



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA – DGP
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA – BAP/EAD**



MATEUS SAMPAIO MARANHÃO

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

Orientador: Dra. Allyne de Almeida Ferreira

**JOÃO PESSOA - PB
2023**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA – DGP
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – BAP/EAD

MATEUS SAMPAIO MARANHÃO

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

Trabalho de Conclusão de Curso em formato de Artigo Científico apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração Pública como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração Pública.

Orientador: Dra. Allyne de Almeida Ferreira

JOÃO PESSOA – PB

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na publicação Seção de Catalogação e Classificação

M311e Maranhao, Mateus Sampaio.
Um estudo de caso das vantagens e desvantagens da
implantação do eSocial na prefeitura municipal de
Livramento/PB / Mateus Sampaio Maranhao. - João Pessoa,
2023.
29 f.

Orientação: Allyne de Almeida Ferreira.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. eSocial. 2. Recursos humanos. 3. eSocial -
vantagens e desvantagens. 4. Livramento/PB. I.
Ferreira, Allyne de Almeida. II. Título.

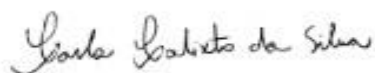
UFPB/CCSA

CDU 35

MATEUS SAMPAIO MARANHÃO

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

Trabalho de Conclusão de Curso em formato de artigo científico apresentado ao Curso de Administração Pública da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de graduado, sob a avaliação da seguinte banca examinadora:



Professor (a): Dra. Carla Calixto da Silva
Examinador (a)



Professor (a): Dra. Allyne de Almeida Ferreira
Orientador (a)

João Pessoa, 05 de junho de 2023

AGRADECIMENTOS

Escrever essa parte talvez seja a mais fácil deste artigo, pois, é por meio da mesma que expresso os sinceros agradecimentos, primeiramente Deus, meu guia durante todas as decisões, segundo meus pais: *Jandicéa Sampaio*, e *Francisco Marcondes*, minha irmã *Maricéia Sampaio*, e demais pessoas que ajudaram nessa caminhada, como por exemplo, alguns amigos, dentre tantos vários que ao longo desses quase cinco anos veem fazendo parte desse ciclo. Ah! Não esquecendo meus colegas de Universidade, aqueles que mesmo distantes construímos histórias, momentos... Dito isto, não devo esquecer todos os docentes, aqueles que por meio de seus conhecimentos passaram ensinamentos para vida inteira, a minha gratidão, sem exceção, em especial deixo minha grande gratidão a orientadora *Allyne de Almeida Ferreira*.

Por fim, parablenizo todos que fazem parte da coordenação do curso, deixo meus agradecimentos.

Gratidão a todos!

Deus abençoe todos!

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

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 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; vantagens e desvantagens; Livramento/PB.

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

Abstract: *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. 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 Resources; advantages and disadvantages; Deliverance/bp*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1. Conceito do eSocial	14
2.2. Gestão de recursos humanos no setor público	15
2.3.1 Vantagens.....	16
3. METODOLOGIA	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4.1 Uma análise do eSocial-Livramento/PB.....	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS	33

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

Mateus Sampaio Maranhão
BAP/EAD/UFPB

Allyne de Almeida Ferreira
ORIENTADORA- DGP/UFPB

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 no município analisado, o que possibilita-se mais conhecimentos aos 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 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 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 presidente Dilma Rousseff, 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 as novas regras. De acordo com o cronograma disponível pelo o Governo Federal, órgãos públicos foram à última etapa para implantação do sistema eSocial, tendo previsão de início em janeiro 2020, e conclusão até julho de 2021, fase final de implantação (RICARDO, PAGNUSSAT, 2020).

Dentre os departamentos encontra-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 fazerem 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 elimina-se algumas obrigações dos departamentos de contabilidade, cita-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 previdência Social). **RAIS**- (Relação Anual de Informações Sociais) **Folha de pagamento**. **Livro de Empregados** e **MANAD**- (Manual normativo de Arquivos Digitais)”. (FERREIRA, SOARES, Pág. 5, 2019).

Observa-se as eliminações das obrigações citadas por Ferreira e Soares (2019), que o sistema eSocial irá reduzir de forma ampla obrigações dos departamentos contábeis, e de recursos humanos, tornando-se os serviços de forma mais ágil e menos burocrático buscando-se 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 de uma forma simplificada é a 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.

O eSocial garante uma modernização na maneira de envio de dados dos órgãos públicos, com menos burocracia e mais controle das instituições federais, garantido informações atualizadas, pois terão que serem enviadas de forma obrigatória.

2.2. Gestão de recursos humanos no setor público

Após o decreto N° **8.373/14**, alguns setores sofrem mudanças na forma de envio de dados, entre esses setores estarão os setores 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, sua função conforme os autores, Matoso, Coriola, e Reglio (2015), é dedicar-se principalmente com atividades operacionais, como: folhas de pagamentos, acompanhamento de concursos públicos,

concessões de aposentadorias, dentre outros.

Ainda de acordo com os autores Matoso, Coriola, e Reglio (2015), a gestão de recursos humanos tem espaço restrito em periódicos acadêmicos, o que consequentemente aumenta a dificuldade de compreensão em determinados assuntos.

Costa (2019), considera os setores de recursos humanos de extrema importância, pois é através deles que desenvolve-se algumas competências, como: motivações, liderança, compensações, 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 aduquir-se as idéias da Administração Pública gerencial a realidade dos servidores Públicos. Por sua vez, no Brasil inicialmente os setores de recursos humanos vinheram apenas para atenderem exigências legais; diferentemente do que acontecia em países desenvolvidos. (CALDAS, TONELLI e LACOMBE, Pag. 18, 2002).

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

Nota-se a importância dos setores de recursos humanos nas prefeituras, principalmente após implantação do sistema eSocial, ressaltando-se que o setores de tem contato com todos os dados documentais dos servidores da instituição pública. Além disso, procura-se resolver possíveis problemas no ambiente de trabalho, e atua juntamente com os setores de contabilidades, atualizando periodicamente os dados, como férias, folhas de pagamentos, etc.

2.3. Vantagens e desvantagens do sistema eSocial

2.3.1 Vantagens

Analisando-se os conceitos anteriores questiona-se quais foram às vantagens e desvantagens do eSocial; pois assim como todos os sistemas, o eSocial não seria diferente, apresentando-se seus pontos de positividade, e negatividade ao ser implantado nos órgãos públicos.

Silva (2019), mostra que o sistema trouxe vantagem de simplificação dos processos, gerando produtividade, além do foco na desburocratização.

Para Anício e Silva (2019), o eSocial auxilia nos processos diários, ou seja, informações em tempo real. Também ressaltam questões de desburocratização, e fornecimento de dados em um único sistema.

Uma das principais vantagens é para Receita Federal, facilitando-se a fiscalização das informações. O eSocial colabora para que não haja salários pagos por fora, negligência ou omissão dos direitos trabalhistas. (SOUSA, ORTH; Pág. 8, 2020).

No setor público o eSocial beneficiou várias questões; cita-se entre elas; diminuição de papéis, facilitando vida da prefeitura, ocasionando-se na redução de gastos, afetando diretamente o setor de recursos humanos, com menos burocracia e mais agilidade.

2.3.2 Desvantagens

Nesta subção 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 necessidade de recadastramento de todos os servidores públicos. Além de existir questões de preenchimentos de formulários, aos quais antes eram considerados obsoletos por funcionários do setor de recursos humanos.

Conforme Anício e Silva (2020), algumas desvantagens que podem ser citadas, são: multas e penalidades, atualização de softwares, novas práticas para a equipe, e impactos na rotina.

De acordo com os autores Anício e Silva (2020):

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 envios a qual a uma demanda de aprendizagem por parte dos funcionários. Impacto na rotina de trabalho onde processos internos do setor serão modificados para atender necessidades de fiscalização. (ANÍCIO E SILVA; Pág. 7, 2020).

Os autores Anício e Silva (2020) trazem as principais desvantagens que o eSocial ocasiona para as instituições e órgãos públicos. Destaca-se questões de contratações de profissionais formados em tecnologia da informação, o que vai gerar custos adicionais inicialmente.

Na prefeitura, ganha-se destaque, falta de infraestrutura, e equipamentos atualizados, além de dificuldades em revisão de todos os dados dos servidores públicos, considerando-se que alguns exercem atividades a mais de vinte anos de profissão, ou seja, documentos muitas vezes em estado de decomposição.

O texto procura-se de forma objetiva mostrar algumas desvantagens que a implantação do sistema gerou aos setores de recursos humanos, exigindo-se uma capacitação de seus profissionais, reformulação da infraestrutura, softwares, dentre outros.

2.3.3 Desafios do eSocial no Setor de Recursos Humanos

Diante dos fatos; vantagens e desvantagens do eSocial, surge-se o seguinte questionamento: Quais são os desafios com a implantação do sistema nos órgãos públicos, especificamente nos setores de recursos humanos? Cita-se os setores de recursos humanos por serem responsáveis ao acesso de 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 dificuldades de capacitação dos profissionais do setor de recursos humanos, questões de infraestrutura, dentre vários outros que serão apresentados a seguir.

Silveira e Martins (2020) *apud* (Leal *et al.* 2016), ressaltam a necessidade de realizar investimento, principalmente relacionado ao sistema. Ricardo e Pagnassat (2020), acrescentam que o sistema obrigou contratações de profissionais capacitados, e atualizados.

Adiante aborda-se que entre os desafios estão; capacitação de mão de obra dos departamentos envolvidos; entrega de informações (algumas mensais), e outras em tempo real, a exemplo - Documentos voltados para admissões, afastamento temporário. (RICARDO, PAGNASSAT; Pág. 8, 2020)

Amorim, Pereira e Golçaves (2023), estão em consonância com Silveira e Martins (2020) *apud* (Leal *et al.* 2016) ao afirmarem que o maior desafio foi adequação do sistema, e capacitação de profissionais responsáveis.

De acordo com os autores Amorim, Pereira e Golçaves (2023):

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 com o eSocial exigiu mais atenção dos profissionais, para que não ocorram falhas de dados, ou fique fora dos padrões exigidos, e muita atenção em questões de férias, etc.

Percebe-se que diferentes autores; Amorim, Pereira e Golçalves (2023); Silveira e Martins (2020); Ricardo e Pagnassat (2020), apresentam alguns desafios encontrados na implantação do eSocial, destacando-se principalmente fatores como; treinamentos de profissionais responsáveis aos setores afetados (Recursos humano e contábil); além de melhorias na infraestrutura dos equipamentos.

Diante do exposto, órgãos públicos (Prefeituras) devem-se aduar os setores de recursos humanos e contábeis com inovações tecnológicas, tais como: notebooks capazes de atenderem a demanda que o eSocial exige além de capacitação dos servidores responsáveis pelo o setor de recursos humanos, bem como contratação de profissionais formados em TI (Tecnologia da Informação).

3. METODOLOGIA

O presente artigo tem como base uma pesquisa bibliográfica. Gil (2008), mostra que a pesquisa bibliográfica é elaborada através de livros, artigos científicos. Adiante Gil (2008), afirma que pesquisar é um procedimento racional, sistemático, com objetivo de proporcionar resposta para algum problema. A pesquisa, por sua vez, aborda a problemática de quais são os desafios da implantação do sistema eSocial na prefeitura municipal de Livramento/PB, procurando-se mostrar suas vantagens e desvantagens.

Para a resposta da problemática utiliza-se uma abordagem de pesquisa exploratória, de acordo com Gil (2008), pesquisa exploratória, é uma “pesquisa considerada bastante flexível e serve para aprimoramentos de ideias, possibilitando a compreensão do tema estudado”.

Utiliza-se estudo de caso a partir do momento que foi realizada uma entrevista via aplicativo de mensagem (*Wattsap*) ao servidor público do município de Livramento/PB. Conforme Gil (2008), o estudo de caso tem diferentes propósitos, no qual um deles é “descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação”.

Sendo assim, grande parte do artigo utiliza-se como base levantamentos bibliográficos baseados em artigos científicos, como: Ricardo, Pagnussat (2020); Silva (2019); Canovas, Santos, e Sousa (2022), dentre outros. Apresentando-se os conceitos, vantagens e desvantagens do eSocial.

Os artigos analisados foram publicados de 2014 a 2023, disponíveis no *google acadêmico*, *Scielo* e site oficial do planalto, especificamente o decreto (Planalto.gov.br). Para obter-se os resultados dos artigos científicos foram utilizadas palavras chaves como: eSocial, recursos humanos, setor público, eSocial mais desafios. Obteve-se vastos resultados, cerca de dezessete mil.

Por sua vez, o critério de exclusão dos artigos deu-se por analisar-se estudos de casos direcionando-se para o setores de recursos humanos, no qual mostravam-se em suas pesquisas, os desafios, as vantagens e desvantagens, procurou-se também artigos dos formatos dissertações, teses, monografias, que abordam estudos de casos direcionados ao eSocial, dentre outros.

Através de aplicativo de mensagens instantâneas (*WhatsApp*), foi realizado uma entrevista, ao servidor responsável pelo o setor de recursos humanos no município de Livramento/PB visando-se entender quais os benefícios do sistema eSocial.

Diante do exposto, foram feitas as seguintes perguntas: Qual foi o impacto do sistema eSocial para os setores de recursos humanos? Qual foi a vantagem desse sistema? Qual foi a desvantagem? Qual departamento foi responsável por instalação, recursos humanos ou administração e finanças? As perguntas foram realizadas no dia dezoito de março de 2023.

Por fim, realiza-se uma pesquisa a qual classifica-se como sendo de caráter qualitativa. Rodrigo, Oliveira e Santos (2021), afirmam que pesquisar de forma qualitativa é fazer uma análise, observar, ou descrever, e realizar prática, com objetivo de compreender determinado significado.

Sendo assim, os resultados e discussões terão como base os principais conceitos dos autores citados anteriormente, bem como detalhes das respostas obtidas com a consulta feita via aplicativo de mensagem ao servidor público do município de Livramento-PB.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados e discussões obtidos com a pesquisa bibliográfica, desenvolvida através dos objetivos específicos expostos na introdução, acerca de responder o objetivo geral proposto. Sendo assim, destaca-se inicialmente que o decreto N° **8.373/14** trata-se do Sistema de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, previdenciárias e trabalhistas- **eSocial** (BRASIL, 2014).

Por tanto, um dos principais conceitos do sistema eSocial, é a criação com intuito de proporcionar mais vantagens eliminando obrigações, como afirmam os autores Ferreira e Soares (2019), nas pesquisas anteriores.

Além disso, visa-se garantir avanços tecnológicos para a Administração Pública. O eSocial, também garante que não ocorram fraudes, sendo garantia das regras previstas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Conforme mostram em suas pesquisas os autores Vier (2022); e Niehus (2022).

Observando-se as afirmações dos autores Niehus (2022); Ferreira e Soares (2019); Vier (2022) pode-se concluir-se que o eSocial, é uma plataforma que busca simplificar procedimentos feitos nos departamentos de contabilidade, e recursos humanos com proposta de facilitar, as tarefas realizadas diariamente nestes setores, além de assegurar direitos para os empregados.

Foram observadas durante a pesquisa quais seriam as principais vantagens deste sistema, bem como os pontos negativos encontrados por todos os autores analisados no período de 2014 a 2023. Inicialmente, o sistema apresenta como principal vantagem a simplificação de processos, gerando mais produtividade e foco na desburocratização. O que afirma-se sobre o foco na desburocratização? Exatamente por tratar-se de um sistema que fornece vários serviços em uma única plataforma, o que antes necessitava de envio dos mesmos dados para várias plataformas do governo.

Também cita-se as questões de desburocratização, acrescentando-se que o sistema tem fornecimento de dados em sistema único. Observa-se as colocações dos autores Anício e Silva (2019), e Silva (2019), para o setor público o eSocial apresenta-se como vantagens agilidades para profissionais de recursos humanos, além de redução da burocracia, e redução na quantidade de papéis, levando-se em conta todos os dados estarem registrados na plataforma.

Além dos pontos positivos, abordam-se na pesquisa algumas negatividades das quais destacam-se a necessidade de atualização de Softwares, exigindo contratações de novos profissionais.

Por sua vez, ressalta-se a necessidade de contratação de novos profissionais, o que ocasiona-se necessidade de novos investimentos considerando-se como sendo um dos pontos negativos em primeiro momento.

Por fim, observa-se como desvantagem para profissionais, exigência de mais atenção na hora de registrar dados para que não hajam falhas. Diante dos fatos expostos observa-se que o eSocial é algo inovador e exige esforços de todos para que sua real função seja atingida com sucesso.

Para melhor entendimento, abaixo segue um quadro no qual destaca-se os principais resultados encontrados durante as leituras:

Quadro 1. Principais resultados da leitura, e análise de dados.

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 autor (2023).

O quadro acima mostra os principais resultados da pesquisa observados na revisão bibliográfica dos artigos publicados entre 2014 e 2023, apresentando-se como destaques fatores importantes como: desburocratização e facilidade de fiscalização sendo um dos principais fatores de positividade, por outro lado, o aumento de gastos vai por necessidade de contratação de novos profissionais.

Ressalta-se então que a implantação do sistema eSocial nos setores de recursos humanos ganhou-se como pontos positivos, questões de mais agilidades, utilização de menos papéis e avanços tecnológicos.

Para os fatores negativos estão recadastramentos de todos os profissionais, o que para prefeitura é algo desafiador, devido alguns servidores atuarem há mais de vinte anos, ou seja, em alguns casos a documentação está em estado de decomposição o que dificulta a atualização de dados.

Conclui-se que as vantagens desta nova plataforma são bem mais benéficas para o setor público, facilitando-se a vida de todos os profissionais, além de proporcionar avanços para a gestão pública acompanhando a globalização mundial com avanços tecnológicos necessários.

Na subseção que dedicou-se a apresentar gestão de recursos humanos no setor público apresentou-se definições de Costa (2019); Matoso, Coriola, e Reglio (2015), dentre outros. Concluindo-se que os setores de recursos humanos no âmbito público, são voltados principalmente para atividades de rotinas, como aposentadorias, acompanhamento de concursos públicos, dentre outros.

O setor desenvolve-se algumas competências, como: motivação, liderança, compensações, etc. Será que realmente essa função é posto em prática na gestão pública atualmente? Ressalta-se que a afirmação feita por Matoso, Coriola, e Reglio (2015), mostra-se como sendo a mais que encaixa-se a realidade dos setores de recursos humanos atualmente, voltados mais para comprimento de questões burocráticas como; aposentadoria, férias, declarações, etc.

Os desafios dos setores de recursos humanos com implantação do eSocial, foi capacitação de mão de obra dos departamentos envolvidos; entrega de informação (algumas mensais), e outras em tempo real. Mesmo com esses desafios, ressalta-se que

o eSocial, é uma ferramenta na qual traz mais facilidades do que dificuldades para os profissionais.

No quadro a seguir aborda-se os principais artigos utilizados na pesquisa bibliográfica, destacando-se autores e anos de publicação, os objetivos de cada artigos científicos investigados, e por fim, finaliza-se com os principais resultados das respectivas pesquisas.

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

AUTORES E ANO	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, 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

		<p>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%.”</p>
<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, o lançamento se deu em 12 de dezembro de 2014 e foi publicado através do Decreto nº 8373, no âmbito federal 	<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 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.”
<ul style="list-style-type: none"> • Ferreira e Soares (2019). 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar a política do E-Social, a fim de identificar suas funcionalidades no cenário das organizações, 	<ul style="list-style-type: none"> • “Este, responsável pela utilização das informações, e também instrumento de unificação da

	<p>Exibindo consequentemente, a funcionalidade deste</p>	<p>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.”</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Leal <i>et Al.</i> (2016). 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as perspectivas dos profissionais contábeis acerca dos benefícios e desafios da implementação do eSocial. 	<ul style="list-style-type: none"> • “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.”
<ul style="list-style-type: none"> • Ricardo e Pangssat (2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • “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.”
<ul style="list-style-type: none"> • Anício e Silva (2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as principais dificuldades encontradas ao longo do processo de implantação do eSocial e quais as vantagens e desvantagens da utilização do sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> • “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 mencionada pela empresa em estudo foi relacionada ao envio de informações ao eSocial e demais sistemas exigidos pelo governo, tais como, Sefip e Caged.”
<ul style="list-style-type: none"> • Silveira e Martins (2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • “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.”

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O quadro 2, apresenta os principais objetivos de pesquisas anteriores, as quais foram base deste artigo, observa-se que houve um grande impacto na carreira dos profissionais de contabilidade, e o mesmo ocorreu em relação aos profissionais de administração de pessoal” (Amorim, Pereira e Gonçalves 2023).

Também cita-se “dificuldade na adequação do cumprimento de prazos e normas que falta trabalhar a conscientização dos administradores” (Ricardo e Pangssat 2020). Ressalta-se “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” (Leal *et Al.* 2016).

Além de “papel de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional” Silva e Fonseca (2019). Conclui-se então que de acordo com estudos anteriores o eSocial visa melhorias significativas na modernização de informações, nos setores público, e privado.

4.1 Uma análise do eSocial-Livramento/PB

A cidade de Livramento pertence ao Estado da Paraíba, fica a aproximadamente 243 quilômetros da capital João pessoa. Segundo o IBGE (2021), a atual população é de sete mil duzentos e setenta e quatro pessoas. O PIB (Produto interno Bruto), por sua vez, é de aproximadamente oito milhões e quinhentos mil (IBGE, 2020). A sede do poder executivo localiza-se na Rua Ministro José Américo de Almeida, 386, Centro.

A prefeitura municipal de Livramento/PB é composta pelas seguintes secretárias: 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 *Wattsap* ao servidor responsável pelo setor. O setor é ligado a secretária de administração e finanças; tratar-se de uma cidade com baixo número populacional, por isso, conta apenas com os serviços de um servidor público responsável por toda demanda da área de recursos humanos.

Ao entrevistado via aplicativo de mensagem (*Wattsap*) perguntou-se as seguintes questões: 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 por a instalação, recursos humanos, ou administração e finanças?

A seguir no quadro 3, mostra-se as respostas obtidas durante a entrevista realizada, em 18 de março de 2023.

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

PERGUNTAS	RESPOSTAS
-----------	-----------

Qual foi o impacto do sistema eSocial para o setor de Recursos humanos ?	”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”.
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.”
Qual foi a desvantagem eSocial?	“A desvantagem do sistema é que um erro na alimentação de dados pode prejudicar o servidor”.
Qual departamento foi responsável por a instalação, Recursos humanos, ou 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, assim como citado anteriormente pelo autor Silva (2019), no qual observa-se a vantagem de simplificação dos processos, gerando produtividade.

Os achados dos autores, Vier (2022); Amorim, Pereira e Gonçalves (2023); Anício e Silva (2020); também mostraram mais agilidades, desburocratizando serviços, unificando folhas de pagamentos, e proporcionando avanços tecnológicos para gestão municipal.

Nota-se nas respostas do servidor público informações relevantes, como a seguinte; “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.” Ressalta-se também que possíveis erros na alimentação dos dados pode prejudicar os servidores, ou seja, o sistema obrigou-se a ter mais atenção.

Conclui-se que a implantação do eSocial no município investigado, proporcionou-se mudanças na rotina, e na forma de trabalhar exigindo mais atenção, e

¹ Informações fornecidas por Eudys Carlos C. Sousa, chefe do departamento de recursos humanos, Livramento/PB. 18 de Mar. 2023.

destacando-se as maiores vantagens para o setor em questão, facilitando-se a vida dos profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi identificar as vantagens e desvantagens eSocial, além de identificar desafios enfrentado por a prefeitura municipal de Livramento/PB para adaptação após a implantação do eSocial; apresenta-se seus principais conceitos, além de definições dos setores de recursos humanos.

A pesquisa torna-se importante para novos profissionais dos setores de recursos humanos, além de contribuir para futuros trabalhos no meio acadêmico, voltados não apenas para discentes do curso de Bacharelado em Administração pública, mas para diversas áreas. Por sua vez, o estudo serviu-se para análises sobre tecnologias nos serviços públicos, identificando-se se as mesmas trazem mais dificuldades, ou facilidades.

Durante os estudos houve análise de diversos artigos, publicados nos últimos nove anos. Foi possível mostrar os principais conceitos, pontos positivos, e negativos do eSocial. Para os pontos positivos, os resultados da pesquisa realizada nos artigos Anício e Silva (2019), Ferreira e Soares (2019), Sousa, Orth (2020), Ricardo, Pagnassat (2020), mostram: desburocratização, unificação de dados, facilita-se a fiscalização por parte do governo federal.

Em contrapartida, os resultados dos pontos negativos de acordo com Anício e Silva (2019), Ferreira e Soares (2019) foram: atualização de softwares, falta de infraestruturas, contratação de novos profissionais.

Entre os desafios: obteve-se os seguintes resultados, de acordo com Ricardo, Pagnassat (2020); Silveira e Martins (2020); Amorin, Pereira e Golçaves (2023); entrega de informação em tempo real, treinamento de profissionais, e cadastramento de todos os servidores públicos.

Além dos resultados citados pelo servidor público do setor de recursos humanos do município de Livramento/PB, no qual destaca-se como desvantagem um erro na alimentação de dados pode prejudicar os servidores. E vantagem, segundo o servidor, é desburocratização, unificação em folhas de pagamentos.

O eSocial, por sua vez, apresenta-se como uma plataforma que busca simplificar procedimentos feitos nos departamentos de contabilidade, e o setor de recursos

humanos com intuito de facilitar as tarefas realizadas diariamente nestes setores, além de assegurar direitos para os empregados. Já os setores de recursos humanos são voltados principalmente para atividades de rotinas, como aposentadorias, acompanhamento de concursos públicos, dentre outros.

Diante de todo o estudo, para novas pesquisas sugere-se o desenvolvimento de estudos que abordem temáticas de forma mais ampla, assim, poderá existir uma maior compreensão de dados, uma análise aprofundada. Visto que existem prefeitura com pequena estrutura, como no caso da prefeitura municipal de Livramento/PB, e prefeitura com estrutura enorme, caso da capital João Pessoa/PB, o que possivelmente a implantação do sistema pode ser visto de maneira diferente. Então, futuramente em novas pesquisas, é importante que haja essa comparação ou mais especificamente para saber se a implantação do eSocial é mais vantajoso em cidades grandes, de maior população, ou cidades pequenas, ou cidades com maior PIB, ou menor PIB.

Importante também a produção de novas pesquisas que comparem a implantação no setor público e no setor privado, pois, há uma escassez de trabalhos acadêmicos neste sentido, sendo uma das maiores dificuldades para realização deste artigo.

REFERÊNCIAS:

ANÍCIO, Ana Caroline Tibério; DE CILLOS SILVA, Vanessa. Implantação do eSocial no setor de recursos humanos: um estudo de caso. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, p. e120911768-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.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José; LACOMBE, Beatriz. 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, Iara Pinto. Desafios e soluções para a gestão de recursos humanos no setor público. **Revista eletrônica EJE**, n. 5.

DA SILVEIRA, LUCIANE DOS SANTOS FERREIRA et al. **Fatores Dificultdores Na Fase Pré-Implantação Do E-Social Na Concepção De Instituições De Ensino Superior De Sc**. 2015.

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

DA SILVA RICARDO, Maria Aparecida; PAGNUSSAT, Antonielle. SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (e-SOCIAL): Um estudo nas Organizações Contábeis do Município de Juína-MT. **Revista Científica da Ajes**, v. 9, n. 18, 2020.

DE AMORIM, Dênia Aparecida; PEREIRA, Marcos Vinicius Mota; GONÇALVES, Lucas Assunção. DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023.

FERREIRA, Bárbara Estelina; SOARES, Gláucia Aparecida Mendes. 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. (2008). **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas.

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

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio 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, Joelson Obregão; CORAIOLA, Diego M.; ROGLIO, Karina De Déa. 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, Alisson Andrey Monteiro. **Implementação do eSocial: uma análise da percepção dos contadores do município de Olho d'Água da Flores-AL**. 2019.

MOREIRA, Nayara Camargo da Silva. **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**. 2018

Niehues, Pedro Guilherme **O impacto do e-Social sobre as rotinas do departamento de pessoal.** Pedro Guilherme Niehues; orientador, Sérgio Murilo Petri, 2022. 58 p.

RODRIGUES, Tatiane Daby de Fatima Faria; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; DOS SANTOS, Josely Alves. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021.

SANTOS, Bárbara Cecília Alves dos. **Os possíveis efeitos da proposta de reforma administrativa do governo Bolsonaro na gestão de pessoas da administração pública federal. 2021.**

SIQUEIRA, EDNA MARIA DA SILVA; MARTINS, LUCAS CANDEIA. Os Impactos Da Implantação Do Esocial No Âmbito Dos Escritórios Contábeis Em Cidades Do Estado De Pernambuco. **RAGC**, v. 8, n. 35, 2020.

VIER, Margarete Blume. **A implementação do e-social na administração pública. 2022.**