

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS  
GERAIS - *CAMPUS* BAMBUÍ  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Débora Cristina Chaves Silva

**ANÁLISE DO ESOCIAL: Conceito, Legislação, Impactos e Desburocratização**

BambuÍ  
2025

DÉBORA CRISTINA CHAVES SILVA

**ANÁLISE DO ESOCIAL: Conceito, Legislação, Impactos e Desburocratização**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)  
apresentado ao Curso de Bacharelado em  
Administração do IFMG – *Campus* Bambuí  
como requisito parcial para obtenção do título  
de Bacharela em Administração.

Orientador: Prof. Èrik Campos Dominik.  
Coorientador: Prof. Mariano Henrique  
Maurício de Campos

Bambuí

2025

---

**Catálogo na Fonte Biblioteca IFMG - *Campus Bambuí***

---

- S586a Silva, Débora Cristina Chaves.  
Análise do eSocial: conceito, legislação, impactos e desburocratização [manuscrito] / Débora Cristina Chaves Silva. – 2025.  
36 f. : il.
- Orientador: Érik Campos Dominik.  
Coorientador: Mariano Henrique Maurício de Campos.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. *Campus Bambuí*, 2025.
1. eSocial. 2. Informações. 3. Simplificado. 4. Sistema. I. Dominik, Érik Campos. II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – *Campus Bambuí*. III. Título.

CDD 658.4038011

---

**Catálogo: João Batista Rodrigues - CRB-6/2022**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
Campus Bambuí  
Diretoria de Ensino  
Departamento de Ciências Gerenciais e Humanas  
Faz. Varginha - Rodovia Bambuí/Medeiros - Km 05 - Caixa Postal 05 - CEP 38900-000 - Bambuí - MG  
37 3431 4900 - www.ifmg.edu.br

FOLHA DE APROVAÇÃO

**DÉBORA CRISTINA CHAVES SILVA**

**ANÁLISE DO E-SOCIAL: CONCEITO, LEGISLAÇÃO, IMPACTOS E  
DESBUROCRATIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Bacharelado em Administração, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus Bambuí*, como parte dos requisitos para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovado(a) em 06 de fevereiro de 2025, pela Banca Examinadora:

Prof. Ms. Érik Campos Dominik - IFMG *Campus Bambuí* - Orientador(a)  
Prof. Ms. Mariano Henrique Maurício de Campos - IFMG *Campus Bambuí* - Co-orientador(a)  
Prof. Ms. Válter de Mesquita - IFMG *Campus Bambuí*  
Prof. Ms. Cássia Félix Dias Criscolo - IFMG *Campus Bambuí*

Bambuí, 06 de fevereiro de 2025

Bambuí, 30 de janeiro de 2025.

Folha de Aprovação de Conclusão de Curso 14 Folha de aprovação (2182628) SEI 23209.004141/2023-65 / pg. 1



Documento assinado eletronicamente por **Erik Campos Dominik, Professor**, em 06/02/2025, às 19:46, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Mariano Henrique Maurício de Campos, Usuário Externo**, em 06/02/2025, às 19:47, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Cassia Felix Dias, Professora**, em 06/02/2025, às 19:57, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Valter de Mesquita, Professor**, em 06/02/2025, às 20:02, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2182628** e o código CRC **2B350C46**.

## **Dedicatória e Agradecimento**

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso, primeiramente, a Deus por me guiar e me abençoar nesta trajetória e não me deixar desistir, e também à minha família, minha mãe e minha irmã, que me ajudaram a não desistir e sempre me apoiaram.

E quero agradecer a todos que me ajudaram nesta caminhada: minha família, amigos, colega de sala, professores e, principalmente, aos professores Mariano Henrique Maurício de Campos e Érik Campos Dominik, por serem meus professores orientadores e me ajudarem a realizar este trabalho.

## RESUMO

O eSocial, ou Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, foi criado por meio do Decreto n.º 8.373/2014, pelo Governo Federal, através do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). Seu principal objetivo é unificar o envio das informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias de maneira segura para todos os órgãos governamentais simultaneamente. O eSocial visa garantir e proteger os direitos dos trabalhadores, facilitar o trabalho das empresas no cumprimento das obrigações trabalhistas e auxiliar na fiscalização desse processo, contribuindo para a redução da sonegação de impostos. A implementação desse novo sistema teve um impacto significativo no cotidiano das organizações, pois transformou a forma como as informações são enviadas. Com o eSocial, observamos uma desburocratização no envio dessas informações, tornando o processo mais simples e eficiente. No entanto, devido à complexidade do sistema, foi criado, pelo Ministério da Economia, o eSocial Simplificado, conforme a Portaria n.º 300, de 13 de junho de 2019. O objetivo do eSocial Simplificado é facilitar ainda mais o envio das informações, reduzindo as dificuldades enfrentadas pelos usuários.

**Palavras-chave:** eSocial. Informações. Simplificado. Sistema.

## **ABSTRACT**

eSocial, or the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations, was created by Decree No. 8.373/2014, by the Federal Government, through the Public Digital Bookkeeping System (SPED). Its main objective is to unify the sending of labor, tax and social security information securely to all government agencies simultaneously. eSocial aims to guarantee and protect workers' rights, make it easier for companies to comply with their labor obligations and help oversee this process, helping to reduce tax evasion. The implementation of this new system has had a significant impact on the daily lives of organizations, as it has transformed the way information is sent. With eSocial, we have seen a reduction in the bureaucracy involved in sending this information, making the process simpler and more efficient. However, due to the complexity of the system, the Ministry of Economy created the Simplified eSocial, according to Ordinance No. 300 of June 13, 2019. The aim of eSocial Simplified is to make it even easier to send information, reducing the difficulties faced by users.

**Keywords:** eSocial. Information. Simplified. System.

## Sumário

Sumário .....	8
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 OBJETIVOS .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>11</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>12</b>
<b>4 O ESOCIAL .....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Legislação do eSocial.....</b>	<b>17</b>
<b>4.2 Cronograma de Implementação .....</b>	<b>18</b>
<b>4.3 Impactos de Implementação .....</b>	<b>22</b>
<b>4.3.1 Impacto do eSocial nas empresas e suas vantagens e desvantagens .....</b>	<b>23</b>
<b>4.3.2 Impactos do eSocial na contabilidade.....</b>	<b>25</b>
<b>5. ESOCIAL X DESBUROCRATIZAÇÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>5.1 Desburocratização.....</b>	<b>27</b>
<b>5.2 O eSocial e a Desburocratização.....</b>	<b>27</b>
<b>6 ESOCIAL SIMPLIFICADO .....</b>	<b>29</b>
<b>7 CONCLUSÃO .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>34</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a evolução digital tem desempenhado um papel crucial na modernização da gestão administrativa e trabalhista no Brasil. Um exemplo notável dessa transformação é o eSocial, que é Sistema de Escritura Digital das Obrigações Físicas, Previdenciárias e Tributárias, criado pelo Governo Federal e pelo SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), por meio do Decreto n.º 8.373/2014, que tem como objetivo principal unificar e simplificar o processo de envio das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais dos trabalhadores. Tem como intuito garantir os direitos trabalhistas, simplificar os processos para as empresas e para a área da contabilidade e ajudar na fiscalização dos processos para o Governo Federal. Com a implementação desse sistema, busca-se simplificar a comunicação entre as empresas e os órgãos governamentais, promovendo maior eficiência e transparência nas relações de trabalho. Além disso, o eSocial torna a fiscalização das informações trabalhistas mais eficaz, proporcionando maior segurança aos trabalhadores e garantindo seus direitos.

Este trabalho consiste em uma revisão bibliográfica que tem como objetivo analisar o conceito do eSocial e seus impactos tanto nas empresas quanto na área da contabilidade, em relação à sua implantação. Também foi abordado o eSocial Simplificado, uma versão que visa facilitar ainda mais o cumprimento das obrigações acessórias para as empresas. Este estudo investigou se a introdução do eSocial resultou em uma desburocratização dos processos trabalhistas, sendo que, através dessa análise, pretendemos compreender como a implementação do eSocial pode revolucionar a forma como as organizações gerenciam suas obrigações legais, contribuindo para a desburocratização dos processos administrativos e melhorando a conformidade fiscal.

Para a revisão bibliográfica, foram realizadas pesquisas em *sites* especializados, trabalhos acadêmicos relevantes e livros sobre o tema central. O intuito foi descrever os conceitos fundamentais do eSocial, analisar sua legislação, examinar os impactos nas empresas e na contabilidade, além de verificar se houve uma desburocratização no envio das informações trabalhistas. Ao longo deste trabalho, são discutidos todos esses tópicos mencionados anteriormente, evidenciando os impactos do eSocial e sua contribuição para a desburocratização dos processos.

No entanto, durante a realização deste estudo, enfrentamos alguns desafios. Como o tema é recente e ainda pouco explorado na literatura acadêmica, não há uma

quantidade significativa de fontes confiáveis disponíveis. Essa limitação dificultou a coleta de dados necessária para uma revisão bibliográfica abrangente.

Este estudo pretende demonstrar que a implementação do eSocial não apenas simplifica os processos trabalhistas, mas também fortalece a segurança jurídica dos trabalhadores e ajuda na simplificação e fiscalização dos processos. A seguir, abordaremos a legislação que rege o sistema, seus impactos nas empresas e na contabilidade; por fim, discutiremos um pouco sobre a desburocratização das obrigações trabalhistas. Compreender esses aspectos é vital para o futuro das relações de trabalho em um mundo cada vez mais digitalizado.

## **2 OBJETIVOS**

O objetivo do trabalho é descrever o que é o e-Social, se ele proporcionou uma desburocratização do envio das informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias e seus impactos nas empresas e na contabilidade.

### **2.2 Objetivos específicos**

Para ser alcançado o objetivo geral, foram necessários os seguintes objetivos específicos:

- descrever a legislação que rege o e-Social, seus conceitos e sua implementação;
- investigar os objetivos de sua criação e os impactos nas empresas e na área de contabilidade;
- analisar a sua importância para a desburocratização das informações legais.

### 3 METODOLOGIA

Neste trabalho, o método de pesquisa empregado foi a pesquisa bibliográfica, efetuando-se pesquisas em *sites* como *Google Acadêmico*, Portal do Capes, *Scielo*, *sites* do Governo Federal e também em livros que abrangem o objetivo principal do trabalho, que é o eSocial, seus conceitos, impactos na contabilidade e nas empresas com este novo sistema e a desburocratização das informações com a sua criação.

A pesquisa bibliográfica está inserida, principalmente, no meio acadêmico e tem a finalidade de aprimoramento e atualização do conhecimento, por meio de uma investigação científica de obras já publicadas. Para Andrade (2010, p. 25) *apud* Sousa *et al.* (2021):

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monografias não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (ANDRADE, 2010, p. 25, *apud* Sousa *et al.*, 2021).

Os instrumentos necessários para se realizar uma pesquisa bibliográfica são livros, artigos científicos, teses, dissertações, revistas, leis e outros tipos de fontes que já foram publicados (Sousa *et al.*, 2021). A pesquisa bibliográfica, para Fonseca (2002) *apud* Sousa *et al.* (2021):

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32, *apud* Sousa *et al.*, 2021).

Um complemento da revisão bibliográfica é a pesquisa documental, que também foi utilizada para a realização deste trabalho acadêmico. É um tipo de pesquisa que usa documentos como fonte de dados, ou seja, que tem como objetivo principal utilizar documentos como fonte primária de informação. Este tipo de pesquisa recorre a fontes mais diversificadas, como os documentos oficiais, livros, revistas, entre outros (Sá-Silva, Almeida e Guindani, 2009). Segundo a pesquisa do mesmo autor:

“A pesquisa documental é um procedimento metodológico decisivo em ciências humanas e sociais porque a maior parte das fontes escritas – ou não – são quase sempre a base do trabalho de investigação. Dependendo do objeto de estudo e dos objetivos da pesquisa, pode se caracterizar como principal caminho de concretização da investigação ou se constituir como instrumento metodológico complementar. Apresenta-se como um método de escolha e de verificação de dados; visa ao acesso às fontes pertinentes, e, a esse título, faz parte integrante da heurística de investigação”.

Em relação à natureza da pesquisa, foi um estudo teórico, baseado principalmente em livros, que são: eSocial na Prática: com análise e modelos dos novos contratos de trabalho, de Gleibe Pretti e Juliane Evangelista; eSocial: origem e conceitos, a visão de seus construtores, de Luiz Antônio Medeiros de Araújo; eSocial nas empresas e escritórios contábeis: guia prático para implantação, de Zenaide Carvalho; e eSocial fácil: implementação consciente, de Odair Rocha Fantoni. Também foi fundamentado no Decreto n.º 8373/2014, que instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e nos *sites* do governo que tratam sobre o tema principal do trabalho.

## 4 O ESOCIAL

O eSocial, que é um Sistema de Escritura Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Tributária (eSocial), criado pelo Governo Federal, foi instituído em 14 de dezembro de 2014 por meio do Decreto n.º 8.373/2014. Foram investidos cerca de R\$100 milhões de reais em tecnologia, e é através deste novo sistema que são enviadas todas as informações trabalhistas para o Governo e demais órgãos governamentais, por exemplo, dados dos funcionários, como folha de pagamento, aviso prévio, acidentes de trabalho e informações do FGTS (BRASIL, s.d,a). Esta nova forma de enviar esses dados, eletronicamente, possibilita uma simplificação na forma como as empresas prestam as informações e as obrigações fiscais, trabalhistas e de previdência, de forma mais segura, rápida e unificada.

De acordo com Pretti e Evangelista (2019, p.95), o eSocial é um banco de dados criado com o intuito de agilizar o processo de envio de informações, tornando a fiscalização mais precisa no âmbito trabalhista. A transmissão eletrônica dessas informações possibilitou a simplificação desse processo, referente às obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, para, assim, diminuir a burocracia. Este novo sistema de prestação de informações tem o intuito de substituir o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separadamente das informações que terão de ser enviadas (BRASIL, s.d,a).

Segundo Pretti e Evangelista (2019, p.97), o eSocial pode englobar três grandes grupos: os empregados, empregadores e o governo. Este novo sistema atingiu de modo diferente cada um desses grupos. Para os empregados, o sistema veio para garantir que os seus direitos trabalhistas fossem cumpridos, pois, anteriormente, a fiscalização não era eficaz, então, não se assegurava que todos os direitos trabalhistas eram mesmo cumpridos. Com o eSocial, a fiscalização está sendo realizada de forma mais efetiva, rápida e minuciosa.

Segundo o mesmo autor, para os empregadores, este sistema veio para facilitar e simplificar os processos da empresa; no entanto, por causa da cultura que está há muitos anos no ambiente corporativo, as mudanças vão demorar um pouco para serem vistas. Então, nas empresas, foram necessários ajustes nos processos, alterações em sua infraestrutura tecnológica e também a contratação de pessoas especializadas no eSocial, visando à adequação ao novo sistema. E por fim, em relação ao governo, por ser um projeto de iniciativa federal, é um dos grupos que têm maior interesse na implementação

do eSocial, pois, com ele, o governo pode controlar e reduzir a inadimplência de tributos, a fraude e a sonegação de impostos, conseguindo, assim, arrecadar mais recursos financeiros e ter maior poder de fiscalização.

Para Fantoni (2015, p 18), o eSocial é um projeto do governo que vai coletar informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais e também informações previstas na Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, as quais serão armazenadas no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando, assim, que os órgãos públicos participantes do projeto possam utilizá-las para fins previdenciários, fiscais e apuração de tributos e do FGTS. Basicamente, o eSocial é uma ferramenta muito importante para a fiscalização das obrigações legais na relação de contrato do trabalhador e empresa e entre os órgãos governamentais.

Segundo Brasil (2019), o eSocial é um projeto que engloba vários órgãos e entidades públicos, como a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, a Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competividade, a Secretaria Especial de Desburocratização, a Gestão e o Governo Digital e também todos os vinculados aos Ministério da Economia.

O eSocial é um dos pilares do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), que é um programa muito abrangente de informações da relação entre a Receita Federal e os contribuintes. O SPED foi criado pelo Decreto n.º 6.022, de 22 de janeiro de 2007, como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010). Este sistema tem como objetivo principal melhorar o ambiente de negócios no Brasil e diminuir o Custo Brasil, possibilitando, assim, a modernização dos processos de relacionamento entre as empresas e administração pública (BRASIL, 2023, a).

Segundo a mesma fonte, o SPED tem como principal propósito a modernização do sistema atual do cumprimento das obrigações acessórias e tem alguns projetos importantes, que são: Escrituração Contábil Digital; Escrituração Fiscal Digital, a NF-e-Ambiente Nacional, o CT-e (Conhecimento de Transporte Eletrônico); ECD (Escrituração Contábil Digital); ECF (Escrituração Contábil Fiscal); EFD ICMS IPI (Escrituração Fiscal Digital (EFC)); EFD Contribuições; E-financeira; eSocial; EFD-REINF (Escrituração Fiscal Digital de Retenção e Outras Informações Fiscais; NF-e (Projeto Nota Fiscal Eletrônica); NFS-e (Projeto Fiscal de Serviços Eletrônicos); MDS-e (Manifesto Eletrônico de Documentos Fiscais); e o NFC-e (Nota Fiscal de Consumidor Eletrônico).

Segundo a legislação, especificamente no artigo 2º do Decreto n.º 6.022/07, está expresso que:

“O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações” (BRASIL, 2007).

Pode-se ressaltar que, segundo Araújo (2018, p.22), os principais objetivos para a criação deste novo sistema foram: garantir, de forma mais efetiva, os direitos dos trabalhadores, incluindo aqueles relacionados à segurança e saúde no trabalho, facilitar os processos administrativos, reduzir os custos das empresas e gerar dados e informações de qualidade para o Estado.

Para Fantoni (2015, p 18), os objetivos deste novo sistema são: garantir todos os direitos de todos os trabalhadores brasileiros, descomplicar o cumprimento das obrigações trabalhistas e viabilizar a qualidade das informações prestadas. Para Carvalho (2015, p.20), o objetivo do eSocial, primeiramente, em relação aos trabalhadores, é garantir seus direitos; segundo, para os empregadores, é a simplificação dos processos; e, em terceiro e último, para o governo ter maior controle, maior arrecadação e maior fiscalização.

O eSocial não deve ser entendido como um novo regime tributário, mas sim como uma unificação das informações trabalhistas. Com sua implementação, dados de trabalhadores celetistas, estatutários, autônomos, avulsos, cooperados, estagiários e até mesmo daqueles sem vínculo empregatício passarão a ser registrados de forma centralizada. Essa iniciativa visa simplificar a prestação de informações e garantir maior transparência nas relações de trabalho.

O então ministro do Trabalho e Emprego, Manoel Dias, falou que

"O eSocial é a maneira mais fácil e mais simples de prestação de informações dos empregadores ao governo e a todos beneficia. Simplifica a ação dos empregadores e vamos ter em mãos as informações necessárias para a implementação das políticas públicas melhores e mais justas com as informações corretas" (TEIXEIRA, 2014).

Portanto, o eSocial é um sistema criado para facilitar e agilizar o envio das informações trabalhistas, mostrando-se muito importante tanto para os trabalhadores e empregadores quanto para as entidades governamentais, pois, com ele, os direitos dos trabalhadores são melhor fiscalizados e realmente garantidos. Para os empregadores,

simplifica o envio obrigatório das informações trabalhistas e, para o governo, facilita a fiscalização e diminui a sonegação de impostos.

#### 4.1 Legislação do eSocial

O Decreto n.º 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) (BRASIL, 2014, a). O art. 2 da lei prevê que:

o eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração. § 1º A prestação das informações ao eSocial substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e tema muito empresa e os que forem a eles equiparados em lei; II - o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço; III - as pessoas jurídicas de direito público da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e IV - as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano-calendário (BRASIL, 2014,a).

Além disso, é um ato normativo que ajuda a simplificar o envio de informações sobre seus funcionários:

O e Social é um projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. De forma padronizada e simplificada, o novo eSocial empresarial vai reduzir custos e tempo da área contábil das empresas na hora de executar 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (BRASIL, 2020).

De acordo com o artigo 3º do Decreto n.º 8.373/14, o eSocial possui alguns princípios, que são:

I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações; III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas; IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014, a).

Conforme informações disponibilizadas no Portal do eSocial (BRASIL, s.d,b), este sistema é uma iniciativa da Administração Pública, e os dados nele

armazenados são resguardados por normas de sigilo. O acesso não autorizado ao sistema pode resultar em penalidades legais. Além disso, as informações presentes no eSocial são estritamente confidenciais e estão protegidas por legislações que garantem o sigilo fiscal e bancário.

O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, em conjunto com a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, publicou a Portaria Conjunta MTP/RFB/ME n.º 33, em 6 de outubro de 2022, que aprova a versão S-1.1 do *layout* e o Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial (BRASIL,2022,a). Este manual contém orientações de como e sobre quem tem de se adequar ao eSocial, além de indicar que todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possuir alguma obrigação tributária, trabalhista e previdenciária, de natureza administrativa, tem de enviar informações destes fatos por meio do eSocial (BRASIL, 2022,b).

Segundo Pretti e Evangelista (2019, pt.102), o eSocial não modificou nenhuma lei trabalhista atual, somente alterou o modo de fiscalização, pois, com o eSocial, as informações se cruzam. Assim, a fiscalização torna-se automática, possibilitando que não sejam necessárias as auditorias nas empresas, mas ressaltando que, em alguns casos específicos, esta auditoria poderá acontecer de forma presencial.

## **4.2 Cronograma de Implementação**

O eSocial é obrigatório desde 08 de janeiro de 2018, e, para a adequação das empresas perante este novo sistema, foi feito um cronograma de implantação, dividido em 4 fases, com 5 tipos de grupos. Conforme a Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME n.º 71, de 29 de junho de 2021, e Portaria Conjunta MTP/RFB/ME n.º 2, de 19 de abril de 2022, as fases do cronograma de implantação do eSocial são: 1ª fase - foram enviadas as informações referentes aos eventos da tabela S-1000 a S-1080; 2ª fase – enviaram-se informações dos eventos da tabela não periódicos S-2190 a S-2420, exceto os da SST (Segurança e Saúde do Trabalhador); 3ª fase - foram enviadas as informações dos eventos dos periódicos S-1200 a S-1299; e 4ª fase - enviaram-se informações dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240 (BRASIL, 2022,c).

Segundo ainda o mesmo autor, os grupos foram divididos da seguinte maneira: Grupo 1: as empresas que possuem um faturamento anual superior a 78 milhões de reais, em que, na 1ª fase, até a data de 08.01.2018, os gestores tiveram de disponibilizar

somente informações sobre a empresa, como cadastro de empregador e tabela. Na 2ª fase, até 01.03.2018, foi obrigatório o envio de informações dos trabalhadores, como admissão, afastamento e desligamento. Na 3ª fase, até 01.05.2018, era obrigatório o envio da folha de pagamento; e na 4ª fase, até 16.10.2021, ocorreu o envio de informações do SST, que se tornou obrigatório. No Grupo 2, estão empresas com faturamento, no ano de 2016, de até 78 milhões de reais e que não sejam optantes pelo Simples Nacional. As obrigações de cada fase se repetem, mas com modificações nas datas: a 1ª fase com data de 16.07.2018; na 2ª, até 10.10.2018; na 3ª fase, até 10.01.2019 e na 4ª, até a data de 10.01.2022.

No Grupo 3, estão as pessoas jurídicas que são empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos; as obrigações de cada fase se repetem, e as datas se modificam novamente. Na 1ª fase, até a data de 10.01.2019; na 2ª, até 10.04.2019; na 3ª fase, até 10.05.2021; e na 4ª fase, até a data de 10.01.2022. No Grupo 3, também estão empregadores pessoa física, com exceção de domésticos e produtores rurais pessoas físicas. As obrigações das fases se repetem, mas as datas modificam, sendo a 1ª fase até 10.01.2019; a 2ª, até 10.04.2019; a 3ª fase, até 19.07.2021; e a fase 4, até a data de 10.01.2022 (BRASIL, 2022, c).

No Grupo 4, estão os órgãos públicos e organizações internacionais, cujas obrigações das fases se repetem, mas datas também se modificaram, passando a ser da seguinte forma: 1ª fase, até 21.07.2021; a 2ª, até 22.11.2021; a 3ª, até 22.08.2022; e a 4ª fase até a data de 01.01.2023. O Quadro 1 demonstra uma representação mais simples desta divisão do cronograma de implantação do eSocial (BRASIL, 2022, c).

### Quadro 1: Consolidação do cronograma de implantação do eSocial

FASES (art. 3º)	GRUPOS (art. 2º)				
	1º GRUPO	2º GRUPO	3º GRUPO - pessoa jurídica	3º GRUPO - pessoa física	4º GRUPO
1ª FASE (Eventos de tabelas)	08/01/2018	16/07/2018	10/01/2019	10/01/2019	21/07/2021 (a partir das oito horas). O prazo fim para envio do evento da tabela S-1010 é até o início da 3ª fase de implementação.
2ª FASE (Eventos não periódicos)	1º/03/2018	10/10/2018	10/04/2019	10/04/2019	22/11/2021 (a partir das oito horas)
3ª FASE (Eventos periódicos)	1º/05/2018	10/01/2019	10/05/2021 (a partir das oito horas)	19/07/2021 (a partir das oito horas)	22/08/2022 (a partir das oito horas)
4ª FASE (Eventos de SST)	13/10/2021 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)	10/01/2022 (a partir das oito horas)*	1º/01/2023 (a partir das oito horas)

Fonte: Brasil (2022, d)

O Manual de Orientação do eSocial (BRASIL, 2022, b) contém todas as informações necessárias para a realização do eSocial, com várias tabelas para facilitar seu entendimento, as quais são padronizadas. Na Tabela 1, estão demonstrados os grupos de tabelas do eSocial.

**Tabela1: Tabelas do eSocial**

<b>TABELA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Tabela 1	Categorias de Trabalhadores
Tabela 2	Financiamento da Aposentadoria Especial e Redução do Tempo de Contribuição
Tabela 3	Natureza das Rubricas da Folha de Pagamento
Tabela 4	Códigos e Alíquotas de FPAS/Terceiros
Tabela 5	Tipos de Inscrição
Tabela 6	Países
Tabela 7	Tipos de Dependente
Tabela 8	Classificação Tributária
Tabela 9	Tipos de Arquivo do eSocial
Tabela 10	Tipos de Lotação Tributária
Tabela 11	Compatibilidade entre Categoria de Trabalhadores, Classif. Tributária e Tipos de Lotação
Tabela 12	Compatibilidade entre Tipos de Lotação e Classificação Tributária
Tabela 13	Parte do corpo atingida
Tabela 14	Agente causador do Acidente de Trabalho
Tabela 15	Agente Causador/Situação Geradora de Doença Profissional ou do Acidente de Trabalho
	Excluído
Tabela 17	Descrição da Natureza da Lesão
Tabela 18	Motivos de Afastamento
Tabela 19	Motivos de Desligamento
Tabela 20	Tipos de Logradouros
Tabela 21	Códigos de incidência tributária da rubrica para IRRF
Tabela 22	Compatibilidade entre FPAS e Classificação Tributária
Tabela 23	Relacionamento entre tipo de valor do FGTS, Categoria, Origem, Código de incidência do FGTS e condição
Tabela 24	Agentes Nocivos e Atividades - Aposentadoria Especial
Tabela 25	Tipos de Benefícios
Tabela 26	Motivos de Cessaçã de Benefícios
Tabela 27	Procedimentos Diagnósticos
Tabela 28	Treinamentos, Capacitações, Exercícios simulados e outras anotações

Fonte: Brasil (2022, b)

Segundo o autor anterior, quem tem obrigação de se adequar ao novo sistema do eSocial são aqueles que contratam prestadores de serviços, pessoa física que tem alguma obrigação trabalhista, tributária ou previdenciária, por consequência desta relação jurídica trabalhista, com natureza administrativa, de acordo com a legislação em vigor.

Esta obrigação com relação ao empregador está definida no art. 2º da CLT, ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei n.º 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada à empresa, conforme prevê o art. 15 da Lei n.º 8.212, de 1991. Ainda segundo o mesmo autor, no Manual de Orientação do eSocial, existem algumas exceções desta obrigação, que são:

“a) A pessoa física que, no início da obrigatoriedade do eSocial, encontra-se na situação “sem movimento”, enquanto essa situação perdurar; b) O MEI sem empregado que não possua obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária; e c) Os Fundos de Investimento, os quais não são revestidos de personalidade jurídica e, portanto, não podem contratar. As informações devem ser prestadas pela instituição financeira administradora do fundo”.

Portanto, são estas as informações relevantes sobre a implantação do eSocial. A seguir, são abordados os impactos causados pela implementação do sistema.

### **4.3 Impactos de implementação**

Com base em Santos e Tonussi (2019), a introdução do sistema eSocial assegurou a proteção dos direitos trabalhistas e previdenciários, graças à simplificação do cumprimento das obrigações. Isso possibilitou a eliminação de informações redundantes fornecidas tanto por pessoas físicas quanto jurídicas. Além disso, a legislação estabelece um tratamento diferenciado para pequenas e microempresas.

Desde a implementação do eSocial no Brasil, muitos impactos relevantes foram observados, incluindo a melhoria na qualidade das informações que as empresas devem fornecer ao governo federal, a centralização e a unificação de dados. Antes do eSocial, as empresas tinham que enviar as informações de seus funcionários para diversos órgãos do governo federal separadamente. Com a implementação do eSocial, essas informações podem ser enviadas em uma única plataforma, simplificando o processo de envio para as empresas. Além disso, a maior supervisão e controle das informações permitem que as entidades governamentais sejam mais eficientes, evitando fraudes.

Outros efeitos que podem ser citados incluem a uniformização das informações e a diminuição de falhas e sonegações. Com a implementação do eSocial, estabeleceu-se um padrão único para o envio de informações ao governo, havendo, assim, maior consistência no momento do envio. Agora, os dados são armazenados apenas no instante de sua ocorrência, simplificando e uniformizando todas as fases necessárias, tais

como a transmissão, a validação, o armazenamento e o envio das informações. Depois dessa inscrição, todas as informações são armazenadas em um único registro nacional. Outro benefício a ser citado é a diminuição de erros e sonegação, resultante da uniformização das informações, proporcionando, assim, maior transparência ao processo. O eSocial contribui para a diminuição de erros e inconsistências nas informações enviadas, além de auxiliar na identificação de eventuais sonegações provenientes de empresas, por meio da modernização e digitalização das informações e processos trabalhistas (BRASIL, 2018).

#### **4.3.1 Impacto do eSocial nas empresas e suas vantagens e desvantagens**

De acordo com Orth e Souza (2020), as vantagens deste sistema são a diminuição da burocracia e também dos custos com o envio das informações trabalhistas, em que os gestores terão uma operação mais segura e rápida na entrega das obrigações. Eles têm diversas obrigações a serem enviadas de forma mais simplificada para o governo, para o qual também é vantajoso este novo sistema, pois possibilita o acesso mais rápido a estas obrigações, podendo eliminar falhas neste processo. Para os empregadores, as vantagens estão relacionadas aos prestadores de serviços, que terão seus direitos garantidos pelo sistema. Uma vez que o governo tem estas informações em mãos o mais rapidamente possível, é possibilitada uma maior fiscalização destes direitos.

Os mesmos autores mencionam, ainda, que as desvantagens deste sistema estão associadas à atualização de *softwares*, em que os gestores das organizações tiveram de atualizar seus sistemas de RH (Recursos Humanos) e de folha de pagamento de acordo com o sistema, o que teve de ser feito de modo mais rápido possível, gerando custos para estes gestores. Além disso, um novo aprendizado para as pessoas dentro da empresa, para se adequar e entender as novas práticas financeiras alteradas pelo novo sistema, gerou impacto na rotina de trabalho nestas organizações.

Os processos internos tiveram de ser revisados, modificando a rotina interna. Por fim, o eSocial também traz desvantagens para empregados domésticos, pois as informações da admissão destes trabalhadores têm de ser feitas antes de eles começarem o trabalho, e o afastamento precisa ser informado na data do ocorrido.

Segundo Brasil (2019), as vantagens do eSocial para as empresas é a simplificação do processo, o ganho na produtividade, a diminuição de erros nos cálculos

trabalhistas, com maior segurança jurídica, e também a diminuição de gastos e tempo para a realização das tarefas. Outras vantagens são o registro imediato de novas informações, a integração dos processos e a disponibilidade imediata dos dados aos órgãos governamentais envolvidos.

Segundo Silva e Dias (2020), o eSocial causou muitos impactos nas organizações em relação ao não cumprimento das obrigações, o envio de informações erradas, a dificuldades em organizar os dados trabalhistas dos funcionários, desde de sua admissão até a demissão, revelando inconsistências e duplicidades de informações, dentre outros problemas encontrados. Isso provocou várias consequências financeiras, como multas para as empresas que não cumprem as obrigações relacionadas ao eSocial, fazendo-as, desse modo, permanecerem em conformidade com as exigências do novo sistema.

De acordo com Amorim *et al.* (2023), existe o desafio encontrado na implementação do sistema do eSocial, que, apesar de empregador e empregado serem beneficiados pelo fato de poderem acompanhar, de maneira mais simplificada, as informações relativas ao vínculo, a concentração de um grande número de dados exigiu muita organização na padronização, revisão e unificação destes, além da alteração das rotinas de empregados responsáveis por contratação, manutenção e demissão - fatos que modificaram muito a rotina das organizações.

De acordo com Grupo 14D (2024), o novo sistema do governo brasileiro destinado à escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas foi criado com o intuito de modernizar e integrar as informações fornecidas pelos empregadores. Sua implementação gerou diversos impactos relevantes nas empresas: alterações nos processos internos, pois, com a adoção do eSocial, exige-se que as empresas revisem seus processos internos, e a coleta, o tratamento e o envio de dados necessitam de uma revisão completa das rotinas, resultando, muitas vezes, em uma reestruturação operacional. Além disso, são necessárias a uniformização e a qualidade dos dados, pois o eSocial impõe padrões rigorosos para a transmissão de informações, buscando a uniformização e a melhoria da qualidade dos dados. Isso demanda das empresas maior responsabilidade pela veracidade e consistência das informações enviadas, diminuição de erros e fraudes, e centralização e integração das informações promovidas pelo eSocial, o que pode contribuir para a redução destes problemas, que eram mais comuns antes da criação do sistema.

A centralização dos dados torna mais fácil a detecção de divergências e falhas, promovendo um ambiente mais claro e seguro. Além disso, há um crescimento na compreensão da legislação trabalhista, pois as demandas do eSocial têm incentivado as organizações a se aprofundarem no conhecimento das normas trabalhistas e previdenciárias. Isso leva a uma melhor conscientização e adesão às regras definidas, além de uma maior percepção dos impactos financeiros decorrentes do não cumprimento delas.

O eSocial não apenas representa uma nova fase na gestão empresarial, mas também integra informações de maneira eficaz, desafiando as organizações a se adaptarem em busca de maior transparência, conformidade e eficiência. Essa transformação molda um futuro onde integridade e tecnologia se entrelaçam nas relações trabalhistas.

#### **4.3.2 Impactos do eSocial na contabilidade**

De acordo com Diniz (2022), o eSocial facilitou as tarefas dos profissionais contábeis, por causa do armazenamento das informações geradas pelas atividades. Combinado com profissionais qualificados, este processo de envio das informações é feito de forma clara e eficiente por ambas as partes, cumprindo, assim, os direitos trabalhistas. Foi um avanço enorme na contabilidade digital, pois trouxe modernização, praticidade nos envios das informações e redução dos custos. Com o eSocial, houve unificação das obrigações, e os profissionais contábeis notaram impacto positivo em suas rotinas. Segundo Matos *et al.* (2018):

“Percebe-se que a implantação do e-Social vai além de mudanças e impactos na rotina de um escritório contábil e no relacionamento entre empresa, colaborador e profissionais contábeis, esse sistema digital será uma grande mudança cultural e tecnológica que exigirá técnica, capacitação, agilidade e transparência na troca de informações fazendo com que seja mais frequente o uso da gestão contábil”.

A área da contabilidade e o eSocial estão relacionados, pois este sistema trouxe alguns desafios para os profissionais contábeis, já que eles precisaram se acostumar com este novo sistema, com novas exigências e procedimentos, mas também foram auxiliados na melhoria da gestão e na transparência das informações contábeis e trabalhistas. O que este novo sistema mais impactou na contabilidade das empresas foi a exigência de maior controle das informações, pois os contadores têm de assegurar que

todos dados serão enviados de forma correta e dentro do prazo, o que exige que estes profissionais tenham que acompanhar este processo de forma mais eficaz (CONTABILIZA RIO, 2024).

Com a digitalização dos processos fornecidos pelo eSocial, as informações são transmitidas eletronicamente, reduzindo, assim, a necessidade de papelada, podendo facilitar seu armazenamento e consulta, simplificando e agilizando o serviço dos profissionais da contabilidade (CONTABILIZA RIO, 2024).

O mesmo escritor também menciona que os desafios e oportunidades para os contabilistas, no que diz respeito ao eSocial, estão ligados à adaptação às novas demandas e procedimentos. Os profissionais da contabilidade precisarão se familiarizar com o funcionamento do novo sistema, adquirir as habilidades tecnológicas necessárias e assegurar o cumprimento de todas as responsabilidades legais. Outro obstáculo enfrentado foi a intensificação da interação e comunicação entre os setores da empresa, já que este novo sistema exige que as informações sejam enviadas dentro do prazo estipulado. Este envio requer um esforço conjunto entre contadores, recursos humanos e outros departamentos. Assim, ocorre uma alteração na cultura da organização e na maneira como os dados são administrados.

Para os profissionais de contabilidade, o eSocial oferece oportunidades ligadas à digitalização dos processos contábeis e trabalhistas, possibilitando maior eficácia e exatidão em suas atividades. A centralização das informações laborais, fiscais e previdenciárias pode ser vista como uma oportunidade, pois simplifica a supervisão e o cumprimento das obrigações legais, permitindo a diminuição de riscos, penalidades e falhas (CONTABILIZA RIO, 2024).

O eSocial revolucionou a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, impactando significativamente as rotinas contábeis. Com prazos definidos para entrega de informações no ambiente virtual, o sistema redefine as relações entre empregados, empregadores e governo (Velluci *et al.*, 2018). Estudos recentes indicam que o eSocial promoveu maior integração entre empresários e contadores, exigindo apresentação de dados em tempo real aos órgãos competentes (MARTINS e MARTINS, 2020). Essa colaboração torna-se fundamental para empresas e escritórios contábeis.

## **5. ESOCIAL X DESBUROCRATIZAÇÃO**

### **5.1 Desburocratização**

A desburocratização é um procedimento que permite a simplificação e a remoção de procedimentos e formalidades supérfluas em uma empresa ou entidade. O propósito é tornar a interação entre cidadãos, empresas e o governo mais eficaz e acessível, eliminando etapas desnecessárias, diminuindo a burocracia, simplificando normas e intensificando a transparência. Ela também envolve a simplificação das tarefas internas, a diminuição do volume de documentos e procedimentos burocráticos e a aceleração dos processos, com o objetivo de torná-los mais eficazes e menos complexos (BLOG SYNERGYCO, 2023).

A simplificação também pode contribuir para a diminuição dos custos operacionais e do tempo despendido pelas partes envolvidas na execução desses procedimentos. Existe também uma ênfase no usuário, com uma legislação mais precisa e direta, além de transparência e acesso facilitado à informação.

Segundo Aguiar (2020), a desburocratização é um conceito que deriva desse entendimento pejorativo da organização burocrática e significa o processo de reestruturação da administração pública ao estado de efeito de serviços ao bem comum.

### **5.2 O eSocial e a Desburocratização**

O objetivo inicial do eSocial era unificar o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelas empresas, com o intuito de simplificar a prestação de contas ao governo federal. No entanto, na prática, surgiram alguns obstáculos significativos, especialmente relacionados à burocracia.

Segundo Brasil (2019), o eSocial serve como um indicador de desburocratização, já que a finalidade da implementação do programa pelo Governo Federal era tornar mais simples o fornecimento de informações sobre obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, diminuindo, assim, a burocracia para as empresas que precisam enviar esses dados. Em vez de preencher e entregar formulários e declarações individualmente para cada órgão, com o eSocial, essas informações são enviadas em conjunto, proporcionando maior transparência neste processo ao governo federal, resultando, desse modo, na diminuição dos índices de sonegação.

Alguns benefícios surgiram com a desburocratização dos processos do eSocial, como a centralização das informações, possibilitando, assim, unificar o envio das informações que necessitam ser prestadas pelas empresas. Outra vantagem é a diminuição de documentos físicos, como os holerites, pois é feito de forma digital, diminuindo o uso de papéis, colaborando, desse modo, com o meio ambiente.

O eSocial contribuiu com a desburocratização, e um exemplo disto é a redução de erros e penalidades, pois a padronização e a unificação das informações possibilitaram a diminuição dos erros na hora de completar as informações que precisam ser enviadas e no cálculo dos tributos, o que reduz os riscos de enganos em relação às informações, diminuindo, conseqüentemente, a aplicação de penalidades.

## 6 ESOCIAL SIMPLIFICADO

O eSocial Simplificado foi criado pelo Ministério da Economia por meio da Portaria n.º 300, de 13 de junho de 2019, com o intuito de estabelecer diretrizes para a simplificação dos processos do eSocial, que, para muitos, era um sistema muito complexo e difícil de se utilizar (BRASIL, 2023, b).

Este novo formato de sistema tem regras mais flexíveis, contendo menos eventos, visando tornar os processos do eSocial mais ágeis e evitar que as organizações não realizem todas as obrigações vigentes. As atribuições governamentais na gestão do eSocial são:

Art. 1º Compete à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho a gestão do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), com as seguintes atribuições: I - estabelecer diretrizes gerais, formular as políticas referentes ao eSocial e avaliar a sua implementação; II - estabelecer e divulgar o calendário de substituição das obrigações de entrega das informações prestadas em outros formulários e declarações; III - promover a simplificação do eSocial no que se refere à prestação de informações e à linguagem, para maior acessibilidade e eliminação de redundâncias; IV - divulgar as ações relacionadas à implantação, aperfeiçoamento e manutenção do eSocial; V - elaborar proposta orçamentária do eSocial e acompanhar sua execução; e VI - aprovar e publicar o leiaute, o manual de orientação e outros atos normativos relacionados ao eSocial (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2019, p.1).

Segundo o Diário Oficial da União (2019, p.1), a Portaria n.º 300, de 13 de Junho de 2019, em seu segundo parágrafo, fica vigente o Comitê Gestor do eSocial, que será composto por órgãos específicos e entidades vinculadas ao Ministério da Economia, em que cada órgão terá um representante. Estes órgãos são: Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil; Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial da Previdência e Trabalho; Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital; Instituto Nacional do Seguro Social. São competências deste comitê:

Art. 3º Compete ao Comitê Gestor do eSocial: I - propor diretrizes gerais e políticas referentes ao eSocial; II - acompanhar e avaliar a execução das diretrizes e políticas relativas ao eSocial; III - dar suporte ao ambiente nacional e elaborar propostas para sua especificação, desenvolvimento e implantação; IV - dar suporte à elaboração da proposta orçamentária das ações de governo referentes ao eSocial; V - propor a simplificação do eSocial no que se refere à prestação de informações e à linguagem, para maior acessibilidade e eliminação de redundâncias; VI - subsidiar a elaboração do leiaute e do manual de orientação do eSocial e de suas atualizações; VII - propor o calendário de

substituição das declarações, previdenciárias e trabalhistas que integram o eSocial; VIII - propor ajustes nos processos de trabalhos dos órgãos, com vistas à melhoria da qualidade da informação e dos serviços prestados à sociedade; IX - propor alterações na legislação, para simplificação de obrigações, no âmbito do Ministério da Economia; e X - propor ações e parcerias para comunicação, divulgação e aperfeiçoamento do eSocial (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2019, p.1)

O eSocial Simplificado tem algumas premissas; são elas:

Foco na desburocratização: substituição das obrigações acessórias; Não solicitação de dados já conhecidos; Eliminação de pontos de complexidade; Modernização e simplificação do sistema; Integridade e continuidade da informação; Respeito pelo investimento feito por empresas e profissionais (BRASIL, 2022e).

Segundo Souza e Oliveira (s.d), o eSocial Simplificado é:

“O novo sistema seguirá com foco na desburocratização, realizará a substituição das obrigações acessórias, não solicitará os dados já conhecidos, eliminando os pontos de complexidade, fará a modernização e simplificação do sistema, facilitando a integridade e continuidade da informação, e também deverá respeitar o investimento feito por empresas e profissionais”.

De acordo com Sênior Blog (2022), o eSocial Simplificado tem como intuito facilitar as declarações que as organizações precisaram fazer para o Governo Federal e também facilitar o trabalho dos responsáveis contábeis das organizações, que precisam realizar as declarações mensais por meio dessa plataforma, de forma prática e intuitiva. O envio das informações e declarações pode ser feito de maneira automática, com o uso de um *software* de gestão de pessoas adequado. Com este novo sistema, houve algumas mudanças significativas, com foco na desburocratização, na transparência e na agilidade dos processos. Então, foram seis atualizações importantes efetuadas:

1-Redução do número de eventos; 2- Expressiva redução do número de campos do leiaute, inclusive pela exclusão de informações cadastrais ou constantes em outras bases de dados (ex: FAP); 3- Ampla flexibilização das regras de impedimento para o recebimento de informações (ex.: alteração das regras de fechamento da folha de pagamento – pendências geram alertas e não erros); 4- Facilitação na prestação de informações destinadas ao cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e depósitos de FGTS; 5- Utilização de CPF como identificação única do trabalhador (exclusão dos campos onde era exigido o NIS); 6- Simplificação na forma de declaração de remunerações e pagamentos (SENIOR BLOG, 2022).

Segundo Marques (2023), o eSocial Simplificado fez algumas substituições de algumas obrigações, dando a oportunidade de outros sistemas interagirem com o eSocial. Uma substituição que pode ser destacada por ser a mais relevante é a anotação

da Carteira de Trabalho, que, com esta atualização, passou a ser totalmente digital, tornando este processo mais rápido e ágil. O mesmo autor mencionou ainda que o eSocial Simplificado foi criado para modernizar e manter o respeito pelos direitos dos trabalhadores brasileiros, e todos os empregadores, independentemente de seu faturamento e porte, precisam aderir a este novo sistema, tanto MEI (Microempreendedor Individual), ME (Microempresa) e EPP (Empresa de Pequeno Porte).

De acordo com Brasil (2021, ), o eSocial Simplificado foi criado para ser um sistema mais simples e fácil, sem deixar de lado todas as mudanças já feitas pelas empresas e demais empregadores. O sistema recente possui uma nova configuração de dados, removendo a exigência de informações que já existem em outros registros oficiais. Isso leva a uma redução na quantidade de dados necessários, facilitando o processo de preenchimento. Além disso, as diretrizes do sistema foram adaptadas para serem mais flexíveis, o que aumenta a eficiência e diminui a probabilidade de erros. Essas mudanças são vantajosas para as organizações e também para diversos tipos de empregadores, incluindo aqueles que contratam pessoal doméstico.

## 7 CONCLUSÃO

Esta revisão bibliográfica teve como objetivo analisar os conceitos, a legislação e os impactos do eSocial tanto nas empresas quanto na área da contabilidade, além de investigar se houve desburocratização no envio das informações trabalhistas, incluindo uma breve análise sobre o eSocial Simplificado.

Assim, podemos afirmar que o eSocial é um projeto do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e do Governo Federal Brasileiro, criado para facilitar, agilizar e tornar mais seguro o envio das informações trabalhistas, previdenciárias e legais aos órgãos governamentais competentes. A legislação que rege o eSocial é o Decreto n.º 8.373/2014, que instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

Este trabalho teve como intuito realizar uma análise abrangente, descrevendo o eSocial em relação aos seus conceitos, legislação, impactos e desburocratização, conforme descrito ao longo da pesquisa. Durante ele, foi respondida e confirmada a tese inicial deste trabalho, ou seja, que, com este novo sistema, os direitos dos trabalhadores foram ainda mais assegurados e o envio das informações se tornou menos burocrático.

Em síntese, a implementação do eSocial representa um avanço significativo na modernização da gestão das obrigações trabalhistas no Brasil, facilitando a fiscalização e assegurando ainda mais os direitos dos trabalhadores. Com a adoção do eSocial, identificamos tanto impactos positivos quanto negativos nas empresas e na área da contabilidade, uma vez que se trata de um sistema novo, que transforma a maneira como as informações trabalhistas são enviadas.

Quanto à desburocratização do envio dessas informações, o eSocial realmente simplifica o processo ao consolidar todas as informações necessárias em um único sistema. Isso permite que os dados sejam enviados para todos os órgãos governamentais simultaneamente. No entanto, é importante ressaltar que esse envio se tornou mais rigoroso e rígido, para garantir a proteção dos direitos trabalhistas. Com o eSocial Simplificado, esta desburocratização do envio das informações ficou ainda mais visível, pois este novo sistema foi criado com o objetivo principal de simplificar e tornar mais fácil para empresas e empregadores os envios das informações trabalhistas.

O eSocial é um sistema relativamente novo, que ainda é desconhecido por muitas pessoas, especialmente pelos trabalhadores, que são os principais beneficiários. O conhecimento sobre essa nova ferramenta é essencial para todos, pois seu uso é

obrigatório. É por dele que os direitos dos trabalhadores são efetivamente assegurados, facilitando o trabalho das empresas e dos profissionais da contabilidade, além de otimizar a fiscalização pelas entidades governamentais.

Portanto, entender o eSocial, seus conceitos, legislação, procedimentos e outros assuntos relacionados é extremamente importante para todos, especialmente para os empregados. Isso ocorre porque são suas informações pessoais e profissionais que estão sendo compartilhadas com órgãos governamentais, como Receita Federal, INSS e Ministério do Trabalho. Dessa forma, conhecimento preciso sobre o eSocial garante transparência, segurança e conformidade legal nas relações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Anna Luiza Dunstan Curado Moraes de. **Burocratização e Desburocratização: Breve Análise das reformas administrativas realizadas no Brasil.** 2020. Disponível em:

<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/23969/24011/58602>.

Acesso em 10 fev. 2024.

AMORIM, Dênia Aparecida de. et al. **Desafios e Benefícios na Implantação do eSocial.** 2023. Disponível em:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2975/1833>. Acesso em: 01

dez. 2024.

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros. **eSocial: Origem e Conceitos: a visão de seus construtores.** São Paulo: LTr. 2018

BLOG SYNERGYCO, Executive Offices. **O que é a desburocratização e como alcançar esse resultado?** 2023. Disponível em:

<https://blog.synergyco.com.br/desburocratizacao/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.** 2014,a. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm). Acesso

em: 09 set. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 6.022, de 22 de Janeiro De 2007.** 2007. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6022.htm) Acesso

em: 29 jul.2024.

BRASIL. eSocial. **Conheça o eSocial.** 2019. Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. GOV.BR. eSocial. **Cronograma de Implantação.** 2022, c. Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso

em: 06 dez. 2023.

BRASIL, Gov.Br. eSocial. **eSocial Simplificado: Governo anuncia novo eSocial Simplificado.** 2022,e. Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/governo-anuncia-novo-esocial-simplificado>.

Acesso em: 05 jan. 2025.

BRASIL. Gov.Br. eSocial. **O que muda com o Novo eSocial Simplificado.** 2021.

Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/o-que-muda-com-o-novo-esocial-simplificado>. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Gov.Br. eSocial. **Manual de Orientação do eSocial.** 2022, b. Disponível em:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso

em: 10 dez. 2023.

BRASIL. Gov.Br. **eSocial: Manual de Orientação do eSocial. Versão 2.4.** 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Gov.Br. Imprensa Nacional. **Portaria Conjunta MTP/RFB/ME Nº33, de 6 de Outubro de 2022.** 2022, a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mtp/rfb/me-n-33-de-6-de-outubro-de-2022-434557313>. Acesso em: 30 maio 2023.

BRASIL. Gov.Br. Imprensa Nacional. **Portaria Conjunta MTP/RFB/ME Nº 02, de 19 de Abril de 2022.** 2022, d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou>. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. Gov. Br. Imprensa Nacional. **Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME Nº 71, de 29 de Junho de 2021.** 2021, a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou>. Acesso em: 8 dez. 2023.

BRASIL. Gov.Br. Ministério da Previdência Social. **ESocial.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/esocial>. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRASIL. Gov.Br. Ministério da Previdência Social. **14/06/2019 - Portaria ME nº 300, de 13 de junho de 2019 – Instâncias de governança do eSocial.** 2023, b. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/14-06-2019-portaria-me-no-300-de-13-de-junho-de-2019-2013-instancias-de-governanca-do-esocial>. Acesso em: 04 jan. 2025.

BRASIL. Gov.Br. Portal da Nota Fiscal de Serviço Eletrônico. **O que é Sped?** 2023, a. Disponível em: <https://www.gov.br/nfse/pt-br/municipios/conheca/o-que-e-sped>. Acesso em: 24 jul. 2024

BRASIL. Portal do Esocial. Ministério da Previdência Social. **ESocial.** s,d,b. Disponível em: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>. Acesso em: 20 dez. 2023.

BRASIL. Receita Federal. Sped Sistema Público de Escrituração Digital. **eSocial: O que é?** s.d.a. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507> Acesso em: 29 set. 2023

CARVALHO, Zenaide. **eSocial nas Empresas e Escritórios Contábeis: Guia Prático para Implantação.** Santa Catarina: Nova Letra. 2015

CONTABILIZA RIO. **O que é o eSocial e como ele impacta a contabilidade das empresas.** 2024. Disponível em: <https://www.contabilizario.com.br/o-que-e-o-esocial-e-como-ele-impacta-a-contabilidade-das-empresas/> Acesso em: 28 jul.2024.

DIARIO OFICIAL DA UNIÃO. **Portaria nº 300, de 13 de Junho de 2019.** 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/outros/imagens/2019/06/5d095abeca582-5d095abeca586PORTARIA-No-300-DE-13-DE-JUNHO-DE-2019-DOU-Imprensa-Nacional.pdf.pdf>. Acesso em 08 abr.2024.

DINIZ, Priscila Atanásio. **Principais Impactos do eSocial na Rotina do Departamento Pessoal em um Escritório de Contabilidade.** 2022. Disponível em:

[https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/df533-diniz,-priscila.-principais-impactos-do-esocial-na-rotina-de-um-escritorio-de-contabilidade-1-\(1\)-\(1\).pdf](https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/df533-diniz,-priscila.-principais-impactos-do-esocial-na-rotina-de-um-escritorio-de-contabilidade-1-(1)-(1).pdf) Acesso em: 28 jul.2024.

FANTONI, Odair Rocha. **eSocial Fácil: Implementação Consciente**. 2º Edição, São Paulo: LTr. 2015.

GRUPO 14D, Assessoria Contábil. **Entendendo o eSocial: Impactos e desafios para empresa**. 2024, Disponível em: <https://grupo14d.com.br/esocial-impactos-e-desafios-para-empresas/>. Acesso em: 06 nov. 2024.

MARQUES, Mano. **eSocial simplificado: como funciona?** 2023. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-contabil/esocial-simplificado/>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MARTINS, José Victor; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **A Percepção de empresários após a obrigatoriedade do eSocial**, v. 8, n. 34, p. 96-110, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/debor.LAPTOP-TVKVRPF0.002/Downloads/2033-Texto%20do%20Artigo-7278-1-10-20200423.pdf>. Acesso em 02 dez. 2024.

MATOS, Ana Carolina et al. **Os impactos da implantação do sistema esocial na rotina dos escritórios de contabilidade: um estudo de caso na cidade de Barroso– MG**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia XV Seget, 2018. Disponível em : [https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/df533-diniz,-priscila.-principais-impactos-do-esocial-na-rotina-de-um-escritorio-de-contabilidade-1-\(1\)-\(1\).pdf](https://www.unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/df533-diniz,-priscila.-principais-impactos-do-esocial-na-rotina-de-um-escritorio-de-contabilidade-1-(1)-(1).pdf). Acesso em: 28 jul. 2024.

ORTH, Arlete Cherobini; SOUSA, Thayane Aparecida. **Implementação do eSocial e seus Impactos**. 2020. Revista GEDECON- Gestão e Desenvolvimento em Contexto. Disponível em: <https://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/gedecon/article/view/187>. Acesso em: 05 dez. 2023.

PRETTI, Gleibe; EVANGELISTA, Juliane. **eSocial na Prática: com análise e modelos dos novos contratos de trabalho**. São Paulo: LTr. 2019.

SÁ-SILVA, Jacson Ronei; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. **Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas**. 2009. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38143476/Analise\\_Documental-libre.pdf?1436473554=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPesquisa\\_documental\\_pistas\\_teoricas\\_e\\_me.pdf&Expires=1739319925&Signature=EfZGJiviEQIV4TfcDtwBHsB-96PT5PioQBE-hcDmoOfqcFV9kj9niQP5UCervEzd6oXETQiRDreAzPVYbHKPLyoZfnhtd2HjzpZ~iV EgSTYni3ixTcs2Tcg9Zi6hnlmmnXL1ZYU1nTQBtL3pStupV3YHbdvaRDxEa2fTcj8e fMgXEPw0s6kkKQCcjBtHYJhfdL6x~ugs5oFuh1H~clFv7-V~whfcIqDc2MQ8E~dzJCcyu9kBUzMy41fvtmC4XS9E7EbvQtVCiffMgXIFjvkGqOa z2e6XOUHvzXDvU6-Tbicgsedy9vdTiRsk7WWUFsfj0yqauFc8i7loCVXOXvBnNw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38143476/Analise_Documental-libre.pdf?1436473554=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPesquisa_documental_pistas_teoricas_e_me.pdf&Expires=1739319925&Signature=EfZGJiviEQIV4TfcDtwBHsB-96PT5PioQBE-hcDmoOfqcFV9kj9niQP5UCervEzd6oXETQiRDreAzPVYbHKPLyoZfnhtd2HjzpZ~iV EgSTYni3ixTcs2Tcg9Zi6hnlmmnXL1ZYU1nTQBtL3pStupV3YHbdvaRDxEa2fTcj8e fMgXEPw0s6kkKQCcjBtHYJhfdL6x~ugs5oFuh1H~clFv7-V~whfcIqDc2MQ8E~dzJCcyu9kBUzMy41fvtmC4XS9E7EbvQtVCiffMgXIFjvkGqOa z2e6XOUHvzXDvU6-Tbicgsedy9vdTiRsk7WWUFsfj0yqauFc8i7loCVXOXvBnNw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA) . Acesso em: 11 fev. 2025.

SANTOS, Arina Luisa S A & TONUSSI, Giovana Carolina. **Os impactos do eSocial para os contadores**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: [http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/3933/1/20192S\\_SANTOSArina%20LuisaSilvaAragao\\_OD0716.pdf](http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/3933/1/20192S_SANTOSArina%20LuisaSilvaAragao_OD0716.pdf). Acesso em 28 jul.2024.

SENIOR BLOG. **O que muda com o eSocial Simplificado?** 2022. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/o-que-muda-com-o-esocial-simplificado>, Acesso em 13 jan 2025.

SILVA, Luzilania Nascimento; DIAS, Tays Cardoso. **Impactos gerados no setor de departamento de pessoal com a nova implantação do eSocial**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, 2020. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/CIENCIASCONTABEIS/C537.pdf>. Acesso em: 05 out 2024.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L H. **A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos**. 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/debor.LAPTOP-TVKVRPF0.002/Downloads/2336-Texto%20do%20Artigo-8432-1-10-20210308.pdf> Acesso em; 29 jul.2024.

SOUZA, Fernanda Barbara Silvano de & José Eduardo Vieira. **Os Desafios na Implantação do eSocial: Um Estudo de Caso em uma Empresa no Ramo Alimentoário para Animais**. S.d. Disponível em: [https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca\\_repositorio/26cb2fb376fe27b5b13dce5704f2cf5c.pdf](https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/26cb2fb376fe27b5b13dce5704f2cf5c.pdf) Acesso em 29 jul.2024.

TEIXEIRA, Joseane A.. **Manoel Dias Afirma lançamento do eSocial em um ano e meio**. 2014. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/18351/manoel-dias-confirma-lancamento-do-esocial-em-um-ano-e-meio>. Acesso em: 16 nov. 2024.

VELLUCI, Rosana Gribl et al. **Os Desafios da Implantação do eSocial**. Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista, v. 12, n. 1, p. 67-81, 2018, INSS 1982-2537. Disponível em: [file:///C:/Users/debor.LAPTOP-TVKVRPF0.002/Downloads/Dialnet-OsDesafiosDaImplantacaoDoESocial-7112736%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/debor.LAPTOP-TVKVRPF0.002/Downloads/Dialnet-OsDesafiosDaImplantacaoDoESocial-7112736%20(1).pdf). Acesso em: 01 dez. 2024.