

A photograph of three business professionals in a meeting. A woman in a dark blazer stands and looks at a tablet held by a woman in a plaid shirt. A man in a plaid shirt sits next to her, looking at the tablet. The scene is set in an office with a whiteboard in the background. The entire image has a warm, orange-toned overlay.

**GUIA COMPLETO
DO eSocial:
TUDO QUE VOCÊ
PRECISA SABER**



PREVINSA
CONSULTORIA EM PREVENÇÃO
CONTRA INCÊNDIOS

Introdução **03**

O que é eSocial? **05**

Por que o eSocial é importante? **10**

Qual o impacto do eSocial na Segurança do Trabalho? **13**

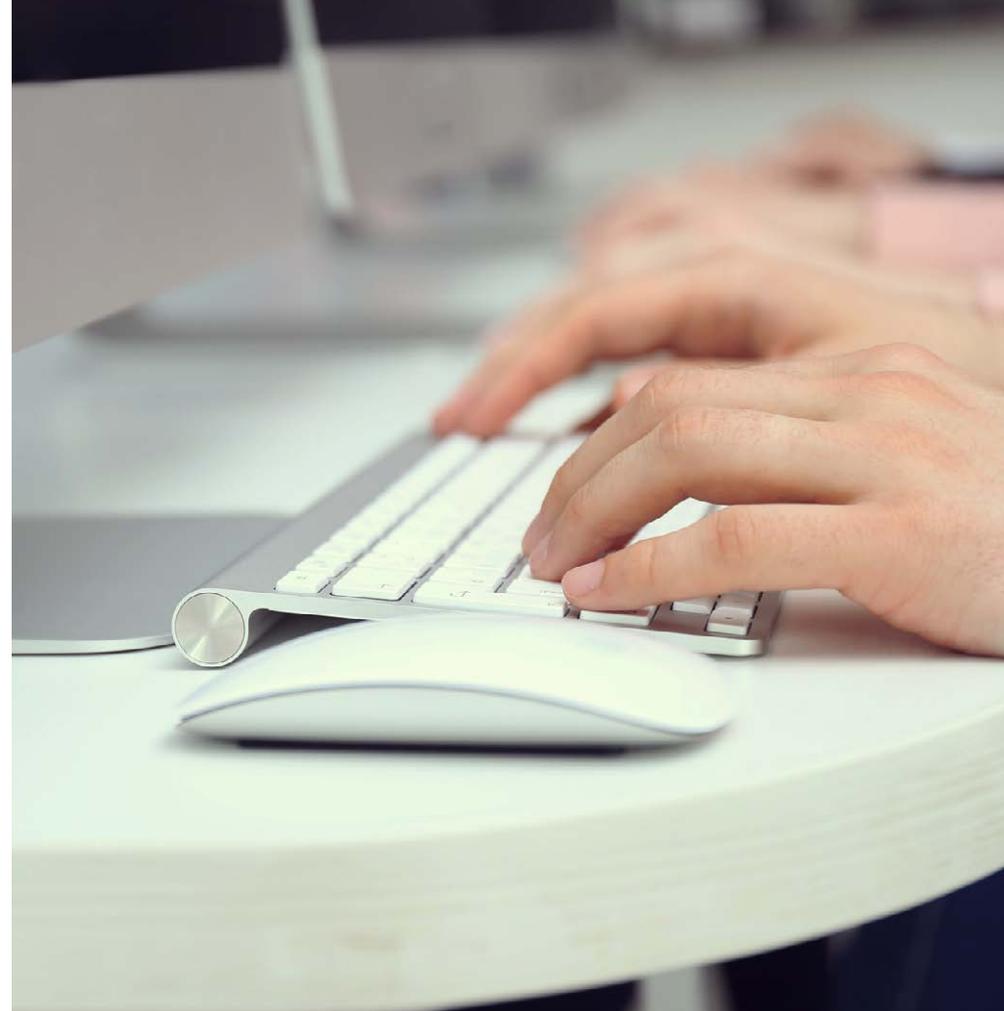
Como implantar na sua empresa? **17**

Mudou alguma coisa com a reforma? **23**

Conclusão **28**

Sobre a Previnisa **30**

Introdução



Este e-book tem como objetivo mostrar a você o que é o eSocial. Nele você encontrará o necessário para entender sobre o funcionamento e a origem desse programa, com foco na sua importância e implementação.





Nas páginas a seguir, destacaremos **o papel legal do eSocial**, explicando como ele fará diferença no país. Além disso, abordaremos como as mudanças prometem interferir nas questões relativas à [segurança do trabalho](#).

Por fim, falaremos sobre a **adequação dos novos procedimentos junto à reforma trabalhista**. São muitas mudanças para um momento só. Portanto, acompanhe de perto tudo o que você precisa saber!



O que é eSocial?



O ano de 2018 já começa diferente para as empresas de todo o país, afinal, a nova maneira de prestar informações no mundo do trabalho entra em vigor logo no primeiro mês.



Estamos falando, é claro, do eSocial, **um projeto originado** da parceria entre o Ministério do Trabalho, Caixa Econômica Federal, Secretaria de Previdência, INSS e Receita Federal.

Trata-se de um **programa que propõe facilitar os processos de prestação de informações** por meio da unificação e organização dos processos que funcionavam até 2017. É estimado que mais de 18 milhões de empregadores e 44 milhões de empregados passem pelos impactos dessa iniciativa.

Obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas serão processadas de uma forma nova, **capaz de combater a burocracia e simplificar a vida** tanto do [empregador](#) quanto do empregado.



A implementação do eSocial significa a **substituição de 15 prestações de informações ao governo**. Todas elas agora podem ser feitas em um único momento.

Uma vez que os dados que compõem o programa **já são exigidos atualmente pelas empresas**, em prazos e meios distintos (alguns ainda em papel), não se trata de incluir uma nova obrigação ao mundo corporativo, mas sim, **trabalhar para a melhoria**.





O ESOCIAL E O MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

Entre os MEIs, **o eSocial só funcionará para aqueles que possuem empregados.** A data limite para obrigatoriedade, nesse caso específico, é julho de 2018.

O SIMEI continuará sendo o sistema de recolhimento dos tributos, no mesmo esquema atual. Junto a isso, os MEIs terão que utilizar o eSocial para cumprir as obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias daqueles a quem ele decidir empregar.



QUAIS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO SERÃO SUBSTITUÍDOS PELO ESOCIAL?

Com o eSocial, **15 obrigações poderão ser enviadas ao Governo de uma única vez**. Algumas são ligadas diretamente à **Segurança do Trabalho**. Os documentos são:

- **Guia de Recolhimento do FGTS** e de Informações à Previdência Social (GFIP);
- **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**, para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT;
- Relação Anual de **Informações Sociais** (RAIS);
- Livro de **Registro de Empregados** (LRE);
- Comunicação de [Acidente de Trabalho](#) (CAT);
- Comunicação de **Dispensa** (CD);
- **Carteira de Trabalho** e Previdência Social (CTPS);
- **Perfil Profissiográfico** Previdenciário (PPP);
- **Declaração do Imposto** de Renda Retido na Fonte (DIRF);





- **Declaração de Débitos** e Créditos Tributários Federais (DCTF);
- Quadro de **Horário de Trabalho** (QHT);
- **Manual Normativo** de Arquivos Digitais (MANAD);
- Folha de **pagamento**;
- Guia de **Recolhimento do FGTS** (GRF);
- Guia da **Previdência Social** (GPS).





Por que o eSocial é importante?

A redução da burocracia e o ganho de produtividade são os maiores ganhos para o setor produtivo. Contudo, o eSocial não atingirá somente os empregadores, mas também beneficiará a classe trabalhadora. Afinal de contas, ele possibilitará a garantia do acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários de maneira muito mais eficiente.



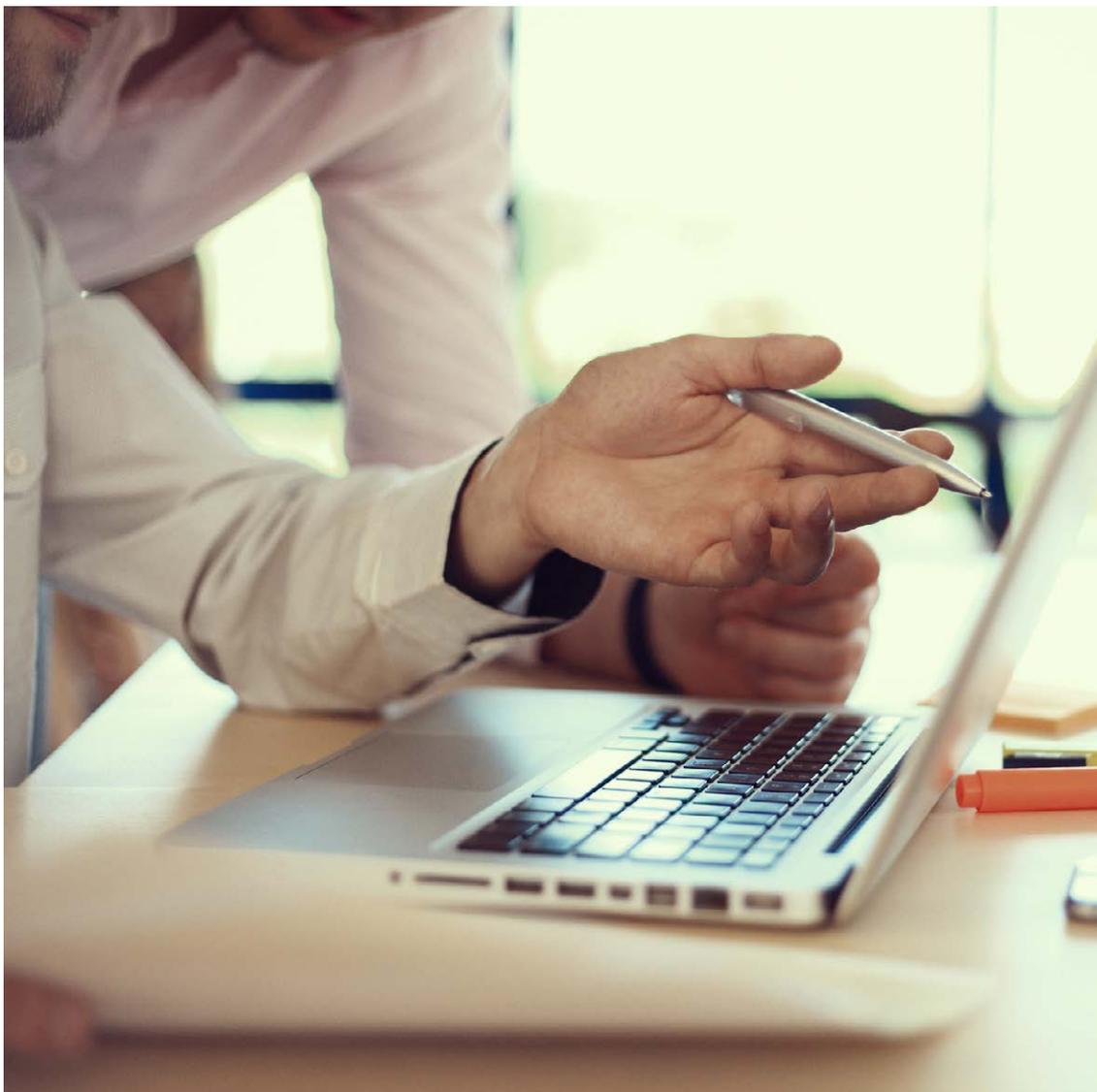


Com as leis centralizadas e a organização dos tipos de informação que deverá ser prestada ao governo, **será muito mais fácil cumprir as obrigações** em geral.

Entre o grupo de ganhos práticos também está a **descontinuidade da obrigação** que os funcionários tinham de integrar em formulários e declarações. Isso porque **toda prestação de dados será feita diretamente para a plataforma do eSocial**, de maneira padronizada e moderna.

Por sua vez, o empregador terá a chance de **atuar com mais segurança nos processos e transparência jurídica**, libertando-se de passivos fiscais e trabalhistas que só atrapalham o fluxo do empreendimento.





No início, **pode ser que os trabalhadores encontrem problemas nos registros** pelo simples fato de não estarem acostumados. Entretanto, conforme utilizarem a plataforma com mais intensidade, **a praticidade dos processos será rapidamente perceptível**, aumentando os níveis de produtividade.

Outra vantagem do programa é a diminuição do índice de fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista do país, já que barganhas, acordos e, até mesmo, retroativos serão impedidos. Todo o processo será automatizado das primeiras às últimas etapas. Você está pronto para essa realidade?



Qual o impacto do eSocial na Segurança do Trabalho?



Uma mudança trazida com o eSocial que implica na transformação da rotina dos profissionais do RH e da **Segurança do Trabalho** é que os eventos tempestivos deixam de ser comunicados ao governo mensalmente ou anualmente, para serem informados à medida que ocorrerem.





Sendo assim, **as empresas precisarão ficar em estado de alerta** quanto ao prazo para divulgação de cada um dos eventos. Confira a seguir **quais serão as mudanças para outros quesitos ligados à Segurança de Trabalho.**

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Em casos de acidente de trabalho, o prazo para envio da CAT é somente até o primeiro dia útil seguinte ao evento. **Dados sobre o atendimento médico poderão ser transmitidos** após o envio.





ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL (ASO)

Cada ASO emitido **precisa ser comunicado até o dia 7 do mês subsequente à emissão**. A regra segue tanto para questões de ASO admissional, demissional, periódico, de retorno do afastamento ou mudança de função.

CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO – FATORES DE RISCO

Toda organização que **contar com trabalhadores expostos a fatores de risco**, determinados na Tabela 21 – Fatores de Risco Ambientais, é obrigada a comunicar a condição pelo eSocial.





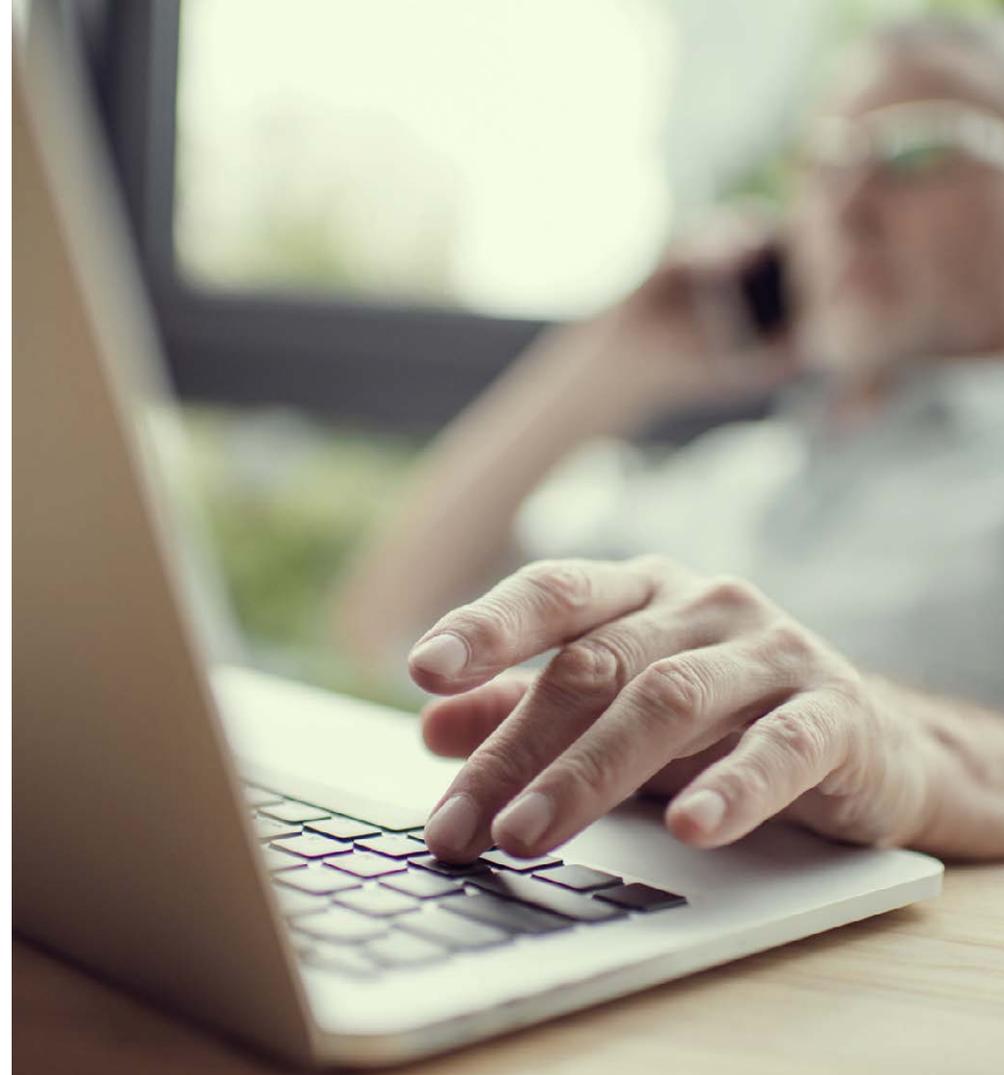
Além disso, **é preciso informar os casos de mudança do colaborador** para ambientes com exposição a fatores de risco. Da mesma forma, o término do exercício das atividades do colaborador em locais do tipo.

Todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) fornecidos aos trabalhadores devem ser igualmente informados.

O prazo para prestar essas informações é sempre até o dia 7 do mês que segue a ocorrência (ou antes do envio das informações de remuneração dos colaboradores).



Como implantar na sua empresa?



O sistema eSocial é de adesão obrigatória e o prazo é agora. Para quem está em cima da hora com as novas obrigações, saiba que investir em tecnologia e capacitação é essencial.





A IMPORTÂNCIA DO PREPARO

Além disso, **o estabelecimento de estratégias para a adequação correta aos novos processos** é uma boa opção para quem quer cumprir as exigências da legislação sem ficar fora do prazo.

Para implantar o eSocial em sua empresa, antes de tudo, **entenda que é necessário “limpar” e preparar a instituição** para que ela se encaixe no modelo do governo.

Desligamentos, admissões e pagamentos de férias retroativos são pontos críticos que **não serão mais permitidos pela fiscalização do sistema.**

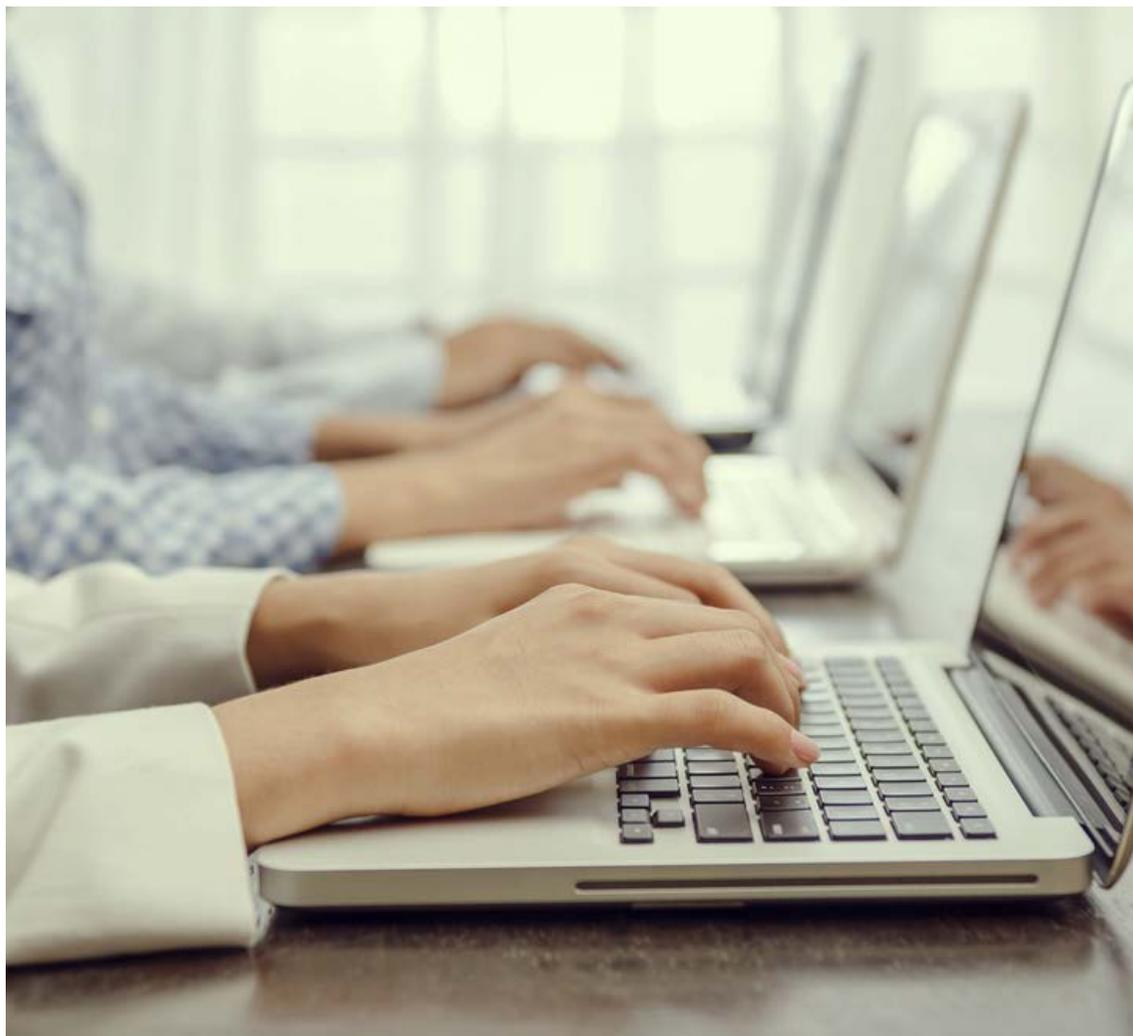




Antes do empregado dar início ao trabalho, a admissão já precisará ter sido enviada. Quanto ao desligamento, passa a ser fundamental que o pedido tenha o prazo idêntico ao prazo do pagamento.

Deixar tudo para a última hora tornará sua **empresa vulnerável à fiscalização** por conta da necessidade de fazer retificações ao abrir a folha do mês anterior. Se você não quer chamar a atenção dessa forma, o tempo para eliminar os pontos críticos já chegou.





IMPLEMENTANDO O ESOCIAL

Ao instalar o eSocial, os processos já começam a mudar. Para início de conversa, os dados cadastrais do empregador **precisam ter a validação completa no sistema a partir do CNPJ ou CPF** que devem ser cadastrados pela empresa ou pessoa física.

Quanto aos funcionários, eles deverão cadastrar o CPF e o CNIS para ter os dados validados. **Todos os usuários do sistema deverão comunicar as informações quanto a jornada contratual**, mesmo que não sejam obrigados a marcar ponto registrando entrada e saída.





No momento de enviar os eventos, o **usuário pode fazer uso do Web Service e do Portal Web**. O próprio sistema do eSocial se responsabiliza por validar as informações online.

Dessa forma, não é necessário utilizar um **Programa Gerador de Declaração** (PGD) para elaborar e informar os dados requisitados. **Isso representa um grande avanço** para os funcionários que tinham que montar um arquivo no computador e aplicar as validações no PGD (Sefip, Dirf, Rais e outras soluções).

Desde então, **uma conexão direta entre o sistema utilizado pela empresa e o eSocial é estabelecida**. A empresa pode, simplesmente, criar um evento preenchendo os campos diretamente no portal do eSocial.

Quanto à forma de informar os dados diários, **as organizações estão livres para escolher o modo que mais agrada**. Os eventos podem ser enviados por uma única máquina, de uma só vez, por cada funcionário responsável, ou o método que mais se **adequa a sua realidade**.





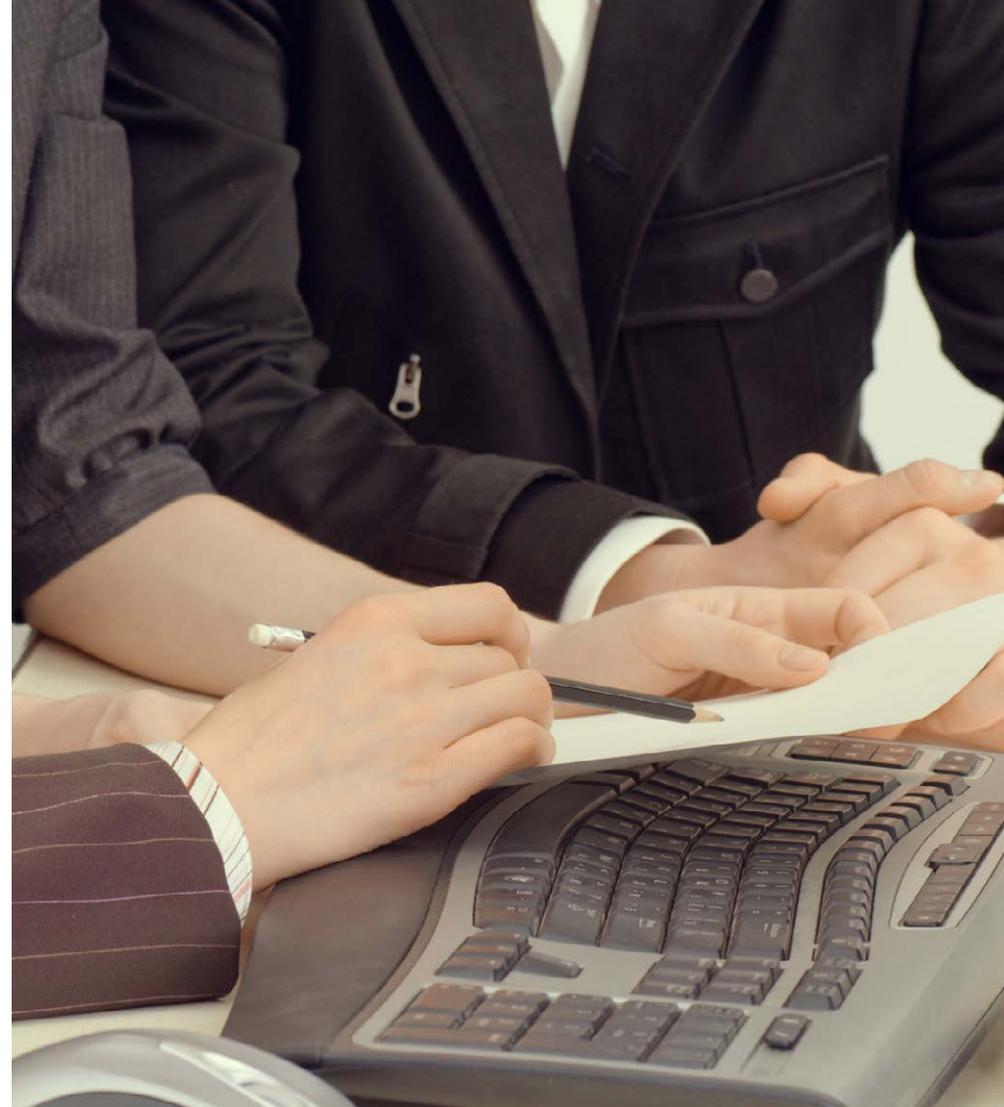
É importante ter em mente que a empresa deve manter o **controle absoluto sobre a forma de envio.**

Já em relação a segurança, **os empregadores podem ficar bem tranquilos**, pois todas as empresas com mais de dois empregados têm direito a um certificado digital que garante sigilo fiscal (quem for MEI e tiver de um a dois funcionários deverá utilizar um código de acesso).

O empregador é a única pessoa da empresa que terá acesso aos dados do empregado. Além dele, somente os órgãos e entidades inclusos na fundação do projeto poderão acessá-los.



Mudou alguma coisa com a reforma?



Juntos, o eSocial e a Reforma Trabalhista, simbolizam um marco nas relações tanto entre governo e empresa, quanto entre empregados e empregadores.





Com a reforma que entrou em vigor no final de 2017, **o eSocial precisou se adequar a algumas mudanças provocadas**. Entretanto, apesar de alterar o cotidiano dos empregados e empregadores, o impacto sobre o layout do eSocial não chega a ser drástico.

Ainda assim, há quem acredite em uma prorrogação do prazo para implementação total do sistema por conta da nova legislação trabalhista, **já que não foi prevista quando o programa foi inicialmente desenvolvido**.

A reforma trabalhista alterou a jornada de trabalho, aumentando a duração semanal para o trabalhador parcial. Com a nova lei, a escala 12x36 passou a ser reconhecida para todas as áreas.





Além disso, o parcelamento das férias (que agora poderão ser divididas em até 3 momentos) e os processos de admissão e demissão também mudaram, o que impacta na forma como as informações devem ser imputadas no sistema do eSocial.

A remuneração da hora extra e do banco de horas recebeu alterações, assim como a mudança no cálculo do deslocamento e as pausas de alimentação e repouso.

Segundo a legislação, **toda empresa deverá ter um Livro de Registro de Empregados** para cadastro da qualificação profissional de cada funcionário e cada situação que interessa à [proteção](#) do trabalhador.





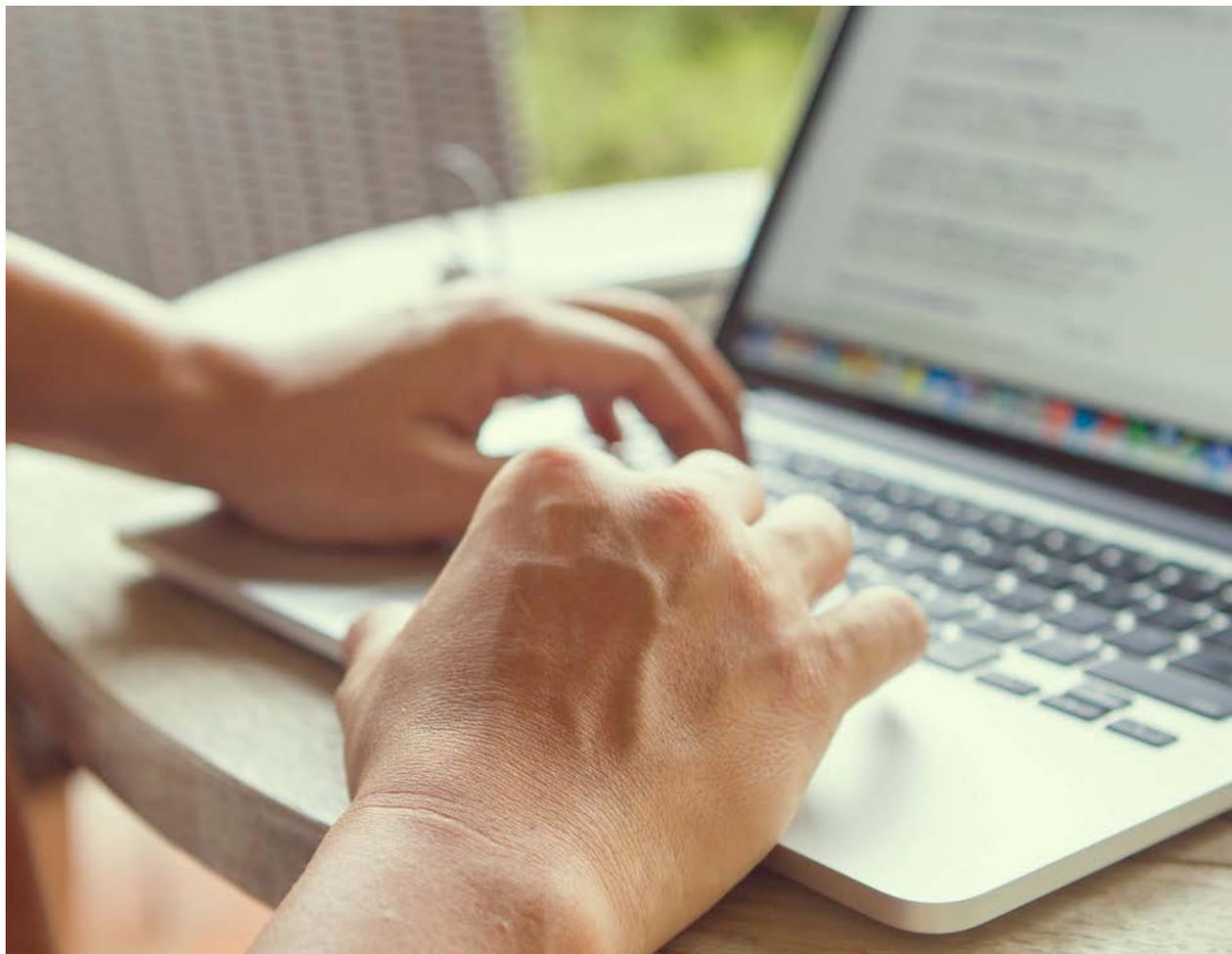
Assim, se o empregado sofrer acidente de trabalho, **o registro deverá ser documentado no livro**. Da mesma forma, dados como a data de admissão, prazo de duração de contratos e férias terão que ser inseridos.

Com um planejamento adequado e uso correto das ferramentas, tanto o eSocial quanto as obrigações da reforma trabalhista, **poderão proporcionar melhorias significativas nas relações de trabalho**, gerando mais oportunidades, transparência e segurança para todos.

Confira as mudanças da reforma com **impacto direto no eSocial**:

- **admissão de trabalhador para jornada de trabalho intermitente** (modelo esporádico, em dias alternados ou durante algumas horas);
- contratação por **empregada**;
- admissão de trabalhador para **trabalho remoto**.





É importante ressaltar que o eSocial já está adequado para tais alterações. Assim, **não será necessário assinar a carteira de ninguém para contratar apenas por um dia ou por empreitada.** No caso de jornada intermitente, o próprio sistema já calcula o imposto sem complicações.



Conclusão



O eSocial promete institucionalizar um sistema de prestação de contas por meio de uma plataforma única, centralizando o informe dos dados previdenciários e trabalhistas para os órgãos unificados.

Com as novas regras, as organizações **passam a comunicar informações sobre folha de pagamento, [saúde e segurança do empregado](#)**, mudanças contratuais, entre várias outras.





Por ser integrante do sistema do Governo Federal, **as promessas de mudanças que melhorarão as rotinas de trabalho** vêm da Caixa Econômica Federal, junto à Previdência Social, Ministério do Trabalho e a Receita Federal.

Como vimos neste e-book, a transformação na escrituração fiscal e contábil das empresas abre caminho para uma prática mais controlada, moderna e fiscalizada.

Esperamos que você tenha aproveitado nossas informações para **tirar dúvidas e se preparar para o que vem por aí!** Boa sorte na implementação!





A PREVinsa é uma empresa especializada na aplicação de treinamentos in company e consultoria de projetos de prevenção contra incêndios. Oferecemos a nossos clientes uma solução completa. Desde o desenvolvimento do Projeto de Prevenção Contra Incêndios, treinamentos In Company com o nosso Campo de Treinamento Móvel e ainda com nossa Escola de Segurança com treinamentos digitais.

Nascemos em 1999 na Espanha e chegamos ao Brasil em 2013. A Previnsa possui atualmente 20 unidades móveis de treinamento e está presente em Portugal e Reino Unido.

Acreditamos que o melhor caminho para guardar vidas é um sistema de prevenção composto por: procedimentos preventivos robustos, equipamentos de alta tecnologia e eficácia na capacitação dos trabalhadores. Somos uma empresa global e oferecemos serviços de qualidade, através de profissionais e equipamentos altamente qualificados com respeito ao meio ambiente e as comunidades onde estamos presentes.

