



CENTRO PAULA SOUZA



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS
SANTOS PENCHEL – ETEC**

Ana Luiza Ferreira Dos Santos

Dyovana Vieira

Maria Clara Miranda Martins

ESOCIAL: Carteira Digital e Admissão Digital

CACHOEIRA PAULISTA- SP

2023

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS
SANTOS PENCHEL – ETEC**

Ana Luiza Ferreira Dos Santos

Dyovana Vieira

Maria Clara Miranda Martins

ESOCIAL: Carteira de Trabalho e Admissão Digital

Trabalho de conclusão de
curso apresentado ao curso técnico
em Recursos Humanos da Etec Professor Marcos
Uchôas dos Santos Penchel orientado
pelo prof. Wellington Ventura Cotrim
como requisito parcial para obtenção do
título de técnico de Recursos Humanos

RESUMO

O Esocial é um projeto do Governo Federal que tem o intuito de facilitar o envio de informações para o empregador, em relação aos trabalhadores que exercem exercícios remunerados. Em outras palavras, o Esocial (Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas) é uma folha de pagamento vinculado ao sistema que as empresas passaram a usar atualmente.

Esse trabalho mostra como toda essa tecnologia do Esocial trouxe facilidades para a área de Recursos Humanos e também aponta as dificuldades que estão sendo encontradas para implementar em todas as empresas, já que é algo obrigatório para todas. O departamento pessoal e escritórios de contabilidade foram algumas áreas que adotaram esse sistema na rotina.

PALAVRAS CHAVES

Esocial, Recursos humanos, Empresas, Sistema, Processos.

ABSTRACT

Esocial is a Federal Government project that aims to facilitate the sending of informatizou to the employer, in relation to workers who carry out paid activities. In other words, the Esocial (Digital bookkeeping system for tax, social security and labor obligations) is a payroll linked to the system that compenses are currently using.

This work shows how all this Esocial technology has brought facilities to the Human Resources area and also points out the difficulties that are being encountered in implementing it in all companies, since it is something mandatory for all. The personnel department and accounting offices were some areas that routinely adopted this system.

KEY WORDS

Esocial, Human resources, Companies, System, Processes

INTRODUÇÃO

No e-social as informações que fazem parte dele são: Admissões e desligamentos, horas trabalhadas, alterações salariais, folha de pagamento.

Nele é permitido que o governo seja informado sobre a situação dos vínculos empregatícios, previdenciários, contribuições, folhas de pagamento, informações do FGTS e outros. A implantação desse sistema trouxe inúmeros benefícios aos empregadores brasileiros, que não precisam mais preencher vários papéis, ou utilizar canais diferentes de comunicação, basicamente foi simplificado a um único canal.

Tem como resultado positivo para empresas aumento da produtividade da equipe e menor margem de erro nos cálculos.

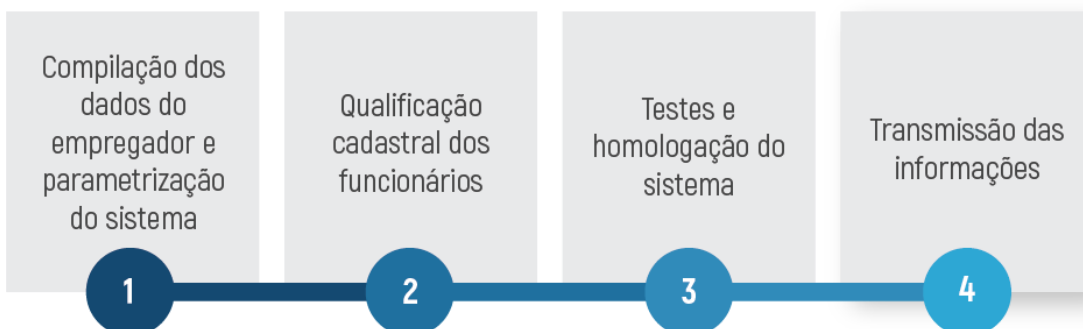
As empresas tiveram que reaprender a execução dos processos, para saber como fazer nesse novo modo, pois gerou uma padronização das informações.



DESENVOLVIMENTO

Quando falamos sobre praticidades e melhorias para a empresa, logo pensa-se no e-social. Que é uma ferramenta que traz facilidades para os funcionários de várias áreas, auxiliando na organização de documentos digitais sem precisar dos documentos físicos, para a contratação, demissão e etc. vários benefícios

acompanham essa nova mudança, como a economia de tempo, mão de obra e maior segurança no armazenamento de dados, tanto do funcionário quanto da empresa.



O e-social visa padronizar e unificar as transmissões fiscais relativas aos trabalhadores direto de um banco de dados do governo, não é mais um agente fiscalizador que vai até o contribuinte em busca das informações, agora é a empresa que vai até o órgão de fiscalização. O programa deve ser usado por todas as pessoas jurídicas, inclusive MEI que possuem funcionários e pessoas que contratam empregados domésticos, sendo assim sempre que tiver uma relação de empregado e empregador o sistema comunica o governo tudo que acontece com seus colaboradores, tanto na questão administrativa quanto na área de medicina e saúde ocupacional.

“A implantação do e-social viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhista, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado as micro e pequenas empresas. (Art.3º Decreto nº8.373/2014)

Obrigações que fazem parte do e-social, são as informações que devem ser declaradas ao governo em um determinado período, sendo elas:

1. **GFIP**: Guia de recolhimento do FGTS e das informações previdenciárias;
2. **RAIS**: Relação anual de informações Sociais;

3. **CAGED**: Cadastro geral de empregados e desempregados, com a finalidade de manter controle sobre as admissões e demissões dos funcionários que trabalham sob o regime da consolidação das leis do trabalho (CLT);
4. **LRE**: Livro de registro de empregados
5. **CD**: Comunicação de dispensa
6. **CAT**: Comunicação de acidentes de trabalho
7. **CTPS**: Carteira de trabalho e previdência social
8. **QHT**: Quadro de horários de trabalho
9. **DIRF**: Declaração do imposto de renda retido na fonte
10. **PPP**: Perfil profissiográfico previdenciário
11. **DCTF**: Declaração de débitos e créditos tributários federais
12. **MANAD**; Manual normativo de arquivos digitais
13. **GRF**: Guia de recolhimento do FGTS
14. **GPS**: Guia de previdência social
15. **PPRA**: Programa de prevenção de riscos ambientais
16. **PCMSO**: Programa de controle médico de saúde ocupacional
17. **Folha de pagamento**

Segundo Flavio Sanceverino a nova era do departamento pessoal chegou e é preciso se adaptar as mudanças para não sofrer as consequências como aplicação de multas por não gerar as informações corretas ou incompletas.

|"O departamento pessoal ficou sabendo o responsável por cuidar de toda a parte burocrática, como admissões e demissões de funcionários, cálculos de rescisão de contrato, concessão de férias, afastamento, 13º salário, faz cumprir a lei segundo a CLT, O responsável por esse departamento é o contabilista, profissional com conhecimento na área trabalhista e previdenciária. Empresas de grande porte tem o departamento pessoal atuando dentro das empresas, já as empresas de pequeno porte terceirizam o serviço para os escritórios de contabilidade. (Azevedo.2014)"

Cabe ao departamento pessoal observar calcular e controlar todos os valores referentes a proventos e descontos do trabalhador que fizer jus.

"Para desenvolver suas atividades a empresa precisa de pessoas, as quais constituem os seus Recursos Humanos. Elas são fundamentais para que a empresa possa atingir seus objetivos. Mas para que isso aconteça, as pessoas que compõe a organização precisam ser eficientes. Quanto mais eficientes melhores resultados serão alcançados pela empresa. De nada adianta dispor de ótimos recursos materiais e de excelentes recursos técnicos administrativos se ela não possuir recursos humanos capacitados e motivados ao utilizá-los (Rocha.2012, P.10) "

Vendo as mudanças no mundo de hoje, é exatamente necessário que o departamento pessoal não fique só trabalhando em uma mesa remotamente, mas também conhecer tudo que compõe uma empresa.

Como toda atualização tem seus benefícios, também vem acompanhado de dificuldades. Uma dessas dificuldades é a migração do sistema manual para o sistema digital, que é um processo que precisa de tempo para ser finalizado. Com isso existe muitas empresas que ainda estão no sistema manual por conta dessa dificuldade. O eSocial ainda é uma grande dúvida para empresários e principalmente profissionais de escritórios contábeis, pois o

maior dos obstáculos a serem enfrentados estão relacionados com a estrutura tecnológica, ou seja, a adaptação desses funcionários com o novo sistema.

“A verdade é que não é mais possível descumprir prazos, buscar alternativas ou burlar a legislação sem ficar exposto aos riscos de penalidades ou multas. Com o e-Social a rotina das empresas mudou, antes era possível deixar de gerar e informar algumas obrigações sem que o governo identificasse em tempo real as irregularidades, pois não existia um controle tão eficaz, e assim, muita coisa passou despercebida. (Eflow.News /2018)”

Microempresas também adotaram esse novo método desde de 2018, porém por ser um negócio pequeno, a administração fica com dificuldades no processo de contratação, demissão e etc.. Temos como exemplo uma microempresa **JF Esquadrias** na cidade de Cachoeira Paulista que vem enfrentando essas dificuldades para a melhoria da administração da empresa.

“Micro e pequenas empresas sem um setor de departamento pessoal certamente serão as mais afetadas, diante da exigência para que centenas de informações diárias sejam lançadas ao sistema. Muitas rotinas internas precisarão ser alteradas, exigindo organização de dados e a aquisição de softwares. Isto irá atingir também pessoas físicas que empregam funcionários e, portanto, são empregadores sujeitos ao eSocial. (site.contábil/2019)”

A dificuldade maior das microempresas, se encontra na parte de que se houver uma pequena mudança de dados, o sistema automaticamente não aceita a continuação do processo, como por exemplo, Funcionários que foi registrado com nome de solteiro e após se casar, mudou para o nome de casado ou funcionários que perderam a carteira de trabalho e fizeram uma segunda via com um novo número de PIS, isso tudo se não estiver correto, o sistema não da continuação no processo. Por isso as microempresas têm tido bastante dificuldade na migração da carteira de trabalho física para o esocial pois exige um tempo para essa mudança, e por se tratar de uma microempresa, os funcionários são reduzidos e as mesmas pessoas que trabalham com a

administração da empresa, são as mesmas que cuidam da produção, sendo assim, acaba não tendo tempo para resolver essas pendências.

“São vários os motivos da mortalidade empresarial no país. Conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação – IBPT (2013) as principais causas do desaparecimento dos pequenos negócios é a falta de planejamento e informações do mercado, seguida da complexidade tributária e burocracias, dentre outras. (edu.brasil//2016)”

Tendo em vista essas dificuldades encontradas nas microempresas, conforme o site do governo federal do Brasil, será lançado um site com o acesso mais fácil para a realização das atividades no esocial, para essas empresas ganharem mais tempo com a parte burocrática da empresa.

“Para facilitar os procedimentos dos pequenos empregadores o Governo vai lançar sites simplificados na Internet. Para os MEI será lançado um portal semelhante ao eSocial do Empregador Doméstico. O ambiente simplificado não exigirá nenhum sistema do empregador, sendo que os dados serão informados diretamente no site do sistema. A entrada nesse ambiente se dará por meio de código de acesso (o mesmo usado no portal do eCAC da Receita Federal) e não será necessária a utilização de certificado digital.”

Conclusão

conclui-se que o esocial veio para trazer grandes oportunidades para o empregador e empregado, agregando nas contratações e tendo a maior segurança, com as burocracias de papéis e podendo cuidar mais detalhadamente sobre os direitos trabalhistas e previdenciários do empregador.

No entanto, vemos que com cada individualidade de cada empresa, foi preciso que o esocial tivesse meios para solução dos problemas que cada empresa enfrentaria, como a falta de tempo, que foi citada pela empresa **JF**

Esquadrias. Com isso temos a certeza que o esocial foi sim uma mudança que veio para melhorar e que aos poucos está se encaixando na vida de todos.

ESOCIAL: DIGITAL EMPLOYMENT CARD AND DIGITAL ADMISSION

Referências

<https://www.topdata.com.br/o-esocial-impacto-nas-empresas/>

<https://consultacadastral.inss.gov.br>

<https://blog.convenia.com.br>esocial>

<https://tangerino.com.br/blog/o-que-e-esocial/>

<https://unifacvest.edu.br/assets/uploads/files/arquivos/03d8d-tccfinal-carolina.pdf>

<https://blog.contaazul.com/entenda-o-programa-esocial>

