

O eSocial e o meio ambiente do trabalho: entre a prevenção de riscos e a efetividade da tutela à saúde

The eSocial and the work environment: between risk prevention and effective health protection

João Pedro Ignácio Marsillac *

Submissão: 19 abr. 2025

Aprovação: 4 jul. 2025

Resumo: O presente artigo analisa a importância do eSocial como ferramenta de promoção da saúde do trabalhador e de efetivação do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho seguro e hígido. A proposta vai além da visão do sistema como mero instrumento de fiscalização digital, abordando sua função preventiva e sua potencialidade como fonte de prova nos litígios trabalhistas, especialmente em temas relacionados à saúde e segurança do trabalho. A pesquisa parte de uma abordagem qualitativa, com análise legislativa e doutrinária, demonstrando que a correta utilização da ferramenta pode contribuir para a conformidade legal das empresas, para a atuação mais eficaz de controle e para a redução de riscos laborais. Também se discute o papel do Poder Judiciário, especialmente da Justiça do Trabalho, na valorização das informações registradas no sistema como elementos probatórios e na construção de uma cultura de redução de acidentes e doenças ocupacionais. Conclui-se que a plataforma, quando integrada a uma política pública de proteção ao trabalho, revela-se uma importante aliada na promoção da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral.

Palavras-chave: eSocial; meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador; proteção laboral.

Abstract: *This article analyzes the importance of the eSocial system as a tool for promoting workers' health and ensuring the fundamental*

* Doutor e mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, integrante do programa de Pós-Doutorado da Faculdade de Direito da USP, Especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do GPMAT – Grupo de Pesquisa Meio Ambiente do Trabalho – USP e do Grupo de Pesquisa Estado e Economia – Mackenzie. E-mail. joao.pedro@adv.oabsp.org.br.

right to a safe and healthy work environment. The proposal goes beyond viewing the system as merely a digital inspection instrument, addressing its preventive function and its potential as a source of evidence in labor disputes, especially in matters related to occupational health and safety. The research adopts a qualitative approach, with legislative and doctrinal analysis, demonstrating that the proper use of the tool can contribute to legal compliance by companies, more effective oversight, and the reduction of occupational risks. The article also discusses the role of the Judiciary, particularly the Labor Courts, in recognizing the value of the information recorded in the system as evidentiary elements and in building a culture of accident and occupational disease reduction. It concludes that the platform, when integrated into a public policy for labor protection, proves to be an important ally in promoting human dignity in the workplace.

Keywords: eSocial; work environment; workers' health; labor protection.

Sumário: 1 Introdução | 2 Estrutura e finalidade do sistema eSocial | 3 O eSocial como ferramenta de promoção da saúde e segurança no trabalho | 4 Considerações finais

1 Introdução

A proteção à saúde do trabalhador e a preservação de um meio ambiente do trabalho equilibrado são deveres constitucionais impostos ao empregador e objetivos centrais das políticas públicas voltadas ao mundo do trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental, atribuindo ao Estado e à sociedade a responsabilidade de fomentar mecanismos capazes de garantir condições laborais seguras, higiênicas e dignas.

Neste contexto, o eSocial, um sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas criado em 2014, surge como ferramenta estratégica para o aprimoramento da gestão das evidências relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Embora seja frequentemente percebido como um mecanismo de simplificação e controle administrativo, a plataforma também se mostra um instrumento indutor de boas práticas empresariais. Isso ocorre ao exigir o registro tempestivo e sistematizado de dados sobre o ambiente laboral, os

fatores de risco ocupacional e as medidas de redução de risco adotadas pelas organizações (Sekula, 2018, p. 4).

Este artigo tem por objetivo analisar a função preventiva do eSocial no âmbito das relações de trabalho, especialmente no que tange à sua contribuição para a promoção da saúde ocupacional e à conformidade das empresas com as normas de segurança e medicina do trabalho. Parte-se da premissa de que o correto preenchimento das obrigações previstas no sistema não apenas cumpre exigências legais, mas também potencializa a atuação do Estado na fiscalização e na indução de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e socialmente responsáveis.

2 Estrutura e finalidade do sistema eSocial

A plataforma foi criada pelo governo por meio do Decreto n. 8.373/2014 e regulamentada pela Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 2/2016. A sua finalidade é unificar as obrigações acessórias das empresas nas áreas fiscais, previdenciárias e trabalhistas, em conformidade com o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). O SPED, por sua vez, objetiva modernizar a administração tributária e integrar os fiscos em âmbito federal, estadual e municipal.

De acordo com o artigo 2º do Decreto n. 8.373/2014, a unificação visa padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição de registros. O eSocial substituirá a entrega de diversos formulários e declarações. Antes, esses documentos eram exigidos de diferentes entidades, como empregadores (inclusive domésticos), empresas e equiparados, segurados especiais, pessoas jurídicas de direito público (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), e demais pessoas jurídicas e físicas que pagassem rendimentos sujeitos a imposto de renda retido na fonte (incisos I a IV do §1º do artigo 2º do Decreto n. 8.373/2014).

Segundo o artigo 3º do decreto, o eSocial será regido pelos princípios (objetivos) de viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações, eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimorar a qualidade de indicadores das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias e conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Como parte dessa unificação, a imputação de dados em tal sistema eliminaria a necessidade do preenchimento de Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), da Declaração

do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Essa unificação de dados deve ser celebrada, pois otimiza a gestão da empresa, inclusive no que concerne a gestão de saúde e segurança ocupacional, permitindo um monitoramento em tempo real das condições de trabalho dos colaboradores, centralizando informações sobre exames dos empregados, uso de EPIs e riscos que existem no dia a dia da empresa.

O sistema foi criado com o intuito de integrar os registros dos órgãos citados acima, de forma a unificar os dados e fazer o cruzamento de tais dados, como forma de tornar mais eficiente a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Conforme o artigo 2º do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o eSocial constitui-se como o instrumento de unificação da prestação das informações relacionadas à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, com a finalidade de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, compondo um ambiente nacional integrado por:

- a) escrituração digital contendo dados fiscais, previdenciários e trabalhistas;
- b) aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição dessa escrituração; e
- c) repositório nacional para armazenamento centralizado desses registros (Brasil, 2014).

Ao centralizar essas anotações, que eram dispersas em diferentes plataformas, o eSocial permite que órgãos como a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, a Previdência Social e a Caixa Econômica Federal tenham acesso integrado e em tempo real às informações prestadas pelos empregadores. Com isso, busca-se maior eficiência na fiscalização e no controle das exigências legais trabalhistas, previdenciárias e tributárias, sem aumentar o ônus para o empregador que atua em conformidade com a legislação.

A modernização que o eSocial gera promove economia significativa tanto para a fiscalização quanto para a empresa, pois a sistematização de imputação de dados dilui os riscos de ela ignorar algum item importante que se deve atentar na proteção da saúde dos trabalhadores.

Não foram criadas obrigações em termos de cumprimento. Esses dados já deveriam ser fornecidos, mas anteriormente eram exigidos por meio de diversos outros documentos, como a Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

(GFIP), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Contudo, a partir de sua criação, tais imputações passaram a ser por meio de um único sistema. Segundo os mesmos autores (Pimentel *et al.*, 2024, p. 52), o eSocial abrange dados declarados relacionados a:

- a) vínculos empregatícios: cadastro de empregados, registro de admissões, alterações cadastrais, desligamentos, entre outros;
- b) folha de pagamento: dados referentes à remuneração dos trabalhadores, incluindo salários, horas extras, descontos, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e contribuições previdenciárias;
- c) saúde e segurança no trabalho: registros de acidentes de trabalho, exames médicos ocupacionais, programas de prevenção (como PPRA e PCMSO), e informações sobre equipamentos de proteção individual (EPI);
- d) afastamentos: informações sobre afastamentos temporários de empregados por motivos de doença, licenças maternidade e paternidade, entre outros;
- e) encargos trabalhistas e previdenciários: detalhes sobre contribuições previdenciárias, FGTS, e retenções de impostos;
- f) eventos trabalhistas e previdenciários: ocorrências específicas, como férias, aviso prévio, afastamentos temporários, entre outros.

A referida ferramenta traz inúmeras vantagens, dentre elas podem ser citadas a de unificar as obrigações com o envio de dados diversos para uma única plataforma, o que pode vir a ser útil em cumprir com um problema recorrente que é o de cumprir com todas as leis trabalhistas, bem como a redução de burocracias e o maior controle da observância das normas legais, já que o próprio sistema aponta, ao solicitar informações, o que deverá ser cumprido para garantir a regularidade. Além disso, o sistema é transparente e permite uma melhor fiscalização do cumprimento das normas, além de poder ser integrado em outros sistemas, o que iria facilitar o envio de tais evidências (Pimentel *et al.*, 2024, p. 55).

No entanto, o eSocial, por vezes, é apontado como um sistema complexo e que demanda uma mão de obra especializada, o que pode ser um grande problema para empresas de porte menor, gerando custos adicionais. Além disso, o sistema pune com maior rapidez pelo não cumprimento das exigências legais, já que ele mesmo faz a verificação

das informações imputadas. Ademais, o sistema está suscetível a problemas técnicos e, em razão disso, muitas mudanças na plataforma podem ocorrer. Isso exige um monitoramento contínuo por parte das empresas e constantes atualizações a respeito das funcionalidades do sistema para que não corram o risco de sofrerem sanções (Pimentel, et al., 2024, p. 55-56).

As informações no eSocial são enviadas por meio dos chamados “eventos”, organizados em quatro grupos: iniciais, tabelas, não periódicos e periódicos. Os eventos iniciais – como o S-1000 – têm a finalidade de identificar o empregador, contribuinte ou órgão público, fornecendo dados essenciais sobre sua classificação fiscal e sua estrutura administrativa, bem como realizam o cadastro inicial dos vínculos trabalhistas ativos, mesmo que referentes a trabalhadores afastados, durante a fase de implantação do sistema. Esses parâmetros iniciais servem de base para a validação dos demais eventos subsequentes (Brasil, 2024).

Por sua vez, os eventos de tabela servem como complemento aos eventos iniciais e servem para validar os eventos periódicos e não periódicos. Segundo Tatiane Zacheski Brina (2017, p. 62), será:

[...] configurado os lançamentos utilizados no sistema da folha de pagamento das empresas e de suas prestadoras de serviços contábeis para que sejam aceitos no programa do E-Social, então torna-se extremamente importante o seu preenchimento de forma correta e observando sempre a data de início da validade, que nada mais é que a competência a ser informada no sistema. As informações aqui passadas serão armazenadas em forma de históricos, não sendo permitidas informações duplicadas para um mesmo item e período de validade.

Em seguida, os eventos não-periódicos “são que aqueles eventos não premeditados, mas que asseguram os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores” (Brina, 2017, p. 17), como admissões e desligamentos, alterações de salários e funções, até mesmo a exposições a agentes de risco à saúde.

Cada evento do eSocial possui prazos próprios de envio, estabelecidos para garantir os direitos dos trabalhadores e a arrecadação correta de encargos. Esses prazos são específicos para cada tipo de evento, vinculados à sua efetiva ocorrência no sistema. Já, os demais eventos — aqueles com prazos diferentes dos principais — devem ser

informados por meio do Registro de Eventos Trabalhistas (RET), que agrupa os eventos não periódicos e assegura que somente sejam aceitos se consistentes com o conjunto de informações já registrados (Totvs, 2024).

E, por fim, os eventos periódicos, que são os que, ao contrário dos não-periódicos, devem respeitar uma periodicidade, como a folha de pagamento (mensal), que geram a verificação do cumprimento de obrigações previdenciárias e fiscais, já que o fato gerador é o pagamento de salários. Podem ser citados como exemplos o lançamento de horas extras, horas faltas, afastamentos, férias, enfim, tudo o que pode ocorrer com os trabalhadores no mês trabalhado (Brina, 2017, p. 18).

Nesse sentido, observa-se que o sistema atua como um catalisador para a melhoria das práticas internas das organizações, sobretudo no que diz respeito à elaboração de laudos técnicos, à realização de treinamentos obrigatórios e ao cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho. A integração dos dados favorece, ainda, a atuação mais coordenada dos órgãos fiscalizadores, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, que passam a contar com informações estruturadas e rastreáveis para embasar suas ações.

A compreensão dos fundamentos, estrutura e funcionamento do eSocial é essencial para que se possa avaliar com precisão o seu potencial transformador. Mais do que uma ferramenta meramente burocrática, o sistema se apresenta como um instrumento capaz de contribuir diretamente para a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, seguro e saudável — tema que será aprofundado no próximo capítulo.

3 O eSocial como ferramenta de promoção da saúde e segurança no trabalho

A proteção à saúde do trabalhador e a promoção de um meio ambiente laboral seguro e equilibrado constituem direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, especialmente em seus artigos 6º e 7º, inciso XXII. Nesse contexto, o eSocial surge como um relevante instrumento de política pública voltado à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, ao permitir o acompanhamento sistemático das condições de trabalho oferecidas pelas empresas.

Os eventos mencionados no capítulo anterior podem servir como um mecanismo para monitorar, criar políticas públicas e verificar se as

empresas estão respeitando a saúde dos trabalhadores, já que os dados relativos ao meio ambiente do trabalho devem ser inseridos em tal ferramenta.

Por exemplo, no fluxo de informações iniciais, as empresas devem cadastrar o evento da admissão do empregado, código S-2200. Caso ele sofra algum tipo de acidente ou desenvolva alguma doença do trabalho, além de emitir a CAT, ela deverá cadastrar o evento S-2210. Em caso de afastamento temporário, deverá ser registrado o evento S-2230, o que permite o reconhecimento e monitoramento dos riscos.

De forma mais clara, ao ser admitido, o empregado realiza o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que contém indicadores sobre suas condições físicas e integra o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Esse procedimento visa acompanhar a exposição a riscos no ambiente de trabalho e impedir que o trabalhador exerça atividades em contato com agentes potencialmente nocivos, assegurando que esteja apto para desempenhar suas funções.

Com base em tais anotações, a empresa deverá elaborar o LTCAT correspondente, para analisar a condição ambiental a qual ele estará submetido para verificar se ele terá ou não direito ao recebimento de adicional de insalubridade e periculosidade, bem como quais equipamentos de proteção individual serão necessários para a realização daquela atividade, os quais também serão cadastrados no eSocial, quando do seu fornecimento.

O próprio programa irá repassar esses parâmetros ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para que este faça o cálculo da contribuição previdenciária incidente, bem como verifique a necessidade de conceder algum benefício ou ainda calcular, com base em tal exposição, se o trabalhador possui direito à contagem diferenciada para fins de aposentadoria especial.

Como explica Brina (2017, p. 19-21), todos os laudos ambientais, bem como as condições de risco da empresa e a saúde do empregado deverão estar atualizados e informados no eSocial, bem como serão atualizados periodicamente. Ela explica que “a Resolução do E-Social, os laudos de insalubridade, sendo eles LTCAT, PGR e PCMSO devem ser informados no programa por meio do arquivo .XML” e

[...] “informações constantes nele, o mesmo realizará de forma automática o preenchimento do PPP e de forma sistemática informará a Previdência Social sobre o perfil a ser analisado para concessão da aposentadoria especial”.

Ela apresenta o que foi acima retratado com a seguinte figura, demonstrando de forma clara como as informações serão interligadas ao Número de Identificação dos Trabalhadores (NIT):

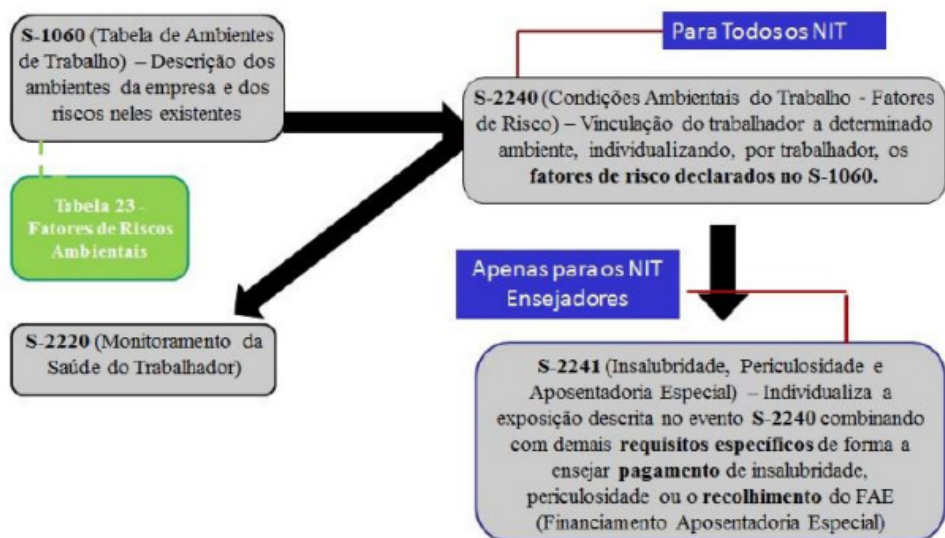


Figura 1 – Eventos eSocial
Fonte: Brina (2017)

Portanto, o eSocial é uma ferramenta importante como forma de garantir uma melhor gestão da saúde e segurança do trabalho tanto do ponto de vista da empresa, quanto do próprio governo, já que ele poderá realizar uma fiscalização mais eficaz sobre o cumprimento de tais normas.

A plataforma faz o gerenciamento de forma segura e eficiente e comunica ao empregador se há falhas a serem corrigidas no cadastro de trabalhadores, o que facilita a observância do que se espera e é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras e outros textos legais e normativos.

Além de ampliar a transparência das relações laborais, o eSocial contribui para a materialização do princípio da prevenção, previsto nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e em diversos diplomas internacionais dos quais o Brasil é signatário. A correta utilização da ferramenta, portanto, transcende seu aspecto meramente administrativo, representando um avanço rumo à efetivação dos direitos sociais no ambiente de trabalho.

Conforme estabelece a Portaria MTP n. 334 de 17 de fevereiro de

2022, até o final do dia 31 de dezembro de 2022, não haveria autuação pela ausência de envio dos eventos relacionados à Monitoramento da Saúde do Trabalhador (S-2220), nem Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos (S-2240).

Portanto, os empregadores, a partir de 2023, deverão tomar o cuidado em imputar tais informações, sob pena de responderem por multas administrativas, já que esse procedimento é obrigatório.

O artigo 283 do Decreto n. 3.048/1999 do Regulamento da Previdência Social, em compasso com o que estabelece outras portarias e a própria CLT estabelece o valor de tais multas, lembrando que elas podem variar pelo número de trabalhadores afetados e podem ser observadas abaixo:

Tabela 1: Tabela de multas do eSocial referente aos eventos de SST

Eventos:	Mínimo	Máximo	Base Legal
S-2210 (CAT)	R\$ 1.302,00	R\$ 7.507,49	Art. 351 da IN 128/Art. 286 do RPS
S-2220 e PCMSO	R\$ 1.436,53	R\$ 4.024,42	Infração grau 3 do item 7.4, ou grau 4 do item 7.3.1 da NR 7 (tabela NR 28) e Art. 168 da CLT, com aplicação do Art 201
S-2220 e ASO	R\$ 1.080,06	R\$ 3.146,54	Infração grau 3 do item 7.4 da NR 7 (tabela NR 28) e Art. 168 da CLT, com aplicação do Art 201
S-2240 e LTCAT	R\$ 31.000,41	R\$ 310.004,10	Inciso II do Art. 283 do Decreto 3.048/99 (RPS) e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023
S-2240 e PPP	R\$ 636,17	R\$ 63.617,35	Inciso I do Art. 283 do Decreto 3.048/99 (RPS) e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023

Dispositivo do RPS que não esteja no Art. 283	R\$ 3.100,06 R\$ 310.004,70	Regulamento da Previdência Social - RPS e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023
---	----------------------------------	---

Fonte: eSocial (2023)

Com tal ferramenta, facilita-se o cumprimento das normas trabalhistas em matéria de saúde e segurança do trabalho, uma reclamação frequente das empresas, já que o próprio sistema emite mensagens de alerta para quando algum desses eventos não são devidamente realizados. Da parte do Governo, tornou-se muito mais fácil fiscalizar, já que basta analisar as inconsistências dos dados imputados com outros dados declarados em seus órgãos de controle.

A exigência do envio periódico de eventos de SST cria um ambiente de controle contínuo. Isso inclui elementos como Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), monitoramento da saúde ocupacional (S-2220), e condições ambientais do trabalho (S-2240), entre outros. Tal prática favorece a antecipação de riscos e o planejamento de ações preventivas.

Com a digitalização e padronização das normas relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, o sistema impõe aos empregadores maior responsabilidade na prestação de comunicações verídicas e atualizadas sobre riscos ocupacionais, exames clínicos, treinamentos obrigatórios, eventos acidentários e condições do ambiente laboral. Isso possibilita não apenas o aprimoramento da fiscalização estatal, mas também o fortalecimento de uma cultura de conformidade normativa e de gestão proativa do bem-estar do trabalhador.

4 Considerações finais

A consolidação de políticas públicas voltadas à proteção da saúde do trabalhador exige a articulação entre normas jurídicas, fiscalização efetiva e mecanismos administrativos que promovam a prevenção de riscos ocupacionais de forma integrada e contínua.

Nesse cenário, o eSocial apresenta-se como um instrumento relevante, não apenas pela racionalização do cumprimento das obrigações legais, mas principalmente por sua capacidade de induzir

comportamentos empresariais mais responsáveis e alinhados aos princípios constitucionais que regem o meio ambiente do trabalho.

A análise desenvolvida ao longo deste artigo demonstrou que o eSocial, ao reunir e organizar informações detalhadas sobre as condições de trabalho, os fatores de risco e as medidas de prevenção adotadas, contribui para uma atuação estatal mais eficiente e para o fortalecimento da cultura de mitigação de riscos.

Sua correta implementação permite maior transparência nas relações laborais, promove a conformidade normativa e reforça o papel do Estado na indução de práticas voltadas à promoção da saúde ocupacional.

Assim, mais do que um sistema de coleta de dados, o eSocial deve ser compreendido como uma ferramenta estratégica de gestão do trabalho decente, dotada de potencial transformador no que se refere à construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e humanizados.

Por fim, deve-se destacar que a implementação do eSocial, ao tornar visíveis práticas outrora negligenciadas ou informalmente conduzidas, contribui para um novo paradigma nas relações de trabalho: mais transparente, mais ético e, sobretudo, mais voltado à prevenção e à promoção da saúde. A potencialidade do sistema para induzir melhorias concretas no meio ambiente laboral é, portanto, inegável, consolidando-se como ferramenta de governança trabalhista com reflexos significativos na esfera jurídica e social.

Referências

BRASIL. Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 12 dez. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de Orientação do eSocial – MOS*. Versão 1.3, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-3-publicado.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRINA, Tatiane Zacheski. *E-Social e sua relação com laudos de condições ambientais de trabalho*. Orientador: Fabrício Machado Miguel. 2017. 62 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências

Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, 2017.

PIMENTEL, C. N. da C.; SOUZA, C. C. O.; SILVA, A. de A.; ROBERTO, J. C. A.; ALMEIDA, V. da S. Segurança do trabalho e as mudanças após a criação do eSocial. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 43-80, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N1-003. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2903>. Acesso em: 9 jan. 2024.

eSOCIAL 2023: como enviar eventos de SST, obrigаторiedades e evitar multas. *Portal sst*, Guarulhos, 12 abr. 2023. Disponível em: <https://portalsst.com.br/?s=eventos+de+sst>. Acesso em: 5 ago. 2025.

SEKULA, Evelyn. *Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao eSocial*. 2018. 14 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2018.

TOTVS. Qual é o prazo de envio dos eventos do eSocial para o RET? *Central de Atendimento TOTVS*, 4 dez. 2024. Disponível em: <https://centraldeatendimento.totvs.com/hc/pt-br/articles/360007434991-RH-Linha-Protheus-GPE-eSocial-Qual-%C3%A9-o-prazo-de-envio-dos-eventos-do-eSocial-para-o-RET-governo>. Acesso em: 2 jul. 2025.