

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS,  
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL): uma análise comparativa entre a  
plataforma atual e a nova plataforma**

**Luan Leal Costa**

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2014**

**LUAN LEAL COSTA**

**SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS,  
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL): uma análise comparativa entre a  
plataforma atual e a nova plataforma**

Trabalho de Conclusão de Curso- TCC apresentado ao departamento do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador (a): Msc. Ádamo da Cruz Barbosa

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C837s Costa, Luan Leal  
Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSOCIAL) [manuscrito] : uma análise comparativa entre a plataforma atual e a nova plataforma / Luan Leal Costa. - 2014.  
15 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Prof. Me. Ádamo da Cruz Barbosa, Departamento de Contabilidade".

1. eSocial. 2. Contabilidade tributária. 3. Departamento Pessoal. 4. Escrituração digital. I. Título.

21. ed. CDD 657.46

LUAN LEAL COSTA

**SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS,  
PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL): uma análise comparativa entre a  
plataforma atual e a nova plataforma**

Este trabalho de conclusão de curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovada em sua forma final.



Professor Msc. José Euclides Cruz de Menezes  
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

Professores que compuseram a banca:



Professor Msc. Adamo da Cruz Barbosa  
Departamento de Contabilidade - UEPB  
Orientador



Prof. Msc. Sidney Soares de Toledo  
Departamento de Contabilidade - UEPB  
Membro



Prof. Esp. José Luiz de Sousa  
Departamento de Contabilidade - UEPB  
Membro

Campina Grande - PB

## RESUMO

COSTA, Luan Leal. **SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS (eSOCIAL):** uma análise comparativa entre a plataforma atual e a nova plataforma. 2014. 15 fls. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

As relações trabalhistas no Brasil têm mudado ao longo dos anos, demandando maior fiscalização e controle dos procedimentos ocorridos durante o período em que os colaboradores exercem suas funções nas organizações, os processos trabalhistas têm apresentado grande interação e controle operacional, o que força a adaptação às regulamentações legais e aos sistemas de controles internos e externos. Com isso, o Governo Federal irá implantar o eSocial, um sistema que faz parte do projeto de Sistema Público de Escrituração Digital, e que será utilizado pelo empregador para emitir dados ao Governo a respeito funcionários. Com base nisso, esta pesquisa tem por objetivo evidenciar como a implantação do eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais precisas e relevantes para o Governo, para o empregador e para o empregado. Para atingir este objetivo foi realizada uma pesquisa exploratória, descritiva, de método dedutivo, com abordagem qualitativa e amostragem não probabilística, foi feita uma análise comparativa entre os procedimentos exigidos pelas rotinas trabalhistas atualmente e os procedimentos que serão realizados com a implantação do eSocial. Os resultados obtidos mostram que a implantação do sistema trará vantagens bem significativas ao setor trabalhista, pois o sistema promoverá a geração de um número maior de informações que proporcionarão mais precisão e relevância, e que serão apresentadas em tempo real, o que tornará possível o monitoramento do cumprimento das legislações, resultando em uma diminuição da inadimplência fiscal e tributária na área trabalhista.

**Palavras-chave:** eSocial. Contabilidade. Departamento Pessoal.

## 1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas no Brasil têm mudado ao longo dos anos, demandando maior fiscalização e controle dos procedimentos ocorridos durante o período em que os colaboradores exercem suas funções nas organizações. Os processos trabalhistas têm apresentado grande interação e controle operacional, o que força a adaptação às regulamentações legais e aos sistemas de controles internos e externos.

O Governo Federal vai implantar o eSocial, um sistema que faz parte do projeto de Sistema Público de Escrituração Digital, implantado com o Programa de Aceleração do Crescimento.

As automações das rotinas trabalhistas se tornarão mais adequadas ao sistema de governo, informando todos os dados de forma centralizada e organizada, demonstrando

informações para o Governo, para o empregador e também para o empregado, o que garantirá uma realidade bastante vantajosa no que diz respeito à agilidade dos procedimentos trabalhistas.

Em 22 de janeiro de 2007, o Decreto nº 6.022, criou o Sistema de Escrituração Digital (Sped) com o objetivo de transmitir informações dos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores. Seguindo a mesma sistemática deste projeto, o governo implantará o eSocial, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

As empresas terão que adquirir conhecimento a respeito do funcionamento do eSocial para se enquadrarem às mudanças que ocorrerão com a implantação de tal sistema. O início da utilização deste poderá ocasionar problemas que vão desde a padronização das informações no leiaute, até a geração de inúmeros processos, pois as informações que não eram tratadas ou que não eram enviadas corretamente passarão a ser exigidas e, mais que isso, serão cruzadas entre os órgãos fiscalizadores para que se apure a veracidade dos dados enviados.

Desta forma, o presente trabalho abordará a seguinte Questão Problema: Como a implantação do eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais precisas e relevantes? Assim, o objetivo proposto é evidenciar como a implantação do eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais precisas e relevantes. Este estudo terá como objetivos específicos: (I) Apresentar o eSocial; (II) Demonstrar as mudanças que ocorrerão no departamento pessoal com a implantação do eSocial; (III) Comparar as rotinas do departamento pessoal antes e depois da implantação do eSocial.

O tema escolhido mostra-se relevante devido ao fato de que busca apresentar as contribuições que o eSocial poderá trazer às rotinas trabalhistas tornando-as mais simplificadas, organizadas e padronizadas, tornando mais transparente a relação entre o Governo, o empregador e o empregado.

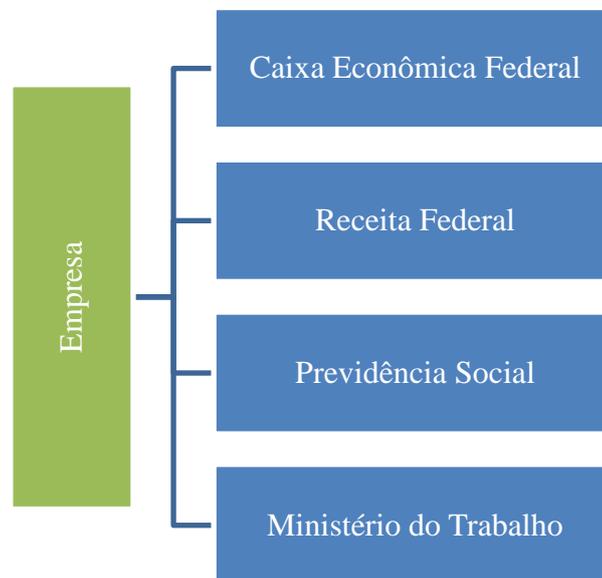
A pesquisa, além desta introdução, está assim organizada: primeiramente se terá a revisão da literatura que fundamentará o desenvolvimento do trabalho, em seguida serão apresentados os procedimentos metodológicos que evidenciam a forma como se deu este estudo, logo depois virão os resultados alcançados e, finalmente, mostrar-se-á as considerações finais a que se chegou com a realização desta pesquisa.

## 2REFERENCIAL TEÓRICO

O Sistema Público de Escrituração Digital, oSPED, foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010), conforme disposto no site da Receita Federal do Brasil, ele representa mais um avanço na relação entre o fisco e os contribuintes. Ele consiste na modernização da sistemática do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, por meio da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos. Faz parte, também, deste projeto de Escrituração, o eSocial, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

O eSocial é um sistema que será interligado por órgãos do Governo a fim de cruzar os dados nele inseridos, no objetivo de unificar as informações.

Figura 1: Transmissão de Informações na Atualidade



Fonte: Pesquisa direta, 2014

A Figura 1 evidencia a forma como as informações do Departamento de Pessoal/ Recursos Humanos são encaminhadas ao Governo, os dados são repassados de maneira separada, não havendo relação entre os órgãos.

Figura 2: Transmissão de Informações a partir do eSocial



Fonte: Pesquisa direta, 2014

A Figura 2 demonstra a ligação entre a Receita Federal, a Caixa Econômica Federal, o Ministério do Trabalho e a Previdência Social que ocorrerá quando o sistema do eSocial entrar em vigor, o que proporcionará o cruzamento das informações.

### 2.1 Conceito do eSocial e sua utilização inicial

O eSocial é um sistema digital que o governo federal implantará para emitir dados dos funcionários por parte do empregador, como afirma o Manual de Orientação do eSocial, disponível no site da eSocial. O projeto foi criado para que as informações dos empregados sejam passadas de maneira unificada.

Para Matavelli(2014), o eSocial é o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, uma espécie de SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que traz uma nova ideologia de prestações de contas ao governo, com o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias “online” através de sistemas de informação.

Na aplicação do projeto haverá a união da Caixa Econômica Federal, do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do Ministério da Previdência Social (MPS), do Ministério

do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), esses órgãos que recebem informações dos empregados de forma distribuída serão todos coligados e todas as informações geradas pelo arquivo na utilização do sistema serão cruzadas, como explica o Manual anteriormente citado.

O sistema abrangerá todos aqueles que contratam trabalhadores (empresas de diversos portes, produtores rurais, profissionais liberais, empregadores domésticos) e que utilizarão o sistema para registrar os eventos relativos às relações de trabalho. De maneira simplificada, as informações que dizem respeito à admissão, licenças, aviso prévio, desligamentos, remunerações e pagamentos, que já são obrigatoriamente prestadas por meio de diversos sistemas, passarão a ser encaminhadas por um único canal. (ESOCIAL, 2014)

O eSocial trará melhorias à parte administrativa do Governo, e conseqüentemente, aos usuários diretos como o setor de Recursos Humanos, o departamento de pessoal e os contadores em geral, que mudarão sua forma de declarar as obrigações acessórias feitas pelo envio de vários arquivos. A utilização do sistema também será benéfica para os empregados, pois viabilizará a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, simplificará o cumprimento das obrigações e aprimorará a qualidade das informações, como esclarece o Manual de Orientação do eSocial.

Ainda conforme o Manual de Orientação do eSocial, o sistema promete revolucionar não somente o departamento de pessoal e Recursos Humanos, mas também outros departamentos, como o fiscal e o jurídico. Nenhum evento será omitido, pois abrangerá informações que vão desde a admissão até a demissão do empregado.

As informações geradas pelo sistema digital serão de maior transparência e segurança, evitando, assim, passivos trabalhistas e fiscais. Haverá, também, maior dificuldade na ocorrência de fraudes contra os sistemas previdenciário e trabalhista, e, conseqüentemente, menor prejuízo para o empregado e toda a sociedade, segundo o manual supracitado.

## **2.2 As mudanças e Adaptações com o eSocial**

“O sistema vai simplificar e racionalizar o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, eliminando declarações e formulários exigidos pela Previdência Social, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Caixa Econômica Federal e pela Receita Federal.” (ESOCIAL, 2014). O eSocial tornará as rotinas trabalhistas mais organizadas e padronizadas, e gerará informações mais transparentes.

Matavelli(2014), afirma que os processos internos das empresas terão muitos desafios para se ajustarem aos termos exigidos pelo eSocial, pois apesar dos setores fiscais já estarem experientes com o SPED, outros setores das empresas irão encarar pela primeira vez o processo de escrituração digital. Para isso, mudanças culturais deverão acontecer, pois os vários setores envolvidos precisarão trabalhar em conjunto para evitarem divergências de informações.

Como relata o Manual de Orientação do eSocial, no que diz respeito aos funcionários, a mudança sedará na facilidade de obter mais informações sobre seus direitos, ter controle sobre os dados informados e poder saber se a empresa está com débitos perante aos órgãos competentes.

### **2.3 Classificação do eSocial**

De acordo com o Manual de Orientação, o eSocial é classificado em suas atribuições, por Eventos Iniciais, Eventos de Tabelas, Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos. Os Eventos Iniciais identificam o empregador, enquanto que os Eventos de Tabelas abrangem as tabelas do empregador como dados que servirão para validar os eventos não periódicos e periódicos. Os Eventos Não periódicos tratam de alguma ocorrência jurídica trabalhista entre empregador e colaborador que não tem uma data pré-fixada para acontecer. Já os Eventos periódicos são compostos por elementos de folha de pagamento, de apuração de outros eventos geradores de contribuições previdenciárias e de retenção do IRRF sobre pagamentos feitos pelo próprio colaborador, além das informações de retenção das contribuições sociais incidentes sobre liquidações efetuados às pessoas jurídicas.

### **2.4 Operacionalidade do eSocial**

Conforme explica o Manual do eSocial, a empresa terá que gerar um arquivo eletrônico com as informações solicitadas nos leiautes do sistema, em seguida irá assinar o conteúdo digitalmente, transformá-lo em um documento eletrônico (nos termos da legislação brasileira vigente) de modo a garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor. O arquivo eletrônico, então, será transmitido pela internet para o ambiente nacional do eSocial, este fará uma verificação da integridade formal dos dados, emitirá um protocolo de recebimento e enviará ao empregador.

O Manual orienta que as informações a serem repassadas ao eSocial precisam obedecer um sequenciamento lógico:

- a) Primeiro é necessário alimentar o sistema com dados relativos à identificação do empregador, ou seja, com os dados que fazem parte dos eventos iniciais;
- b) Em seguida serão enviadas as informações que fazem parte dos eventos de tabela, pois estes irão ser utilizados pelos demais eventos;
- c) Depois se deve informar se há algum elemento referente a eventos não periódicos;
- d) Por último, serão repassadas as informações previstas nos eventos periódicos.

## **2.5 Identificadores**

Com o eSocial as informações a serem tratadas e informadas, ficarão vinculadas a identificadores, como, por exemplo, o CNPJ - se pessoa jurídica – e o CPF- se pessoa física -, que servirão para identificar os empregadores . Em especial para as pessoas físicas foi criado o CAEPF – Cadastro de Atividades da Pessoa Física, que será um número sequencial vinculado ao CPF, como ressalta o Manual.

Os trabalhadores, por sua vez, terão como identificadores obrigatórios, o CPF e o NIS. As informações geradas em conjunto pelo CPF, o NIS e a data de nascimento do funcionário deverão estar alinhadas com o CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais. Os empregadores deverão dar atenção especial às informações cadastrais de seus funcionários, certificando-se de sua consistência com o CNIS e, se necessário, regularizar as inconsistências antes da data de entrada em vigor do eSocial, explica o Manual de Orientação do eSocial.

Na área da construção civil o processo se dará de forma diferenciada, pois para cada obra que possuir pessoas físicas ou jurídicas, a matrícula CEI será substituída pelo CNO – Cadastro Nacional de Obras, que será sempre vinculado a um CNPJ ou a um CPF. As matrículas CEI existentes na data de implantação do eSocial relativas a obras, irão compor o cadastro inicial do CNO, segundo o Manual do eSocial.

## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O método de abordagem utilizado na realização deste estudo foi o dedutivo, como explicam Marconi e Lakatos (2011), esse método parte das teorias e leis para prever fatos particulares.

Esta pesquisa se enquadra como sendo exploratória, pois a pesquisa exploratória “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistemático, tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito ou para construir hipóteses.” (SILVA, 2006).

Quanto aos procedimentos é uma pesquisa descritiva, que segundo Andrade (2009) é um tipo de pesquisa em que os fatos são observados e registrados pelo pesquisador sem a interferência dele.

De acordo com a tipologia, este é um trabalho com abordagem qualitativa, ou seja, não utiliza dados numéricos. “Abordar um problema qualitativamente pode ser uma forma adequada para conhecer a natureza de um fenômeno social.” (BEUREN, 2004).

Na realização da coleta de dados deste estudo utilizou-se a amostragem não probabilística, que consiste em escolher os elementos da pesquisa de maneira não aleatória, como afirmam Marconi e Lakatos(2011).

Com base em experiência adquirida no departamento de pessoal de um escritório de contabilidade, foram escolhidas, intencionalmente, algumas das principais rotinas trabalhistas presentes no Departamento de Pessoal/Recursos Humanos para a realização de uma análise comparativa entre os procedimentos adotados atualmente nas rotinas trabalhistas e os métodos a serem inseridos a partir da implantação do eSocial. O objetivo desta análise é observar as mudanças que irão ocorrer no Departamento de Pessoal/ Recursos Humanos quando a nova plataforma Socialfor implantada.

#### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Nesta seção serão evidenciados os resultados da pesquisa realizada por meio de análise comparativa entre as rotinas trabalhistas adotadas atualmente e como estas se modificarão com a implantação do eSocial. Foram escolhidos alguns dos principais acontecimentos que movimentam a rotina do Departamento de Pessoal/Recursos Humanos para demonstrar os procedimentos que são adotados hoje e como esses mesmos acontecimentos serão tratados dentro do novo sistema.

O Quadro abaixo compara a forma como as rotinas trabalhistas são abordadas na atualidade e quais processos são realizados em cada situação. Além de mostrar as mudanças que ocorrerão com essas rotinas a partir do momento em que o eSocial entrar em vigor.

**Quadro: Rotinas trabalhistas**

PLATAFORMA ATUAL	ROTINAS	PROCEDIMENTOS ATUAIS	PROCEDIMENTOS COM O ESOCIAL
	Admissão	É informada ao Governo por meio do programa CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) em até 7 (sete) dias após o funcionário ser contratado;	Deverá ser informada ao sistema do eSocial assim que ocorrer;
	PIS	Quando o funcionário é admitido pela primeira vez é necessário realizar o cadastro de PIS junto a Caixa Econômica Federal, com preenchimento do formulário do CNIS (Cadastro Nacional de Identificação Social);	A Caixa Econômica Federal disponibilizará um sistema próprio que permitirá o cadastramento do trabalhador no cadastro do PIS pela internet;
	Cadastro de Funcionário	Com o número do PIS em mãos, faz-se, então, o Cadastro Geral do Empregado no sistema da empresa, obtendo, dentre outros dados, informações dos contribuintes, das lotações, dos cargos e dos horários de trabalho;	No eSocial, essas informações serão informadas e codificadas em um único arquivo e passadas para o ambiente do próprio eSocial;
	Folha de Pagamento	Cálculo dos proventos e descontos devidos;	Uma base de dados no ambiente nacional do eSocial denominada de RET (Registro de Eventos Trabalhistas) será usada validação da folha de pagamento, composta por remuneração e pagamento dos trabalhadores;
	FGTS	Calculado na empresa através do sistema da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS) e exportado para o sistema gerador de arquivos da Receita Federal e da Caixa Econômica – SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS), depois esse arquivo é enviado ao sistema Conectividade Social e sua guia de recolhimento é gerada, a GRF;	As guias de FGTS serão geradas pelo eSocial ambiente Caixa, porém o SEFIP ainda será utilizado em virtude de competências anteriores à implantação da nova plataforma;
	INSS	Apurado, também, pelo sistema da Conectividade Social e a partir dele a GPS – Guia de Previdência Social – é gerada;	As guias serão originadas diretamente no eSocial;
	Demissão	São calculadas as verbas rescisórias incluindo FGTS rescisório, que é informado em um sistema específico, o do GRRF (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS). O CAGED é utilizado, sendo que desta vez para transmitir a demissão. O SEFIP e a Conectividade Social também recebem esta informação;	Será informada na data em que ocorrer;

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

Na plataforma atual os procedimentos referentes às rotinas trabalhistas são, de forma geral, bastante burocráticos e demandam um tempo considerável até que as informações sejam geradas, hoje é necessário enviar dados a vários órgãos do Governo através de diversos sistemas diferentes.

Observando o Quadro observa-se que quando o eSocial entrar em vigor, a rotina dentro do Departamento de Pessoal/Recursos Humanos se tornará menos complexa, haverá a geração de um número maior de informações e essas informações serão mais precisas e

apresentadas em tempo real, o que tornará possível o monitoramento do cumprimento das legislações, resultando em uma diminuição da inadimplência fiscal e tributária na área trabalhista.

O eSocial irá descomplicar o envio de dados aos órgãos, pois ele será capaz de absorver todas as informações e disponibilizá-las ao Governo, às empresas e aos empregados. Algumas declarações como RAIS, GFIP, CAGED, DIRF, serão extintas de maneira individualizada, mas as informações fornecidas por elas serão originadas, de maneira unificada, pelo novo sistema.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse estudo teve como objetivo evidenciar como a implantação do eSocial poderá mudar as rotinas trabalhistas de modo que demonstre informações mais precisas e relevantes para o Governo, para o empregador e para o empregado.

Partindo dessa premissa, foi possível evidenciar neste trabalho o que é o projeto do eSocial, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, como será o seu funcionamento, quais partes serão envolvidas nele e quais as vantagens que esse sistema trará às rotinas trabalhistas.

Além disso, no que diz respeito às mudanças percebe-se que as informações serão transmitidas de forma centralizada e organizada, demonstrando informações para o Governo, para o empregador e também para o empregado, o que garantirá uma realidade bastante vantajosa no que diz respeito à agilidade dos procedimentos trabalhistas.

Comparando a plataforma atual adotada pelo Departamento de Pessoal/Recursos Humanos com a nova plataforma a ser utilizada pelo eSocial, tem-se um novo sistema menos burocratizados e mais transparente na produção de informações.

A partir da análise da pesquisa realizada foi possível concluir que a implantação do eSocial trará vantagens bem significativas ao setor trabalhista, pois o sistema promoverá a geração de um número maior de informações que apresentarão mais precisão e relevância, e que serão apresentadas em tempo real, além disso os dados repassados por meio do sistema serão cruzados pelos órgãos fiscalizadores para que se apure a veracidade dos fatos, o que tornará possível o monitoramento do cumprimento das legislações, resultando em uma diminuição da inadimplência fiscal e tributária na área trabalhista.

Há de se ressaltar que essa mudança causará, de início, alguns transtornos às empresas durante o período de adaptação a nova plataforma do setor pessoal, porém passado esse

momento as rotinas trabalhistas de tornarão mais simples e menos burocratizadas com o envio de dados aos órgãos de uma forma descomplicada e através de um único sistema.

As limitações encontradas na realização deste trabalho se devem ao fato de o tema se tratar de um assunto novo, ainda pouco difundido e desconhecido na prática. Há uma restrita literatura disponível a respeito do eSocial, basicamente e oficialmente existe apenas o Manual de Orientação do eSocial elaborado em conjunto pela Caixa Econômica Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Ministério da Previdência Social (MPS), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), que disponibiliza instruções para a implantação do novo sistema.

Diante do exposto, foi possível responder o problema proposto e seu objetivo de pesquisa. O presente estudo não tem como pretensão esgotar o assunto, sendo assim fonte inspiradora para novos trabalhos e pesquisas na área.

### **ABSTRACT**

Labor relations in Brazil have changed over the years, demanding more oversight and control procedures that occurred during the period in which employees perform their duties in organizations, the speed of interaction and operational control of the labor process is large-scale, what force adaptation to legal regulations and internal control systems. With this, the Federal Government will deploy eSocial, a system that is part of Project Public Digital Bookkeeping System, and will be used by the employer to send data to the Government regarding employees. Based on this, this research aims to show how the deployment of eSocial may change labor routines so prove it more accurate and relevant information to the government, the employer and the employee. To achieve this goal an exploratory, descriptive, deductive method with qualitative approach and non-probabilistic sampling was carried out a comparative analysis of the procedures required by current labor routines and procedures that will be performed by deploying eSocial was made. The results show that the deployment of the system will bring much significant advantages to the labor sector, as the system will promote the generation of a greater number of information that have more precision and relevance, and to be presented in real time, which will make it possible to monitor compliance with the law, resulting in a decrease of tax and tax delinquencies in the labor area.

**Keywords:**eSocial. Accounting. Personnel Department.

## Referências Bibliográficas

- ANDRADE, Maria Margarida de. Pesquisa científica: noções introdutórias. **In: Introdução a Metodologia do Trabalho Científico.** 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.111-115
- BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. **In: Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 76-97
- ESOCIAL. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em 03 de maio de 2014.
- MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL. Versão 1.1. [06 de janeiro de 2014]. 201 p. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/>. Acesso em: 05 de maio de 2014.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Projeto e Relatório de Pesquisa. **In: Metodologia do Trabalho Científico.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.103-139
- MATAVELLI, Renato. **Qual a vantagem do eSocial para o empresário, trabalhador governo?:** notícia.[06 de outubro de 2014 às 14:53]. Disponível em: <<http://grupofortes.com.br/esocial/noticias/>>. Acesso em:15 de outubro de 2014.
- SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. Elaborando Projeto de Pesquisa. **In: Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 41-75