



## **ADEQUAÇÕES NA LEGISLAÇÃO PARA SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL: OBRIGATORIEDADES E- SOCIAL**

### **ADEQUACIES IN LEGISLATION FOR PERSONNEL DEPARTMENT SECTOR: E-SOCIAL COMPULSORIES**

**Andréia Viegas dos Santos** <sup>1</sup>

Graduanda em Ciências Contábeis pela UniEVANGÉLICA – GO.

**Milton Neemias Martins Silva** <sup>2</sup>

Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso – GO.

1- Andréia Viegas dos Santos - Bacharelado no curso de Ciências Contábeis pelo Centro Universitário de Anápolis (Uni Evangélica) - Brasil - E-mail: andreiaviegas.s@hotmail.com

2- Milton Neemias Martins Silva – Professor do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Anápolis (Uni Evangélica) – Brasil - E-mail: milton@unievangelica.edu.br

## **Resumo**

O artigo tem como finalidade apresentar as principais ocorrências nas práticas trabalhistas que vem enfrentando ao longo dos tempos diversas mudanças, sendo enfatizadas as adaptações de mercado causadas pela globalização nas mudanças sociais e econômicas. Para tanto o Governo Federal propôs as empresas com faturamento a partir de 2016 de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) a se atualizem ao ambiente tecnológico na implantação do módulo participante do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED ao Projeto eSocial – Sistema Público de Escrituração Digital das Obrigações Tributárias, Previdenciárias e Trabalhistas, instituído pelo Decreto-Lei n. 8.373/2014 onde passará a ser obrigatório a todas empresas do Brasil, a partir de Janeiro de 2018, ao objetivo de unificar e padronizar as informações enviadas pelo empregador através de uma certificação digital referente aos diversos eventos de cada funcionário, onde serão entregues por uma única operação ao entes participantes dessa implantação governamental. Com esta nova ferramenta terá maior produtividade e precisão nas informações, garantindo ao fisco maior controle e as empresas a adaptação as obrigações trabalhistas. Trazendo como benefícios aos empregadores a burocratização na entrega das informações, tendo ciência que haverá seus impactos as não adequações as exigências causando multas por atraso de envio e falta de informações. Com tudo, o artigo teve como base a legislação atualizada para que fosse alcançado ao proposto de descrever as principais mudanças nas práticas trabalhistas com inovação da plataforma do eSocial. Para atingir o objetivo do artigo foi utilizado na metodologia uma pesquisa qualitativa do tipo bibliográfica descritiva.

**Palavras-Chave:** Departamento Pessoal. E-Social. Sistema. Legislação.

## **Abstract**

The article aims to present the main occurrences in labor practices that have been facing through the ages several changes, being emphasized the market adaptations caused by globalization in social and economic changes. Therefore the federal government proposed companies with revenues from 2016 of R\$78.000.000,00 (Seventy-eight million) by upgrading to the technological environment in the implementation of the participant module of the Public System of Digital Bookkeeping – SPED to the eSocial project – Public System of Digital Bookkeeping from tax liabilities, social security and labor, established by decree-law 8.373/2014 where it will become mandatory for all companies in Brazil, starting January 2018, to the objective of unifying and standardizing the information sent by the employer through a digital certification regarding the different events of each employee, where They will be delivered by a single operation to the participating entities of this governmental implantation. With this new tool it will have greater productivity and accuracy in informations, guaranteed to the fiscalization greater control and the companies the adaptations to the labor obligations. Bringing as benefits to the employers the bureaucratization of information deliveries, having knowledge that there will be impacts the non-compliance with the requirements causing fines for late delivery and lack of information. With all, the article was based on the update legislation to reach the proposed to describe the main changes in labor practices with eSocial platform innovation. To reach true objective of the article it was used in the methodology a qualitative research of the descriptive bibliographic type.

**Key words:** Personnel department. E-Social. System. Legislation.

## 1. INTRODUÇÃO

No mundo dos negócios há uma dinâmica constante nos processos organizacionais, tanto no aspecto tecnológico, quanto no âmbito da legislação, exigindo dos profissionais da área não apenas conhecimentos e habilidades, mas também uma visão abrangente do mercado e uma visão global e estratégica de negócios.

Sendo um fator importante se ter um diferencial de competitividade, para tanto, a estratégia empresarial deve estar atenta aos aspectos internos e externos que impactam a gestão e influenciem em sua performance no mundo corporativo. Aspectos esses que mostrem clareza e assertividade na tomada de decisão.

A intervenção do Estado no processo de gestão empresarial se faz cada vez mais contundente. Sob a ótica legal, as organizações devem adaptar-se, evitando assim impactos financeiros negativos.

Com a implantação do sistema eSocial nas empresas, cresce as oportunidades de fiscalização do Estado contando com uma única informação que seja verídica e consistente.

Diante deste contexto, esta pesquisa verifica-se: As principais obrigações na legislação que estão se fundamentando com a implantação do novo módulo do Sistema Público de Escrituração Digital, conhecido como eSocial – Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

O presente artigo tem como objetivos evidenciar a importância do sistema eSocial para as empresas e a unificação das informações em um único sistema. E buscando dar entendimento aos empregadores de que as informações geradas pelo eSocial são demonstradas na área contábil e de departamento pessoal, se adaptando com as mudanças para atender a legislação, evitando transtornos tributários, trabalhistas e administrativos para auxiliar e unificar informações rápidas e confiáveis por parte das empresas com o fisco.

A metodologia abordada neste trabalho foi à pesquisa qualitativa do tipo bibliográfica descritiva, esse tipo de pesquisa se faz necessária nesse tema tendo como base o Decreto n. 8.373/2014 (eSocial) para se entender a profundidade dele e se ter um aproveitamento necessário.

Percebe-se que a pesquisa bibliográfica são documentos que devem ser arquivados como conteúdos já existentes que fornecem dados, conhecimentos que venham ajudar na elaboração de documentos artigos.

Para o autor Michel (2009, p. 40) pesquisa bibliográfica:

Trata-se da fase inicial da pesquisa; busca o levantamento bibliográfico sobre o tema, com o propósito de identificar informações e subsídios para definição dos objetivos, determinação do problema e definição dos tópicos do referencial teórico. É considerada uma forma de pesquisa porque implica em leituras sobre o assunto, embora não seja o propósito fim da pesquisa. Por isso, é comum autores considerarem a fase de leitura e composição do referencial teórico como sendo uma revisão de bibliografia [...].

No presente trabalho, adotou-se a pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir de materiais publicados em livros, citações eletrônicas em sites governamentais e artigos de autores que já vivenciaram essa mesma situação e compartilharam sua experiência com o público leitor, o que fundamenta o trabalho em questão.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Legislação CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)**

Desde os primórdios da humanidade é possível perceber as necessidades de encontrar as fórmulas que atendam às suas precisões como também para desenvolver suas habilidades para terem uma vida mais sofisticada. Passando por várias mudanças como a era do mercantilismo, a escravidão e pela industrialização. Para tanto, na idade média foram surgindo ferramentas mais modernas, tendo claros objetivos inicialmente para as diversas profissões que estavam nascendo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) surgiu pelo Decreto n. 5.452/1943, com intenção principal em seu objetivo a regulação das relações trabalhistas. Segundo Silva (2015, pg. 14) foi através da era getulismo que se deu início a normatização do trabalho através da legislação que regulamentou a criação do Departamento Nacional do Trabalho, carteira profissional, carga horária de trabalho, férias, entre outros.

Ainda Silva (2015, pg. 21) diz que o departamento pessoal é o “Departamento responsável pela administração de todos os procedimentos que envolvam os empregados. Responsável ainda pelos procedimentos de folha de pagamento”. A finalidade do setor é a manutenção e organização referente às documentações dos colaboradores que ocorrem conforme as demandas do dia a dia, como os registros legais instituídos pela legislação trabalhista.

Para Santos (2017) o departamento pessoal encontrasse em quase todas as entidades, em exceção a algumas que preferem terceirizar o serviço para escritórios de contabilidade. O setor dentro da empresa tem uma finalidade muito significativa, pois é o entre meio do empregador

aos empregados. O mesmo é responsável pelos diversos eventos referentes aos colaboradores, dentre as atividades tem como: o registro de efetividade do colaborador, contracheques, 13º salário, férias, envio de informações ao governo através das obrigações acessórias relacionadas aos eventos trabalhistas.

A seguir, lista-se as principais destas obrigações acessórias, segundo o (ESOCIAL, 2014):

- Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS;
- Informações a Previdência Social (SEFIP);
- Declaração do Imposto Retido da Fonte (DIRF);
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS);
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Por ser um setor muito requisitado, é de grande importância às empresas estar sempre se atualizando as informações que acontecem nas práticas trabalhistas, para que sejam cumpridas as rotinas de modo correto dentro da legislação. No que diz, Santos (2017) com a implantação do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), todas as empresas brasileiras tiveram dificuldades em se adequarem ao projeto, por mexer completamente as rotinas do setor, tendo agora que emitir arquivos digitais referentes aos colaboradores as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Mesmo a CLT estando clara para empregadores e ao governo, existem as demandas trabalhistas por conta de algumas questões as quais os empregadores não se adequam a legislação trabalhista. O cruzamento de informações que a tecnologia propicia, faz com que essas demandas sejam rapidamente detectadas. O SPED e e-Social vem melhorando o processo informacional para que minimizar as ações e trazer maior clareza no que tange as questões de direitos estabelecidos na CLT, segue tabela 1 abaixo:

Tabela 1- Processos Solucionados

<b>AMOSTRAGEM NA REGIÃO DE GOIAS</b>	
<b>PERÍODO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>No ano de 2017</b>	<b>95.413</b>
<b>No ano de 2018</b>	<b>70.966</b>

(Fonte: Adaptada pelo autor)

Conforme os indicadores apresentados da Justiça do Trabalho nos anos 2017 e 2018

existem muitas demandas trabalhistas. Entretanto, o intuito da nova sistematização é justamente diminuir os índices de demandas trabalhistas e colaborar na transparência das informações.

### **Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)**

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) instituído através do Decreto n. 6.022 de 01/2007, foi criado com intuito de aproximar o fisco dos contribuintes e também se englobar ao Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal, com finalidade de unificar as diversas obrigações das quais se integram, onde os arquivos e documentos fiscais e contábeis são transmitidos pela plataforma em formato eletrônico padronizado. Para tanto, é necessário ter o certificado digital para que seja feito por meio dessa assinatura a validade jurídica, que antes era feito todo o processo no papel, tendo uma evolução significativa para fiscalização com essa nova era digital, substituído pelo feito manual (RECEITA FEDERAL, 2007).

Dos objetivos do Sistema Público de Escrituração Digital, a identificação dos ilícitos tributários dos contribuintes é um fator importantíssimo para o desenvolvimento eficaz ao acesso de informações, como as operações de cruzamentos de dados ou informações referentes aos processos e a vistoria, como a auditoria eletrônica (RECEITA FEDERAL, 2007).

O projeto Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) iniciou com três consideráveis filhos: a Escrituração Contábil Digital que substituiu a escrituração no papel pela forma computadorizada, a Escrituração Fiscal Digital responsável pelas escriturações fiscais como também pelas informações necessárias aos fiscos e a NF-e – Ambiente Nacional (RECEITA FEDERAL, 2007).

Atualmente, a estrutura do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) consiste em doze módulos, como segue abaixo a figura 1, dentre eles, o eSocial (RECEITA FEDERAL, 2007).

Figura 1 – Módulos do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)



(Fonte: Adaptada receita federal, 2016)

### **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**

O Projeto foi instituído através do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, com finalidade de unificar as informações geradas, relacionadas aos dados trabalhistas, previdenciários e fiscais consolidando as obrigações a uma exclusiva entrega que anteriormente eram encontradas espalhadas em diversas entidades.

O eSocial foi estabelecido pelo Decreto n. 8.373 (BRASIL, 2014), que diz que:

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.

Segundo OLIVEIRA (2014, p. 42):

O eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenados no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando

aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciárias, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.

O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas mais conhecido como eSocial, implantado pelo Governo Federal, tem como objetivo o acompanhamento das empresas de setor privado, tendo em primeiro momento as empresas pertencentes ao grupo 1 (um) com faturamento a partir de 2016 superior a R\$ 78 Milhões para que possam ter maior controle dos direitos dos trabalhadores, com isso os empregadores devem ter mais cautela referente as informações relacionadas aos colaboradores (ESOCIAL, 2018).

As empresas que deveram adaptar a implementação do eSocial são aquelas que contratam prestadores de serviços, sendo elas pessoas físicas e pessoas jurídicas, e também aquelas que de alguma forma possua alguma obrigação como a tributária, previdenciária ou trabalhista, onde que deveram estar informando ao Governo as eventualidades mensais e anuais em intermédio da plataforma (ESOCIAL, 2018).

As empresas no perfil do eSocial poderão forma-se nessa relação como empregador, nos termos definidos pelo art. 2º da CLT ou como contribuinte, conforme delineado pela Lei n. 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional – CTN), na qualidade de empresa, inclusive órgão público, ou de pessoa física equiparada a empresa, conforme prevê o art. 15 da Lei n. 8.212, de 1991 (ESOCIAL, 2018 <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2.4.02.pdf-previa>).

A plataforma é disponibilizada para simplificar os serviços, se adequando a nova era tecnológica do setor empresarial no Brasil. Facilitando a forma de fazer os lançamentos dos dados referentes às obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, simplificando as prestações das informações, sendo que não será mais necessário envio de outros documentos como declarações e relatórios enviados separados a cada entidade (BRASIL, 2014).

Com a implantação do eSocial irá positivamente diminuir o índice de redundância nas informações prestadas das pessoas físicas e jurídicas, onde que influenciará a qualidade dos dados relacionados aos trabalhadores e as contribuições previdenciárias e tributárias.

As informações das quais podem gerar redundâncias aos dados prestados são representados pelos seguintes vínculos: As contribuições previdenciárias, folha de pagamento, aviso prévio, as comunicações sobre os acidentes de trabalho e os memorandos do FGTS. Tendo ciência, ao empregador que se tiver algo fora do padrão descrito na legislação atual consequentemente a fiscalização será maior induzindo um total maior de arrecadação (BRASIL, 2014).



## **Cronograma de implantação do Sistema eSocial**

A plataforma é um Ambiente Nacional Virtual para envio de informações referentes as práticas trabalhistas exercidas através do departamento pessoal. Tendo prazos estipulados que devem ser cumpridos conforme as etapas das adequações que estará acontecendo gradualmente.

No que diz o manual do eSocial 2.4.02 as empresas deveram saber que o funcionamento:

Na prática, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do eSocial. Todos esses dados, na verdade, já são registrados, atualmente, em algum meio, como papel e outras plataformas online. No entanto, com a entrada em operação do novo sistema, o caminho será único. Todos esses dados, obrigatoriamente, serão enviados ao Governo Federal, exclusivamente, por meio do eSocial Empresas.

(Fonte: ESOCIAL, 2018 <https://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>).

Conforme o Decreto n. 8.373/2014, a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial, define o calendário de implantação, para começar a transmitir as informações por meio do sistema. Sendo estabelecido em primeiro momento ser instituído as empresas, voltadas ao faturamento acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) anuais. Como aliados os órgãos e entidades do governo federal, sendo eles:

- Caixa Econômica Federal;
- Ministério do trabalho – MTB;
- Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB;
- Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e
- Previdência Social.

Para as empresas terem acesso as informações e calendário de adaptação ao sistema foi criado o cronograma de implementação do eSocial, no qual informa as divisões das empresas em três grupos que passam ser responsáveis ao envio das informações trabalhistas, previdenciárias e tributária, sendo distribuído em quatro fases: A primeira fase - O envio dos eventos de tabela, na segunda fase - Pelo envio dos eventos não periódicos, a terceira fase – O envio dos eventos periódicos e quarta e última fase – Envio dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho – SST (ESOCIAL, 2018).

Os quatro grupos a serem enviadas pelo eSocial, devem seguir as orientações dispostas no (ESOCIAL, 2018) conforme a tabela 2, abaixo:

Tabela 2 – Grupos participantes do eSocial

<b>OBRIGADOS AO ESOCIAL</b>	
<b>GRUPOS</b>	<b>OSERVAÇÕES</b>
<b>1º Grupo:</b> Formando pelas Entidades Empresarias	Com faturamento no ano 2016 superior a R\$ 78.000.000,00 (Setenta e Oito Milhões de Reais)
<b>2º Grupo:</b> Formado por Entidades Empresarias que não sejam optantes pelo Simples Nacional.	Faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (Setenta e Oito Milhões de reais)
<b>3º Grupo:</b> Formados pelos Empregadores optantes pelo Simples Nacional, Empregadores, Pessoa Física, Produtor rural PF, e Entidades Sem Fins Lucrativos.	Exceto Doméstico
<b>4º Grupo:</b> Entes Públicos e Organizações Internacionais	-

(Fonte: Adaptada pelo autor)

Segundo o Comitê Diretivo do eSocial, o cronograma para obrigatoriedade de início da implantação da plataforma está atualizado, e instituído e atualizado em cinco fases a partir de janeiro de 2018, conforme a figura 2.

Figura 2 – Cronograma de implantação do eSocial



(Fonte: Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 05, 2018)

A figura 2 apresenta o cronograma alterado pela Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 05/2018 dando um prazo maior para o envio do eSocial, para que as empresas tenham um tempo para se adaptarem e aperfeiçoarem as demandas no processo de implante da plataforma, pois é notório que as empresas estão tendo dificuldades em se adequarem corretamente as nossas exigências ao novo modelo de informação (ESOCIAL, 2018).

A partir das atualizações feitas pela Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 5/2018 conforme o (ESOCIAL, 2018) apresentam cronologicamente as novas etapas:

- GRUPO 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:
- Fase 1: 08/01/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
  - Fase 2: Março/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
  - Fase 3: Maio/2018 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
  - Fase 4: Agosto/2018 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias

Novembro/2018 -Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS  
Fase 5: Julho/2019 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)  
GRUPO 2 - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:  
Fase 1: 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas  
Fase 2: 10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos  
Fase 3: 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019)  
Fase 4: Abril/2019 - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)  
Fase 5: Janeiro/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)  
GRUPO 3 - empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:  
Fase 1: 10/01/2019 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas  
Fase 2: 10/04/2019 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos  
Fase 3: 10/07/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento  
Fase 4: Outubro/2019 - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)  
Fase 5: Julho/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)  
GRUPO 4 - entes públicos e organizações internacionais:  
Fase 1: Janeiro/2020 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas  
Fase 2: (Resolução específica, a ser publicada) - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos  
Fase 3: (Resolução específica, a ser publicada) - torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento  
Fase 4: (Instrução Normativa RFB e Circular CAIXA específicas, a serem publicadas) - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)  
Fase 5: Janeiro/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST).

## **O impacto do eSocial para o Empregador**

Com a sistematização da nova plataforma os processos passam a ser simplificados, gerando ganho de tempo e agilidade na produtividade, o sistema irá beneficiar as subsidiárias nas gerações de recolhimentos do FGTS e os demais tributos, para tanto esses fatores iram contribuir para diminuir erros nas apurações que ainda nos dias atuais tendem a ocorrer na geração desses documentos (ESOCIAL, 2014).

Com a inovação eletrônica da implantação do sistema eSocial as empresas tendem a trabalhar em formato padrão, estando em conformidade com a legislação brasileira e também garantindo a segurança jurídica, em um ambiente de negócios que irá beneficiar de um modo geral, todas empresas que se adequarem (ESOCIAL, 2014).

Além de agilizar o processo, a substituição da entrega dos documentos a diversos entes por apenas uma operação no eSocial, de fato irá diminuir os gastos e o tempo dedicado a essas tarefas. Com tudo essa nova ferramenta traz outras vantagens, como segue a Tabela 3 do (ESOCIAL, 2014):

Tabela 3 – Vantagens com a implantação do eSocial

<b>VANTAGENS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Integração de processos;</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos e</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evitar duplicidade de informações.</li></ul>

(Fonte: Adaptada pelo autor)

Como citado anteriormente, o sistema é resultante de um trabalho coletivo que reúne representantes de órgãos governamentais e das principais categorias econômicas do país. Esse formato foi organizado com o intuito de disponibilizar uma plataforma simplificando os serviços, adequando e desburocratizando à realidade do setor empresarial brasileiro (ESOCIAL, 2014).

Conforme apresenta a figura 3, antes do eSocial os empregadores eram obrigados a preencher inúmeros documentos que possuem as mesmas informações.

## ANTES DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Figura 3 - Recolhecimento das informações antes do eSocial

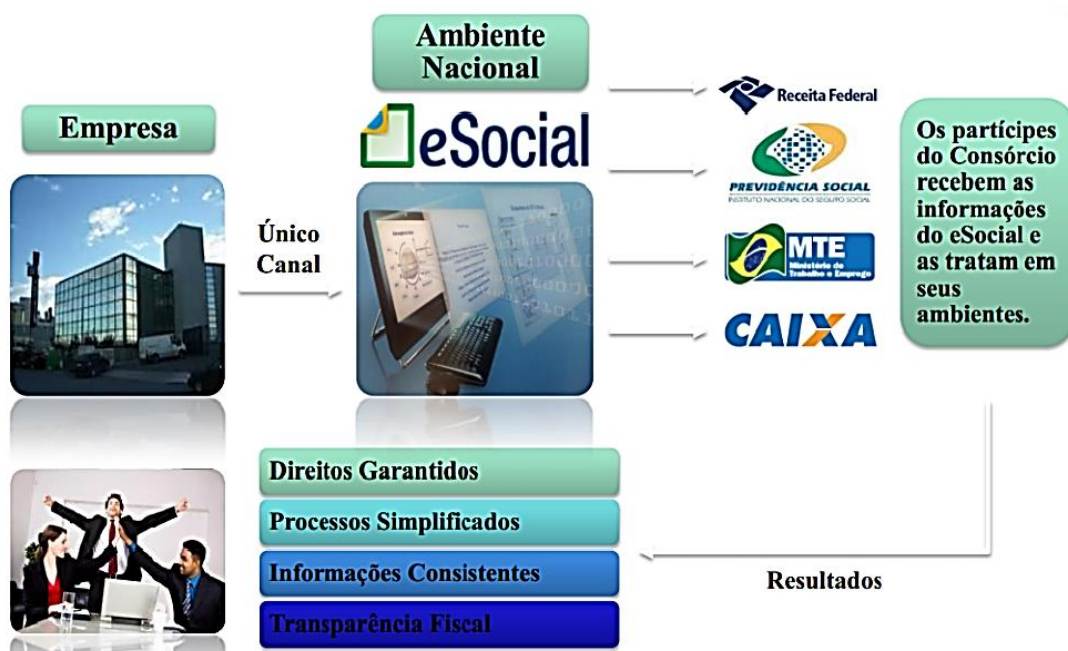


(Fonte: Consultaesocial.com, 2018)

Como na figura 4, os empregadores passam a prestar informações unificadas e padronizadas, reduzindo os custos operacionais e a erros de cálculos e cadastros.

## ADAPTAÇÕES DO ESOCIAL:

Figura 4 – Recolhimento das informações com o eSocial



(Fonte: Consultaesocial.com, 2018)

## **O impacto do eSocial para o Trabalhador**

O trabalhador será beneficiado com a efetivação em relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários, como também maior garantia à transparência referente às informações de seus contratos de trabalho. Como também aos registros referentes à folha de pagamento efetiva dos colaboradores e informações relacionadas à carga horária, local de trabalho, as funções inerentes aos funcionários e os tipos de riscos, como a insalubridade que se define em trabalhar em locais fechados e a periculosidade que é considerado por atividades perigosas que podem vir ocorrer acidentes aos trabalhadores (ESOCIAL, 2014).

No que diz a sistematização do (ESOCIAL, 2014):

A sistematização das informações no eSocial envolve os diversos tipos de relações trabalhistas em vigor no Brasil. Isso significa que trabalhadores celetistas, estatutários, autônomos, avulsos, cooperados, estagiários e sem vínculo empregatício terão suas informações registradas no eSocial.

Em vigor a nova forma de trabalho com a plataforma do eSocial, as operações desse sistema vão contribuir na melhoria das tomadas de decisões e em sua elaboração, conforme as políticas públicas, como nas prestações que levaram vantagens previdenciárias aos colaboradores (ESOCIAL, 2014).

## **O impacto do eSocial para o Governo**

O sistema eSocial irá beneficiar tanto quanto ao Governo quanto para as empresas e seus colaboradores. Segundo o Art. 3º do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2014), o eSocial rege-se pelos seguintes objetivos:

- 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.

Com a inovação da plataforma do eSocial o Governo passará a ficar mais antenado as informações trabalhistas e previdenciárias que as empresas apresentarem, sendo analisadas em tempo real os diversos eventos referentes aos funcionários, onde que estará disponível as informações as entidades participantes do projeto eSocial (ESOCIAL, 2014).

Para Duarte (2013) a implantação da plataforma irá transparecer as informações trabalhistas, contribuindo a Previdência Social a uma pacificação financeira e a diversos benefícios no aspecto de segurança social, como o trabalhador rural que tem certa fragilidade ao comprovar sua atividade no momento de requerer sua aposentadoria.

Sendo esta, uma medida de desburocratização. O objetivo do Governo Federal, ao criar o eSocial, é com objetivo de simplificar a prestação das informações referentes aos deveres fiscais, previdenciários e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas. Tais procedimentos vão substituir o preenchimento e a entrega de documentos e declarações, que antes eram preenchidos e enviados separadamente à cada órgão, sendo atualmente padronizados e unificados com as informações enviadas aos órgãos públicos (ESOCIAL, 2014).

### **As penalidades das não adaptações do eSocial**

Por este projeto estar ainda em andamento, suas penalidades não foram sancionadas, por isso aguardamos a aprovação para determinação das penalidades por não adaptações do eSocial.



### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para se adequar a legislação o ambiente tecnológico com intermédio do Governo, implanta a nova ferramenta ao Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) com a integração na plataforma ao módulo (eSocial) Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, que irá beneficiar as práticas trabalhistas no País. Com objetivo a proteção ao empregador e ao ambiente empresarial, inserindo informações claras e íntegras se fidelizando as informações ao Governo.

As legislações dentro da ótica da tecnologia vêm ajudando nos desenvolvimentos perante aos processos as execuções das leis, em tanto a experiência ao eSocial instituído através do Decreto n. 8.373, de dezembro de 2014 é fonte de contribuição ao empregador que estiver regulamentado, segundo a lei. Podendo ficar tranquilo quanto as informações, que atualmente, são padronizadas e unificas para envio aos entes públicos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, conhecida com sigla CLT do Decreto n. 5.452/1943, são atribuídas num contexto regulamentador as relações individuais e nas relações coletivas referentes ao meio trabalhista. Com a intenção de regulamentar às divergências que ocorrem dentro das empresas brasileiras, para isso foi criado o eSocial vindo a partir do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), facilitando tanto no entendimento governamental quanto na regulamentação e igualização na ótica empresarial.

No entanto, o eSocial vem para aprimorar a legislação já existente em sua execução, otimizando o processo operacional ao empregador, a garantia em relação dos direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores e para o Governo a facilidade de vistoria, controle em tempo real as informações enviadas pelos empregadores e da busca a redução dos índices de sonegação e demandas trabalhistas.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1 de mai. de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 15 out. 2018.

\_\_\_\_\_.BRASIL. Decreto n. 6022, de 22 de jan. de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – Sped.** Brasília, DF, jan. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6022.htm)>. Acesso em 11 out. 2018.

\_\_\_\_\_.BRASIL. Decreto n. 8373, de 11 de dez. de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá Outras Providências.** Brasília, DF, dez. 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm)>. Acesso em: 02 set. 2018.

CONSULTA ESOCIAL. **O PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário no Consulta eSocial.** Disponível em: <<https://www.consultaesocial.com/o-que-%C3%A9-e-social.html>>. Acesso em 20 out. 2018.

ESOCIAL. **Alteração da Resolução CDES nº 5 do Comitê Diretiva do eSocial.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/resolucao-do-comite-diretivo-do-esocial-no-5-de-2-de-outubro-de-2018>>. Acesso em 25 out. 2018.

\_\_\_\_\_.ESOCIAL. **Conheça o eSocial.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em 13 out. 2018.

\_\_\_\_\_.ESOCIAL. **Manual de orientação do eSocial.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2.4.02.pdf-previa>>. Acesso em: 18 out. 2018.

\_\_\_\_\_.ESOCIAL. **Produção empresas.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/ambiente-de-producao-empresas>>. Acesso em 25 out. 2018.

MICHEL, Maria Helena. **Mitologia e pesquisa científica em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **eSocial: Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.** Atlas, 09/2014.

SANTOS, Daniele do Nascimento. **Mudanças ocorridas com a implantação do eSocial nas práticas trabalhistas no Brasil.** 2017. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/14501>>. Acesso em 15 nov. 2018.

SILVA, Marilene Luiza da. **Administração de departamento de pessoal.** 14 eds. Atual, São Paulo: Erica 2015.

RECEITA FEDERAL. **SPED - Apresentação.** Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acesso em 05 nov. 2018.

\_\_\_\_.RECEITA FEDERAL. **SPED - Objetivos.** Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/967>>. Acesso em 05 nov. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 18º REGIÃO. **Processos Solucionados.** Disponível em: <[http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2017/08/anual\\_2017.pdf](http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2017/08/anual_2017.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2018.

\_\_\_\_.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 18º REGIÃO. **Processos Solucionados.** Disponível em: <[http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2018/11/anual\\_10-4.pdf](http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2018/11/anual_10-4.pdf)>. Acesso em 20 nov. 2018.