Economia. Para isso, 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.

Mediante a contextualização do tema, esta pesquisa visa responder ao seguinte problema: qual a relação entre conhecimento especializado e o processo de implementação do programa eSocial nas empresas públicas levando em conta a automação na transmissão das informações dos servidores? O objetivo principal 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.

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, credenciando para os contadores um impacto dentro de sua atividade contábil, exigindo investimentos em novas tecnologias e capacitação da equipe de trabalho

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

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O programa eSocial: história, gestão e regulamentação do trabalho.**

Ao estabelecer a meta de retratar 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 repassar 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 assegura a possibilidade de melhoria de relatórios, fidelidade de dados, consistência e comparação de informações.

Perante os primeiros indícios do programa eSocial, de acordo com Borges *et. al* (2019), credenciou 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 (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 8.373, que instituiu o novo projeto denominado Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista – eSocial.

A inovação na prática trabalhista, para Heinen, Schuh-Co e Lenz (2017), definiu a intenção em ter um programa como o eSocial, agindo sempre como fiscalizador, que estará atento o tempo todo, verificando o cumprimento das legislações. 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, exige tanto em estrutura, como em profissionais conhecedores da área para que sejam realizadas as informações no tempo ideal.

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.

Diante desse cenário presenciado pelos avanços tecnológicos, Oliveira, Santana e Martins (2017) retratam que dentre essas ações oriundas de um processo que envolve a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, percebe que a prestação das informações tende a ser integrada em um 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.

## **2.2 Os profissionais responsáveis e a geração de dados do eSocial nas empresas públicas**

O programa eSocial, conforme Gonçalves (2017), 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 profissionais no Departamento Pessoal do setor Público, é essencial ter o conhecimento específico na formulação de todos os processos consolidados e unificados ligados a folha de pagamento em um único envio.

Precisamente, o envio e geração dos dados do programa eSocial exige necessidade em atualização e treinamento, bem como a necessidade de aprimoramento e entendimento para a excelência do preenchimento (BORGES *et. al*, 2019). Deve ser ressaltado que a capacidade no envio de dados ao programa eSocial, promove a forte tendência à extinção dos arquivos físicos, a maior influência dos sistemas de folha de pagamento nas rotinas, a extinção de distorções internas referentes a salários, funções, descanso de férias, a marcação do ponto entre outras atividades, e o aumento da exposição de situações irregulares, obrigando assim a transformação da forma em enviar as informações das obrigações acessórias, e substituindo por arquivos digitais as declarações e relatórios de papel.

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 empregados ao fisco, pois a ideia desse projeto é facilitar o envio de diversas obrigações acessórias atuais por uma única fonte de informação.

### **2.3 Departamento Pessoal no Setor Público e o programa eSocial**

O eSocial, para Ribeiro (2015), 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 a folha de pagamento em um único envio.

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 (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 integradas e geradas 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 8 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 nas empresas públicas e a automação na transmissão das informações dos servidores.

Esse tipo de pesquisa voltado para a investigação, de acordo com Bento (2012), envolve localizar, analisar, sintetizar e interpretar a investigação prévia (revistas científicas, livros, congressos, resumos, etc.) relacionada com a área de estudo. 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, percebe-se a pesquisa com metodologia qualitativa, pois reúne as informações inovadoras, descreve tecnologia e avalia a importância para fins de fiscalização, descrevendo o modo que esse tipo de pesquisa deve ser interagido. Demo (2012) descreve esse tipo de pesquisa como a busca por informações diretamente no campo de pesquisa; a ênfase na descrição e explicação de fenômenos; a utilização de processos indutivos, a fim de construir conceitos, hipóteses e teorias.

Diante do objetivo proposto, foram selecionados 22 artigos 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 artigos retrataram que o eSocial realiza nas empresas públicas, a substituição de diversos documentos e declarações, e uma cobrança maior de detalhamento das informações solicitadas.

#### 4 – ANÁLISE E RESULTADOS

A implantação do eSocial nas empresas públicas vigora novas exigências consequentes da implantação deste modo de controle, e reestruturação dos procedimentos adotados presentes em 22 artigos consultados sobre o tema, e selecionados a partir de suas implicações dentro da entidade públicas, capazes de alterar significativamente o cotidiano de seus funcionários. Partido 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).

Quadro 1 – Artigos consultados sobre o tema, propósitos e relação do conhecimento especializado

| <b>Pesquisados no Google Acadêmico</b>  | <b>Propósitos</b>  | <b>Relação do conhecimento especializado</b>   |
|---|--|--|
| 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 E-social impactou as entidades públicas, quais mudanças internas, investimentos em novas tecnologias e capacitação dos colaboradores foram necessárias para que não houvesse dificuldades quando sua utilização se tornar obrigatória. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Conforme a implantação do eSocial nas empresas públicas, e toda a particularidade em acompanhar o grande impacto das mudanças, Silva, Sousa e Ayres (2020) demonstram em um primeiro instante, que as prestações de informações que deixam de ser prestadas e armazenadas em folhas de papéis e passam a ser de forma digital, facilitando o acesso dessas informações com mais facilidade, tanto para fisco como para o contribuinte. Esse modo em perceber as mudanças, vai além do que dar a tecnologia o papel de sua praticidade no cenário contábil, como também estabelece nas empresas públicas a ação atuar de forma integrada, inclusive, com o compartilhamento de cadastros e informações fiscais.

A partir desta constatação promovida pelos autores Silva, Souza e Ayres, verifica a presença reflexos de implementação do eSocial nos controles internos a partir da evolução digital nas empresas públicas, desencadeando a busca pela eficácia no aprimoramento de um elaborado controle interno, que assegura a proteção ao patrimônio, do responsável e ainda

auxilia na redução em um possível risco de processos, conforme apresentado no Quadro 2:

Quadro 02: Percepção sobre a implantação do eSocial nas empresa públicas.

| Autor (es)              | Percepção sobre a implantação do eSocial nas empresa públicas   |
|-------------------------|---|
| SILVA (2019)            | É dever das empresas públicas irem à busca da adaptação ao modulo do eSocial, para que quando estiver implantado não seja uma transmissão com dificuldades e turbulenta. O eSocial não terá nenhuma alteração ou interpretação da Legislação, fará apenas com que seja declarado dentro do prazo as informações conforme é descrita em lei. Entretanto é necessário tomar cuidado com esta ferramenta, em virtude que é acolhido as informações a partir do declarante e estará sendo fiscalizado constantemente. |
| 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, os autores posicionados na tabela acima 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), deve ser promovido adequações nas rotinas de Departamento Pessoal do setor Público, e diante desse processo, Barcella (2018), deixa bem claro que deve haver o envolvimento do 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.

A partir deste ponto, há uma perspectiva de benefícios a longo prazo, conforme assegura Silva, Sousa e Ayres (2020), acarretando um avanço nas relações de trabalho, nos processos e procedimentos operacionais existentes, alterando profundamente os hábitos,

culturas e rotinas arraigados através do tempo nas empresas do setor público, e nos empregados.

Assim, há uma centralização de dados em um sistema informatizado mediante a discussão promovida por Silva (2019), Ranakovski (2019) e Martins e Filipin (2017), e evidentemente, ao tratar de empresas públicas, auxilia no monitoramento na medida em que utiliza um sistema de informações e operações, interagindo à informática e a telecomunicação para a transmissão e recepção de dados, e por fim, cruza informações, e realiza um controle mais rígido quanto ao cumprimento dos prazos dos direitos do trabalhador.

Como consequência de toda esta estruturação no setor público, percebe 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 RH, de exigir no cenário público o cumprimento rigoroso dos requisitos legais no âmbito das relações do trabalho e falhas relacionadas aos pagamentos feitos aos empregados sejam identificadas com mais facilidade.

O programa eSocial, segundo Gonçalves (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 visto como um sistema complexo que exige conhecimento por parte dos contadores, e sujeito a aplicação de multas quando ocorrer a não prestação de alguma informação no que se refere à omissão, incrementa a possibilidade em efetivar todos os registros pertinentes, legais e necessários, exigidos pelas legislações que condicionam a relação de emprego, juntamente com a economia na emissão de papéis, crescimento profissional e a substituição de obrigações acessórias.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o objetivo designado em torno da implantação do eSocial nas empresas públicas, percebeu ao longo de todo o estudo, que houve êxito no modo de discussão perante as informações que servem de subsídio ao processo que gira em torno da folha de pagamento e as obrigações trabalhistas, previdenciária e fiscais que vem para aperfeiçoar e padronizar o 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 principalmente 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 empregadores das empresas públicas terão que se adaptarem às novas regras, que serão mais rígidas, as ocorrências acontecidas na empresa como demissão e admissão dentre outros não poderão mais ser adiadas com esse novo sistema.

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 no cenário das empresas públicas a necessidade em buscar constantemente atualização em âmbitos, contábeis, legais e no campo da tecnologia da informação, devendo assim se adaptar e dominar os novos procedimentos, técnicas e tecnologias.

No que se refere a ações imediatas por parte das empresas públicas, verifica que o impacto consiste em atender as tecnologias e processos, já que envolve quantidades massivas de dados, além de um processo de transição estrutural de alta complexidade como a adequação das verbas da folha de pagamento ao novo padrão, diminuição dos prazos de entrega de informações, sendo algumas em tempo real, e mudança na identificação dos trabalhadores.

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

Como sugestões de pesquisas futuras, estabelece a tendência em que o eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais precisas e relevantes, e limitações do estudo, as informações dos trabalhadores por meio da unificação eletrônica do envio de dados fiscais, trabalhistas e previdenciários para o governo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BENTO, Antonio. Como fazer uma revisão da literatura: **considerações teóricas e práticas.** Revista JA (Associação Acadêmica da Universidade da Madeira), nº 65, ano VII (pp. 42-44). ISSN: 1647-8975

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.** Braz. J. of Develop., Curitiba, v. 5, n. 7, p. 9359-9377 jul. 2019 ISSN 2525-8761.

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, Stephanne; CRUZ, Vera; SANTOS, Ramon; LEONE, Rodrigo. **Implantação do eSOCIAL nas entidades públicas pela perspectiva de contadores públicos Paraibanos.** Caderno Profissional de Administração – UNIMEP, v.8, n.1, 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.** II Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação. Aracaju/SE, UNIT, 8 a 11 de outubro de 2018.

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.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico.** São Paulo: Atlas, 2013.

DUARTE, Roberto Dias. E-Social - **mais arrecadação; menos burocracia?** Revista Contabilidade & Gestão, Ano 7, edição setembro outubro de 2013, p. 9-11.

GONÇALVES, Alexandre. **E-SOCIAL: um estudo sobre o planejamento dos escritórios contábeis de Porto Alegre/RS frente as 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.** XVI Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul, 13 a 15 de setembro de 2017, Gramado-RS.

LOLE, Leandro. O impacto da implantação do esocial: **estudo feito em um escritório de serviços contábeis**. 2019. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista 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 (Graduando 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**. XV Encontro Catarinense de Estudantes de Ciências Contábeis, Florianópolis/SC, UFSC, 21 e 22 de agosto de 2017.

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.

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 ISSN 1982-2537