

## ESOCIAL NAS EMPRESAS

Luana Rinco da Silva<sup>1</sup>

Orientadores<sup>2</sup>: Paulo Roberto Mendes da Silva; Carlos Augusto Ramos dos Reis

### Resumo

Em 11 de dezembro de 2014, no decreto nº 8373 foi implementado o (SPED) Sistema Público de Escrituração Digital - O (eSocial) Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. O eSocial surgiu como projeto, visando emitir ao Governo Federal todas as informações trabalhistas, por meio de uma plataforma digital. Diante deste contexto, coube investigar: de que forma a implantação do eSocial afetou a rotina de profissionais e empresas? O sistema foi criado com a finalidade de fazer um banco único de dados, em que empregado e empregador podem ter acesso às necessárias informações, que enviadas em formato de XML, substituem formulários e documentos. Além disso, possibilita o acesso às informações, emitidas em tempo real. Diante do exposto, considerando a relevância do tema, este artigo teve como objetivo demonstrar o que é o eSocial, quem, quais empresas enquadram-se e como serão repassadas as informações com a implantação do sistema. Com isso, as empresas assumiram uma postura de rigidez, para cumprir prazos com as devidas informações, pois o atraso na transmissão das mesmas, implica prejuízos para a empresa, como multas geradas devido à negligência. As informações de (SST) saúde e segurança do trabalho é uma das partes mais importantes e que exige mais atenção no eSocial. Entrando em vigência, em 10 de janeiro de 2022, tornou-se sistema obrigatório em todas as empresas privadas. Como metodologia, foi feita uma revisão bibliográfica utilizando-se da teoria de autores que versam sobre o tema, retirando textos de livros, artigos científicos, legislações, *sites* acadêmicos. Este sistema possibilita atender às demandas do Ministério do Trabalho, Receita Federal do Brasil, Previdência Social, Caixa Econômica Federal. Ratifica-se, portanto a importância de finalizar a transmissão das informações devidas, para que as empresas evitem consequências desagradáveis e prejuízos.

**Palavras-chave:** eSocial, Empresas. Sistema de Escrituração Digital. Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

Data de Submissão e aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### 1. INTRODUÇÃO

O estudo tem como foco principal demonstrar o eSocial nas empresas tendo vigência em 11 de dezembro de 2014, através do decreto Nº 8373, que implementou a obrigatoriedade

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 7º período do Curso de Ciências Contábeis da Fundação Presidente Antônio Carlos FUPAC, Ubá- MG - e-mail: luanarinco22@gmail.com

<sup>2</sup> Professores Orientadores da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá - MG - e-mail: prmenandesilva62@gmail.com e gutounipac@gmail.com

da implantação do Esocial em todas as empresas. O eSocial surgiu como projeto, visando emitir ao Governo Federal todas as informações trabalhistas, por meio de uma plataforma digital.

Segundo Gurgel (2013, p. 23):

O esocial é um projeto que visa o fornecimento de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e também de outras informações previdenciárias e fiscais previstas na legislação.

Sendo assim, a finalidade desse sistema é ter um banco de dados único, em que tanto empregado quanto empregador terão acesso a todas as informações pertinentes. Essas informações são enviadas em formato de XML, substituindo formulários e documentações. Através desse sistema, será possível atender às demandas do Ministério do Trabalho, Receita Federal do Brasil, Previdência Social, Caixa Econômica Federal e Jte. Diante do exposto, coube investigar: de que forma a implantação de Esocial afetou a rotina de profissionais e empresas?

Como metodologia, foi feita uma revisão bibliográfica utilizando-se da teoria de autores que versam sobre o tema, retirando de artigos científicos, legislações e *sites* acadêmicos.

Visando abordar a problemática sobre como o eSocial trouxe mudanças nas empresas com sua implantação, este estudo justifica-se e ganha relevância devido à nova rotina dos profissionais da área, sendo exigida mais atenção e evitando sofrer consequências causadas mediante atraso na transmissão de informações, trazendo prejuízos para a empresa como multas geradas pelo não envio desses eventos. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi demonstrar o que é o eSocial, quem, quais empresas enquadram-se e como serão repassadas as informações com a implantação do sistema.<sup>3</sup>

## 2. IMPLANTAÇÃO E OBRIGATORIEDADE NAS EMPRESAS

A implantação do esocial nas empresas exigiu total mudança e aprendizagem para os funcionários da área. Para Marras (2011, p. 133) “treinamento é um processo de assimilação

---

<sup>3</sup> GURGEL. O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL. 2013. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

cultural a prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas, diretamente, à execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho”.

O Esocial é um sistema em que são registrados todos os dados dos funcionários de uma empresa (Admissões, alterações de salário, férias, rescisões). Esses dados são encaminhados, diretamente, para a receita federal do Brasil pelo arquivo de SPED - geradas em formato de XML. Para isso, a empresa precisa ter o certificado digital, pois apenas com ele terá acesso ao SPED para transmissão dos arquivos e dados.

Para Almeida (2008, p.1) o SPED é:<sup>4</sup>

Sistema Público de Escrituração Digital é um programa que prevê a obtenção das informações junto às empresas de forma *on-line*. A iniciativa eliminará a troca de informações processuais entre os diversos órgãos, fortalecendo o controle de arrecadação e disponibilizando uma base autêntica para uso de fins lícitos pelo governo.

Figura 1



Fonte: eSocial (2015).

Com essa nova obrigação, abrange todos os contribuintes: empregador doméstico, MEI, grandes e médias empresas, com ou sem funcionários. (Figura 1).

Conforme se verifica em (PORTAL CONTÁBEIS, 2015)

<sup>4</sup> MARRAS. O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL. 2011. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022

Com a troca de informações importantes e sigilosas, o uso de ferramentas de validação de dados é já uma necessidade para garantir a autenticidade dos fatos. Nesse cenário, surgiu o certificado digital, uma importante tecnologia que tem se tornando fundamental para as empresas cumprirem suas obrigações legais. E o eSocial vem para reforçar essa necessidade.

O principal objetivo do eSocial é a existência de um banco único de dados (Jornal Contábil, 2015). O conceito do e-Social, segundo o Manual de Orientação do e-Social, versão 1.0, de 17 de julho de 2013, o Ato Declaratório Executivo SUFIS nº05, que aprova e divulga o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial é

O eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. As informações podem ser classificadas em três tipos, a saber: a) Eventos trabalhistas: é uma ação ou situação advinda da relação entre empregador e trabalhador, como por exemplo, a admissão de empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, etc. b) Folha de Pagamento; c) outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias: são aquelas previstas na lei nº 8212, de 1991, e em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM.

Assim essa transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas e empregadores, substituindo o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente (RECEITA FEDERAL, 2017).<sup>5</sup>

Segundo FEBRAC, 2015,

A implantação do e-Social unificará as informações e as deixará disponíveis aos órgãos competentes – Ministério do Trabalho, Previdência Social, Instituto Nacional de Seguros (INSS), Receita Federal e Caixa Econômica Federal, trazendo mais transparência e agilidade aos processos, por outro lado o projeto aumentará a fiscalização sobre as empresas.

#### 1- Obrigatoriedade em empresas de grande porte:

Apesar de “representar apenas 6% (seis por cento) do total das empresas, no Brasil, elas são responsáveis por 85% (oitenta e cinco por cento) de toda a arrecadação nacional de impostos”, (RECEITA FEDERAL 2015). Portanto, serão as primeiras na obrigatoriedade

---

<sup>5</sup> JORNAL CONTÁBIL. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sou-mei-preciso-prestare-informacoes-ao-esocial/> Acesso em: 13 maio 2022.

quanto ao enquadramento e envio de informações do sistema eSocial, “tanto é que dentro dos novos prazos estão primeiro as que apresentam faturamento superior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) no ano de 2014” (eSocial, 2015).

## 2- Obrigatoriedade em empresas de pequeno porte

Para as micros e pequenas empresas foi criada uma versão simplificada, pois a versão original desenvolvida para empresas de grande porte, uma vez que, obtém até 1.480 campos a serem preenchidos segundo o manual de orientações do eSocial, já na versão para as empresas de micro e pequeno porte terá 300 campos a serem preenchidos. É diferenciada também a data de entrega de suas informações como mostra a resolução publicada pela Receita Federal no dia 29 de junho de 2015 (Resolução publicada no DOU 2015).

## 3- Obrigatoriedade para MEI

Para os microempreendedores individuais (MEI) será elaborada ainda uma terceira versão que será direcionada, exclusivamente, a eles (DIÁRIO DO COMÉRCIO 2014).<sup>6</sup>

Este será voltado aos Microempreendedores Individuais (MEIs) e será ainda mais simplificado, exigindo o preenchimento de apenas sete campos na primeira inserção de dados de um funcionário. A viabilidade deste módulo está sendo discutida entre a SMPE e outros envolvidos com o eSocial (Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Ministério da Fazenda).

Nesse caso, o MEI deve possuir apenas um empregado.

Segundo Marcelo Furtado, com a implantação do esocial, RAIS, CAGED, SEFIP e DIRF passam a não ser mais obrigatórias.<sup>7</sup>

Daniel B Fontes, secretário-executivo substituto do Ministério da Fazenda e coordenador de sistemas de atividade fiscal da Receita Federal do Brasil, afirma:

O eSocial é considerado o maior, porque enquadrará todos os contratantes de funcionários e de serviços no país, abrangendo desde a multinacional até o empregador doméstico. Em relação a ser considerado o mais complexo, justifica-se, porque será exigida uma coleção considerável de dados interdepartamental. Não

---

<sup>6</sup> JORNAL CONTÁBIL. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sou-mei-preciso-prestar-informacoes-ao-esocial/> Acesso em: 13 maio 2022

<sup>7</sup> FURTADO, Marcelo. Esocial como o Rh é afetado? Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/esocial/>. Acesso em: 15 maio 2022.

compreenderá somente a escrituração da folha de pagamentos, mas, sim, de todo um complexo leque de eventos sociais como contratação de prestadores de serviços, autônomos, acordos judiciais trabalhistas, alterações de cargos, ações trabalhistas, dissídios, entre outros eventos que exigem esforços de diversos departamentos.

### 3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO ESOCIAL

Como vantagens do eSocial podem-se evidenciar: a eliminação da transmissão da mesma informação para os diversos órgãos do governo, maior eficiência dos processos, simplicidade no envio e correção das informações, maior segurança no armazenamento dos dados automatizados.

Como desvantagens encontram-se: a necessidade de os empregadores adaptarem-se às as novas regras, mais rígidas, principalmente, em relação às informações referentes à demissão, admissão, férias dentre outros, ficando vedadas tais informações com datas retroativas, aumento do custo com atualização ou aquisição de sistemas, treinamento de profissionais e necessidade de adequação à legislação trabalhista.<sup>8</sup>

Figura 2

As multas no 		
<b>FALTA DE REGISTRO</b>	<b>CADASTRO DESATUALIZADO</b>	<b>FALTA DE EXAMES MÉDICOS</b>
R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobra por reincidência	R\$ 201,27 a R\$ 402,54 por empregado	R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33
<b>OMISSÕES NOS DADOS SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO</b>	<b>FALTA DO PERFIL PROFISSIONAL GRÁFICO PREVIDENCIÁRIO</b>	<b>OMISSÃO DE DADOS ENVOLVENDO O AFASTAMENTO TEMPORÁRIO</b>
Valor da multa varia entre o limite mínimo e o limite máximo de salário de contribuição. No caso da reincidência, o valor é dobrado	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 sendo determinada de acordo com a gravidade da situação	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63

Fonte: AGÊNCIA CBIC, 2018.

<sup>8</sup> TRON. O que muda nas empresas. Disponível em: <https://blog.tron.com.br/o-que-muda-nas-empresas-com-o-esocial/>. Acesso em: 12 maio 2022.

Segundo descreve Ribas, a falta de informações de admissão, comunicação de férias, comunicação sobre alterações de contratos e cadastros, trabalhadores sem registro, falta de comunicação de acidentes de trabalho, falta de comunicação do Atestado de saúde ocupacional e de informação dos riscos do trabalho, são exemplos de fatores que podem gerar multas. As admissões de novos funcionários devem ser incluídas no sistema até um (1) dia antes de o funcionário começar a trabalhar na empresa. Caso isso não seja cumprido, o valor das multas do eSocial SST aplicadas, podem chegar a R\$3 mil. A não comunicação das férias dos colaboradores poderá resultar em uma multa de R\$170 para a empresa. Quando as alterações de contratos e cadastros não forem efetuadas, as multas a serem pagas podem chegar a R\$600 por empregado não registrado de forma devida. Em caso de funcionário sem registro, a multa a ser aplicada pode ser de até R\$800 por colaborador. Em caso de reincidência, o valor aumenta para até R\$ 6 mil. As empresas que não enviarem os comunicados de Atestado de saúde ocupacional poderão ser multados com um valor, que varia, entre R\$ 402,53 e R\$ 4.025,33.

O eSocial padroniza e facilita o envio de 15 obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas. Dentre eles estão: Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Livro de Registro de Empregados (LRE), Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), Comunicação de Dispensa (CD), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF), Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF), Quadro de Horário de Trabalho (QHT), Manual Normativo de Arquivos Digitais (Manad), Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GRF), Guia da Previdência Social e Folha de Pagamento (Equipe TOTVS, 23 Setembro, 2021). As multas pelo eSocial podem demorar até cinco anos para chegar à empresa, ou seja, uma informação enviada de forma inadequada, errada, ou fora do prazo, hoje, poderá ser cobrada somente em 2024.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> RIBAS, Diego. Multas do eSocial que podem ser aplicadas em sua empresa. Disponível em: <https://blog.sgg.net.br/9-multas-do-esocial-sst-que-podem-ser-aplicadas-na-sua-empresa/>. Acesso em: 15 maio 2022.

#### 4 – GRUPOS DO ESOCIAL

Grupo 1 - Empresas com faturamento superior a R\$78 milhões. Enquadram-se as empresas com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00.

Grupo 2 - Enquadram-se empresas com faturamento inferior a R\$78 milhões, exceto as optantes pelo SIMPLES. Enquadram-se também empresas com faturamento, no ano de 2016, de até R\$ 78.000.000,00 e as que não sejam optantes pelo Simples Nacional em 01-07-2018.

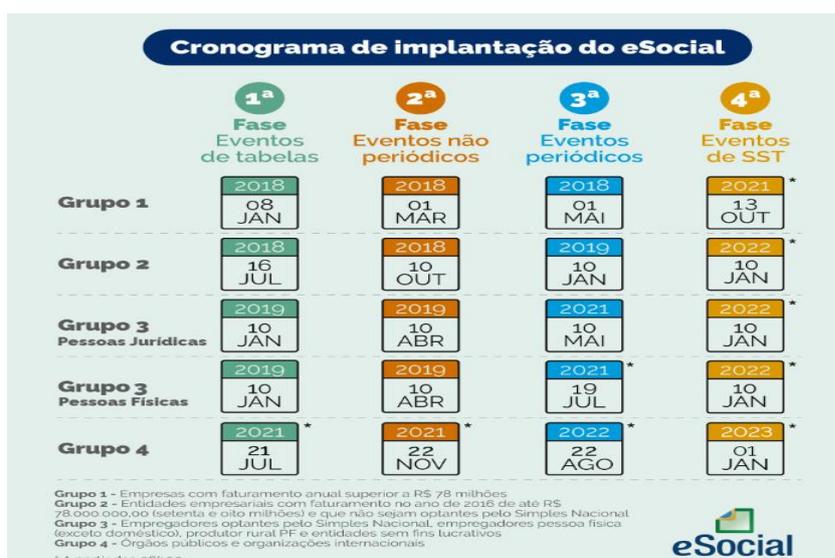
Grupo 3 - ME e EPP optantes pelo SIMPLES, MEI, entidades sem fins lucrativos... Enquadram-se Empregadores Pessoas Jurídicas optantes pelo Simples Nacional, que constem nessa situação no CNPJ em 01/07/2018 e entidades sem fins lucrativos.

Grupo 3 - Pessoas Físicas- Empregadores Pessoas Físicas (exceto doméstico) e produtor rural.

Grupo 4 – Órgãos Públicos e Organizações Internacionais

Órgãos Públicos e Organizações Internacionais Entes públicos - Âmbito Federal

Figura 3



Fonte: Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021

O sistema do eSocial é resultado de uma inovação feita através do programa do (Sistema Público de Escrituração Digital)- SPED- para haver maior controle tributário nas empresas brasileiras, ou seja, é uma plataforma elaborada pelo Governo Federal, que contém informações de todos os trabalhadores do país, realiza a escrituração digital da folha de pagamento e de todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-esocial-grupo-de-empresas.htm>. Acesso em: 10 maio 2022.

O eSocial é um grande banco de dados, instituído para fazer cumprir todas as regras já existentes no âmbito trabalhista, prometendo ser punitivo para as empresas que descumprem prazos ou exigências legais. A implantação de outros componentes do SPED já trouxe para as autoridades previdenciárias e fiscais um canal de comunicação mais direto, entretanto, com a implantação do eSocial, as autoridades trabalhistas, previdenciárias e fiscais poderão compartilhar “o máximo de informações, identificando com mais facilidade divergências e 62 falhas relacionadas aos pagamentos feitos aos empregados (MATSUMOTO; TENO; PAIVA, 2015, p. 2).

Sobre o eSocial, como projeto do governo, o mesmo autor afirma:

Nota-se que o eSocial é um projeto do Governo Federal que busca unificar todas as informações relativas às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Com a adoção desse sistema, todos os dados aos empregados serão centralizados, permitindo o cruzamento de informações. Tal cruzamento, certamente, implicará maior fiscalização em termos de cumprimento e observância aos direitos sociais dos empregados (MATSUMOTO; TENO; PAIVA, 2015, p. 2).<sup>11</sup>

## **5 – COMO ERAM AS EMPRESAS ANTES DO ESOCIAL**

O eSocial tem sido o responsável em mudar as práticas rotineiras das empresas, fato necessário que foi feito com o objetivo de simplificar a análise dos dados das empresas, possibilitando a Previdência Social e a Receita Federal recepcionar de forma unificada, informações previdenciárias e trabalhistas, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e fiscalização. Além de uma necessidade de avanço tecnológico o eSocial trouxe uma mudança cultural dentro das organizações principalmente nas rotinas trabalhistas, atualmente os empregadores são obrigados a preencher diversas declarações e documentos que possuem as mesmas informações onde podemos citar Gfip, FGTS, Caged, Rais, Comunicação de acidentes de trabalhos – CAT, Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF entre outros, sobrecarregando o setor. Conforme o portal do eSocial:

“A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a

---

<sup>11</sup> MATSUMOTO; TENO; PAIVA. Esocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil. 2015. Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/>. Acesso em 12 maio 2022

burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.”

Conforme Patrícia Mota (2018)

A partir do eSocial, os dados informados pelas empresas poderão ser facilmente cruzados para identificar inconformidades, tais como prazos desrespeitados, erros de cálculos e declarações inconsistentes, o que poderá ensejar a imposição de multas e recolhimento de tributos. A tendência, inclusive, é que os autos de infração sejam enviados automaticamente para o e-mail cadastrado no sistema

Figura 4



Fonte: Nibo (2021)

As informações ficarão integradas com os respectivos órgãos competentes, tais como: Ministério do Trabalho, Previdência Social, Receita Federal, INSS e a Caixa Econômica Federal. Essa nova ferramenta tem impacto positivo para o empregador, pois não será necessário acessar mais de um portal para verificar as informações do empregado. O eSocial eliminou uma série de obrigações acessórias, como a (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social) - GFIP, a (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte) - DIRF, enviada pelas empresas à Receita Federal, o (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) - CAGED e a (Relação Anual de Informações Sociais) - RAIS (SISPRO, 2016, *on-line*).<sup>12</sup>

Segundo o Comitê Diretivo do eSocial, Resolução nº 2, de 30 de agosto de 2016,

<sup>12</sup> GOV.br. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/acesso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 5 maio 2022

O comitê diretivo do eSocial, no uso das atribuições previstas no art. 4º do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, considerando o disposto no art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º- Conforme disposto no Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, a implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) dar-se-á de acordo com o cronograma definido nesta Resolução.

Art. 2º- O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á: I - em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016, acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e II - em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes.

Parágrafo único. Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos à saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o *caput*

Art. 3º- Até 1º de julho de 2017, será disponibilizado aos empregadores e contribuintes, ambiente de produção restrito com vistas ao aperfeiçoamento do sistema;

Art. 4º- O tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, ao Microempreendedor Individual (MEI) com empregado, ao Segurado Especial e ao pequeno produtor rural pessoa física será definido, em atos específicos, em conformidade com os prazos previstos nesta Resolução.

Art. 5º- Os empregadores e contribuintes obrigados a utilizar o eSocial que deixarem de prestar as informações, no prazo fixado, ou que as apresentar com incorreções ou omissões, ficarão sujeitos às penalidades previstas na legislação específica.

Art. 6º- A prestação das informações, por meio do eSocial, substituirá, na forma regulamentada pelos órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial, a apresentação das mesmas informações por outros meios.

Art. 7º- Os órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial regulamentarão, no âmbito de suas competências, o disposto nesta Resolução.

Art. 8º- Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º- Fica revogada a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 1, de 24 de junho de 2015. EDUARDO REFINETTI GUARDIA p/ Ministério da Fazenda. (BRASIL, 2016b, *on-line*).

## 6 – IMPACTOS DO ESOCIAL

Segundo Beck (2013), o maior impacto é na cultura e nos sistemas das organizações, pois a empresa que não cumprir com suas obrigações perante o fisco pode futuramente sofrer fiscalização. O setor de departamento de pessoal vem enfrentando dificuldades para implantar o sistema nas empresas, acarretando insatisfação e o medo de possíveis problemas fiscais futuramente. Dessa maneira é possível citar o desentusiasmo com relação à organização de documentos, falta de estrutura dentro dos escritórios contábeis, disponibilizar tempo para fazer cursos e treinamentos para enriquecer o conhecimento e alertar aos clientes todas as mudanças e cientes do processo de adaptação (GOMES, 2018).

A partir do Esocial os prazos para informar cadastros, as movimentações e eventos trabalhistas no sistema passarão a ser da seguinte forma:

Na admissão - Antes dos registros de admissão serem feitos no eSocial, o empregador esperava que o funcionário entrasse em atividade para fazer o informe, porém, agora esse processo precisa ser realizado um dia antes do trabalhador se apresentar na empresa para começar suas atividades. Sendo assim, o registro do novo funcionário deve ser feito por meio do Evento S-2200, que é específico para “Cadastramento Inicial, Admissão, Ingresso de Trabalhador”.

No caso do afastamento temporário: São considerados afastamentos temporários os ocorridos por doença, acidente, para acompanhamento de familiar enfermo, aposentadoria por invalidez, prisão, férias, recesso, licença maternidade, licença remunerada, licença não remunerada, serviço militar, suspensão disciplinar superior a 30 dias. Na ocorrência de afastamentos, por doença ou acidente, superior a 15 dias, o prazo para envio da informação ao eSocial será até o 16º dia de sua ocorrência, antecipando o envio caso no 16º dia não haja expediente bancário e limitando até o dia 7 do mês subsequente, caso o 16º dia o ultrapasse.

Atestado de Saúde ocupacional (ASO) - ASO significa Atestado de Saúde Ocupacional e é um dos mais importantes documentos da área da segurança do trabalho e da medicina ocupacional. Como o próprio nome sugere, o ASO tem como objetivo analisar se um funcionário está apto ou não para exercer as suas atividades profissionais na empresa. Aos responsáveis pela área, é necessário fazer o envio do documento no novo eSocial SST, por meio do evento S-2220.

Comunicação de acidente de trabalho (CAT) - A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é utilizada para registrar um acidente de trabalho, acidente de trajeto ou reconhecer uma doença ocupacional. O Acidente de trabalho deve ser comunicado até o primeiro dia útil seguinte ao ocorrido. Entretanto, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata. A CAT registrada pelo eSocial não sofreu nenhum tipo de alteração quanto ao tipo de informação que deve ser encaminhada. Apenas foram alterados os meios utilizados, isto é, demanda a implantação de um software preparado para gerar e transmitir as informações. Para o registro da CAT é pré-requisito que informações sobre a Admissão do Trabalhador – Registro Preliminar (Evento S-2190) (ou alternativamente S-2200) ou Trabalhador sem Vínculo de Emprego com a empresa (S-2300) devem estar válidas no eSocial.

Desligamentos e aviso prévio - Aviso prévio é o documento de comunicação, antecipada e obrigatória, em que uma das partes (empregador ou empregado) deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho vigente. O preenchimento e envio deste evento no eSocial é obrigatório sempre que ocorrer a comunicação da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa.

## **7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O eSocial é um meio de informações que ajuda o empregado e o empregador mediante um sistema *online*. É neste setor que também ocorre a redução de informações em diversas plataformas, já que foi criado um banco único de dados.

O eSocial é um meio de unificação de Informações sociais como o Ministério do Trabalho, Previdência Social, Receita Federal do Brasil, INSS e a Caixa Econômica Federal em um só sistema. Dessa forma, são informados ao governo, de forma unificada: Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT, Relação Anual de Informações Sociais, Livro de Registro de Empregados, Comunicação de Acidente de Trabalho, Comunicação de Dispensa, Carteira de Trabalho e Previdência Social, Perfil Profissiográfico Previdenciário, Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais, Quadro de Horário de Trabalho, Manual Normativo de Arquivos Digitais, Folha de Pagamento, Guia de Recolhimento do FGTS, Guia da Previdência Social.

O eSocial, o mais recente projeto do governo, tem como objetivo unificar as obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas. Por isso, exige uma equipe qualificada e capacitada para exercer as atividades dentro do eSocial, pois sem treinamento a empresa terá problemas com multas e até mesmo fiscalizações.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CBIC. **eSocial: multas automáticas 2018**. Disponível em: <https://cbic.org.br/esocial-tera-multas-automaticas/>. Acesso em: 02 maio 2022.

ALMEIDA. **Esocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/>. Acesso em: 11 maio 2022.

**CONTABILIZEI**. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/esocial-o-que-e-quando-usar-vantagens-e-informacoes/>. Acesso em: 18 maio 2022.

**CONVENIA**. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/esocial/>. Acesso em: 22 maio 2022.

**DASSOLER**. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>  
Acesso em: 28 maio 2022.

**DTMSEG**. Disponível em: <https://dtmseg.com/esocial/>. Acesso em: 16 maio 2022.

DATANIL CONSULTORIA CONTABIL. Afastamento temporário e esocial. Disponível em: <https://datanil.com.br/afastamento-temporario-e-o-esocial/>. Acesso em: 26 junho 2022

FEBRAC, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>.  
Acesso em: 10 maio 2022.

FONTES, Daniel B. **Esocial e as mudanças nas relações trabalhistas no Brasil**. Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/>. Acesso em: 15 maio 2022.

**FORBIZ**. Disponível em: <https://forbiz.com.br/esocial-tudo-o-que-voce-precisa-saber/>.  
Acesso em: 16 maio 2022.

FURTADO, Marcelo. **Esocial como o Rh é afetado?** Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/esocial/>. Acesso em: 15 maio 2022.

**GOV.br**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/> Acesso em: 5 maio 2022.

**GOV.br**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/acesso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 5 maio 2022.

**GOV.br**. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf> Acesso em: 5 maio 2022.

**GURGEL. O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL**. 2013. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>.  
Acesso em: 10 maio 2022.

**GUIA TRABALHISTA.** Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Cronograma-esocial-grupo-de-empresas.htm>.

Acesso em: 10 maio 2022.

**JORNAL CONTÁBIL.** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sou-mei-preciso-prestar-informacoes-ao-esocial/> Acesso em: 13 maio 2022.

**JORNAL CONTÁBIL.** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/eventos-sst-no-esocial-saiba-o-prazo-de-envio> Acesso em 13 de maio 2022.

**MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL.** Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-0-consolidada-ate-a-no-s-1-0-10-2022.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

**MARIN, H . O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL.** 2015.

Disponível em:

<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>.

Acesso em: 10 maio 2022

**MARRAS. O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL.**

2011. Disponível em:

<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3637/1/H%C3%A9rika%20Dassoler%20Vassoler.pdf>.

Acesso em: 10 maio 2022

**MATSUMOTO; TENO; PAIVA. Esocial e as mudanças nas relações trabalhistas no**

**Brasil. 2015.** Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/>. Acesso em 12 maio 2022.

Metadados RH em sintonia. **Cronograma do eSocial.** Disponível em:

<https://suporte.metadados.com.br/hc/pt-br/articles/360003550912-Confira-o-Cronograma-do-eSocial-> Acesso em: 17 maio 2022.

Metadados RH em sintonia. **eSocial** : novas fases. Disponível em:

<https://www.metadados.com.br/blog/grupo-1-e-grupo-3-esocial-novas-fases>. Acesso em: 17 maio 2022.

Metadados RH em sintonia. **eSocial.** Disponível em:

<https://www.metadados.com.br/blog/esocial>. Acesso em:17 maio 2022.

**MARIQUITO, Marcelo.** A relação de trabalho antes e após o esocial. Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho>. Acesso em: 26 junho 2022

**NOTÍCIAS CONCURSOS.** Disponível em: <https://noticiasconcursos.com.br/esocial-substituicao-de-15-obrigacoes-fiscais/>. Acesso em: 4 maio 2022.

Núcleo do Conhecimento. **Contabilidade**- relação de trabalho. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2022.

ONSAFETY. **O que é eSocial**: entenda como funciona. Disponível em: <https://onsafety.com.br/o-que-e-esocial-entenda-como-funciona/>. Acesso em: 10 maio 2022.

ONSAFETY. **A CAT No eSocial: Nova Forma De Comunicação Do Acidente De Trabalho**. Disponível em: <https://onsafety.com.br/nova-forma-de-comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat-no-esocial/>. Acesso em: 26 junho 2022

PONTO TEL. **O que é eSocial**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-esocial/>. Acesso em: 28 maio 2022.

PROTEL.**Entenda como funciona o eSocial**. Disponível em: [https://www.protel.com.br/protel\\_wp/matriadoboletim/entenda-como-funciona-o-esocial/](https://www.protel.com.br/protel_wp/matriadoboletim/entenda-como-funciona-o-esocial/). Acesso em: 5 de maio 2022.

RIBAS, Diego. **Multas do eSocial que podem ser aplicadas em sua empresa**. Disponível em: <https://blog.sgg.net.br/9-multas-do-esocial-sst-que-podem-ser-aplicadas-na-sua-empresa/>. Acesso em: 15 maio 2022.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **eSocial: Veja as regras e mudanças para registro de admissão**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-veja-as-regras-e-mudancas-para-registro-de-admissao/>. Acesso em: 26 junho 2022

REDE JORNAL CONTÁBIL. **eSocial: Aviso Prévio**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-aviso-previo-evento-s-2250/>. Acesso em: 26 junho 2022

SIBRAX SOFTWARE. **O que você precisa saber sobre o eSocial**. Disponível em: <https://blog.sibrax.com.br/2020/08/10-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-o-esocial/>. Acesso em: 20 maio 2022.

SILVA, Adrianni. **O eSocial**- mudanças nas relações trabalhistas. Disponível em: <https://www.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/CCO/O%20eSOCIAL%20AS%20MUDANCAS%20NAS%20RELACOES%20TRABALHISTAS%20NO%20BRASIL.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

SILVA, Luzilania. **Impactos gerados no setor de departamento pessoal com a nova implantação do esocial**. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/CIENCIASCONTABEIS/C537.pdf>. Acesso em: 26 junho 2022

SOFTWARE SGG. **Multas do eSocial**. Disponível em: <https://blog.sgg.net.br/9-multas-do-esocial-sst-que-podem-ser-aplicadas-na-sua-empresa/>. Acesso em: 12 maio 2022.

**SOFTWARE SGG. Tudo o que você precisa saber sobre o ASO no novo eSocial SST.** Disponível em: <https://blog.sgg.net.br/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-aso-no-novo-esocial-sst/>. Acesso em: 26 junho 2022

**TOTVS. Negócios eSocial.** Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/esocial/>. Acesso em: 14 maio 2022.

**TRON. O que muda nas empresas.** Disponível em: <https://blog.tron.com.br/o-que-muda-nas-empresas-com-o-esocial/>. Acesso em: 12 maio 2022.