



eSocial

O que vai mudar na nossa relação
trabalhista e previdenciária



INOVE CONTABILIDADE

A INOVAÇÃO É A FERRAMENTA MAIS FORTE PARA O SUCESSO DE UMA ORGANIZAÇÃO



eSocial

O QUE É ESOCIAL?

Nova forma de enviar ao Governo (Ministério do Trabalho, Receita Federal, Previdência Social e Caixa Econômica Federal (gestora do FGTS), as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias para um ÚNICO BANCO DE DADOS na internet.

eSocial foi instituído pelo Decreto 8.373/14 e mais detalhes estão no portal www.esocial.gov.br relativo a saúde e segurança do trabalho, eficácia e aumento da fiscalização, bem como, aumento da eficiência em autuar, visto que, a empresa obrigatoriamente estará disponibilizando todos os dados para que o governo possa fazer as análises e confrontos.

Serão cerca de 45 (quarenta e cinco) micro-declarações, com informações muito detalhadas sobre as relações trabalhistas.

Todos os sistemas de gestão de pessoas no Brasil serão alcançados e terão que ser atualizados para a realidade do eSocial.

eSocial começará em **Julho/2018** para empresas do grupo 2. Porém, como já temos o ambiente de testes disponíveis faremos os primeiros envios a partir de **Junho/2018**.

Antes do início, vários procedimentos precisam ser alterados, pois haverá um detalhamento muito grande no envio das informações.

Fique atento às **nossas orientações** sobre os procedimentos que precisarão ser seguidos para evitar **Autuações e Multas** à empresa, bem como o **bloqueio conjunto das certidões negativas dos órgãos governamentais**.

Em caso de autuação por parte do Ministério do Trabalho, a empresa ficará suscetível a uma fiscalização trabalhista retroativa aos últimos cinco anos, conforme previsto no manual do eSocial.

4722-6549



94171-4800





eSocial

PARA QUEM É O ESOCIAL?

Para os trabalhadores: Garantia de Direitos – Os Trabalhadores terão acesso a todos os dados de sua relação laboral com o empregador através da internet.

Para o Governo: Maior poder de fiscalização na garantia de direitos dos trabalhadores e exigência do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias pelo empregador.

Para os empregadores: Condensação de processos, pois, englobará as informações de (FGTS, GPS, DIRF, CAGED, CAT, RAIS, FOPAG, MANAD, LIVRO DE REGISTRO DE EMPREGADOS, SEGURO DESEMPREGO), porém, esta simplificação só virá quando todos os procedimentos estiverem adequados ao eSocial.

E é para apresentar esses **procedimentos** que elaboramos esta cartilha que deverá ser seguida por todos os empregadores.

EVENTO RETROATIVO OU POSTERIOR

Com as novas exigências de procedimentos do eSocial, praticamente todos qualquer tipo de movimentação trabalhista ou comunicado que **“antes eram possíveis de se fazer fora da data, tanto de forma retroativa ou posterior a ocorrência, não serão mais possíveis sem o risco de autuação e multas”**.

POR EXEMPLO:

Admissões, Demissões, Férias, Transferências entre Empresas, Comunicações de Acidente de Trabalho, Atestado Médico, Licença Maternidade, Alteração de dados do Trabalhador, entre outras.

4722-6549



94171-4800





eSocial ADMISSÕES

As contratações nas empresas privadas serão informadas no eSocial “antes” do empregado começar efetivamente a trabalhar.

Os documentos completos dos novos empregados precisam ser entregues na contabilidade com prazo de no mínimo **3 (três) dias antes** da admissão visto que, será necessário enviar ao eSocial as informações de registro e somente no dia posterior ao envio o empregado poderá iniciar na empresa.

Ao empregado que será contratado, antes também deverá ser feita a **Qualificação Cadastral** (batimento de informações dos documentos PIS; CPF; NOME; DATA DE NASCIMENTO, ETC).

No link www.esocial.gov.br e caso dê alguma divergência, o candidato deverá corrigir os dados antes da contratação.

O empregado já deverá ter feito o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

DECLARAÇÃO DE ENCARGOS DE FAMILIAR PARA FINS DE IMPOSTO DE RENDA

Todos os dependentes a partir de 12 anos em 2018 deverão ter a inscrição no CPF, já em janeiro de 2019 todos os dependentes a partir do nascimento serão obrigatórios à inscrição.

Em caso de dependentes em comum, a Declaração deverá ter a assinatura do cônjuge (IN RFB 1.500/14, artigo 90).

Uma pessoa só pode ser dependente de uma ou de outra. Exemplo: um filho só pode ser dependente do pai ou da mãe.

Quem paga pensão alimentícia não pode deduzir como dependente o próprio beneficiário da pensão.

Será obrigatório todos os dependentes no eSocial.

4722-6549



94171-4800





eSocial

DEMISSÕES

Pedido de Demissão: Devem ser informados à contabilidade no ato da ocorrência.

Termino de Contrato de Experiência: Caso a empresa não deseje mais contar com um empregado, é necessário informar à contabilidade com **3 (três) dias de antecedência do término do contrato**, para confecção e efetivação da rescisão contratual e providência das documentações.

Dispensa Sem Justa Causa/Empregador Aviso Cumprido: Solicitar à contabilidade no dia anterior ao início do cumprimento do aviso que envie o documento (aviso prévio) para a assinatura do empregado.

Em todos os casos, o empregado deve fazer o **Exame Demissional**, que passará inclusive a ser controlado pelo TEM (Ministério do Trabalho). O mesmo deverá ser realizado **até o último dia de trabalho**.

Obs.: Antes de realizar qualquer tipo de demissão, entrar em contato com a Contabilidade para dirimir dúvidas sobre a situação atual do colaborador que será dispensado. (Ex. Estabilidade, etc.)

FÉRIAS

As férias devem ser solicitadas à contabilidade **com 30 dias de antecedência**, conforme rege a CLT, esse controle facilitará no envio das informações ao eSocial.

Obs.: Conforme alteração da CLT pela reforma trabalhista em 11/2017 versa no art. 134 § 3º diz o seguinte: é vedado o início das férias no período de 02 dias que antecede o feriado ou dia de descanso remunerado.

As férias devem ser pagas dois dias antes do início do gozo ou que reger a convenção da classe.

O pagamento das férias será informado no eSocial, no mês do efetivo pagamento. O início e o retorno das férias também serão informados no eSocial.

Enviaremos as escalas no mês de dezembro e o empregador deve informar os períodos de fruição par o ano seguinte.

4722-6549



94171-4800





eSocial

AFASTAMENTO

Todo e qualquer afastamento com atestado médico a partir de 03 (três) dias deverá ser informado no eSocial.

Outros afastamentos como licença-maternidade, acidente de trabalho, etc, também precisarão ser informados conforme prazos definidos na legislação.

Os empregados afastados por mais de 30 dias por doenças, acidente de trabalho ou parto deverão fazer “obrigatoriamente” o exame médico de retorno no primeiro dia de retorno ao trabalho.

O empregado deve entregar o atestado em até 48 horas após o afastamento.

Enviar à contabilidade as informações tão logo ocorra, para gerar os dados do eSocial.

FOLHA DE PAGAMENTO

O item 9.5 – Registro de Eventos Trabalhistas (RET) no manual de orientações do eSocial diz que: “para fins de validação na base do RET será considerado apenas o trabalhador ativo no respectivo período de apuração, ou seja, as informações a serem validadas devem ser dentro do período de apuração **01 a 30** de cada mês.

Os processos de envio das informações necessárias para fechamento da folha deverão chegar à contabilidade até o **1º dia útil do mês seguinte ao período de apuração** para que seja devidamente lançados e corrigidos caso necessário, evitando assim quaisquer sanções a empresa.

As informações para fechamento da folha deve obrigatoriamente ser enviadas pela contabilidade para a base do eSocial até o **dia 07 do mês seguinte** ao período de apuração, caso não sejam enviadas, a empresa ficará passível de multa conforme legislação do eSocial.

Sugerimos ainda que dentro da empresa haja uma pessoa específica que possa coordenar os processos de informações da folha de pagamento para à contabilidade.

4722-6549



94171-4800





eSocial

ALTERAÇÕES CADASTRAIS DO EMPREGADO

A princípio será feita a validação da qualificação cadastral no site do eSocial de empregado por empregado, quaisquer inconsistência e não sanadas, poderão impedir o envio de eventos ao banco de dados do eSocial.

Enviaremos caso necessário até o mês de Junho/2018 as inconsistências encontradas para providência da correção.

Todas e quaisquer alterações de dados pessoais: nome, endereço, estado civil, etc, bem como dados contratuais: função, salário, horário, etc, devem ser comunicadas à contabilidade com o tempo hábil, porque todas deverão ser enviadas ao eSocial antes do fechamento da folha de pagamento.

EMENDAR FÉRIAS COM AFASTAMENTO

Os empregados afastados por mais de 30 dias, no caso de doença ou salário maternidade deverão obrigatoriamente fazer o exame médico de retorno no primeiro dia de retorno ao trabalho conforme NR 7 item 7.4.3.3.

Férias: como são pagas com dois dias de antecedência ao gozo, nesse caso as férias só poderão ser gozadas a partir do **terceiro dia após o retorno**.

Alertamos que tanto o exame médico como as informações de retorno e início de gozo das férias deverão ser informadas ao eSocial.

4722-6549



94171-4800





eSocial

EXAMES MÉDICOS (SST)

Todos os empregados deverão fazer os exames exigidos pela legislação, esses exames deverão ser todos informados ao eSocial, são eles:

Exame Admissional: quando do registro do empregado.

Exame Periódico: nos prazos previstos na legislação da NR 7.

Exame Demissional: quando do desligamento do empregado, caso seja considerado INAPTO a rescisão será cancelada e o empregado deverá ir ao INSS para realizar a perícia médica.

Exame de Mudança de Cargo: deverá ser feito antes da efetiva mudança.

Exame de Retorno de Afastamento: deverá ser feito no primeiro dia imediato ao retorno, em caso de afastamento igual ou superior a 30 dias.

Exames Complementares: conforme previsto nos laudos, se houve necessidade, o empregado deverá fazer os exames nos prazos previstos.

LTCAT – LAUDO TÉCNICO

O laudo técnico das condições ambientais do trabalho deverá ser providenciado para as empresas que ainda tem e atualizado para as que já possuem, visto que, tais laudos deverão ser enviados ao eSocial com todas as informações e descrição dos ambientes de trabalho, riscos ao quais os empregados possam estar sujeitos e uso de EPI's.

Quando houver uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) estes deverão também ser informados ao eSocial com as respectivas certificações de aprovação junto aos órgãos fiscalizadores.

4722-6549



94171-4800





eSocial

CAT – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O CAT passará a ser informado dentro do eSocial. Para isso necessariamente a informação deverá ser feita no mesmo dia em caso de morte por acidente, ou no primeiro dia útil ao acidente, à falta de comunicação dentro do prazo sujeitará a empresa autuações e multas.

É de suma importância que a contabilidade tome conhecimento do acidente de trabalho imediatamente, inclusive necessitando o envio do atestado médico para correta informação ao eSocial.

TRIBUTAÇÃO E CLAUSULAS CTT

Todas as empresas deverão necessariamente informar ao eSocial os direitos do empregados constantes da CLT e convenções coletivas, as tributações e os reflexos corretos das verbas pagas a todos os empregados.

As tributações de INSS, FGTS e IR que estiverem em desacordo com a legislação vigente será fiscalizada pelos órgãos competentes, sendo passível de autuações e multas.

Todas as cláusulas da convenção coletiva de trabalho deverão ser cumpridas, visto que, em eventual fiscalização será pela convenção que o auditor se baseará, lembrando que todas as convenções são registradas pelo MTE (Ministério do Trabalho) ficando totalmente acessível ao auditores.

4722-6549



94171-4800



MULTAS - EM DIA COM O ESOCIAL

| EVENTO | BASE LEGAL | MULTAS | | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|---|
| | | MÍNIMO | MÁXIMO | |
| Não entregar ou entregar fora do prazo o SPED (no eSocial o evento S1299 deve ser enviado até o dia 07 dia mês subsequente) | Artigo 8º, I, da Lei nº 12.766/12 | 50% da multa se a empresa entregar o eSocial após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício. | R\$ 500,00 para empresas no lucro presumido R\$ 1.500,00 para empresas no lucro real | A Lei fala sobre o SPED, mas como o eSocial faz parte do SPED, entende-se que essa multa se aplica também ao eSocial. |
| Após intimado pela Receita, não entregar eSocial e nem prestar esclarecimentos | Artigo 8º, II, da Lei nº 12.766/12 | R\$ 1.000,00 por mês-calendário | | |
| Apresentar eSocial com informação inexatas, incompletas ou omitidas | Artigo 8º, III, da Lei nº 12.766/12 | R\$ 100,00 | 0,2% do faturamento do mês anterior ao da entrega da declaração | |
| Não respeitar a duração do trabalho (horas extras, intervalos, banco de horas, compensação, adicional, jornadas) | Artigo 75 da CLT + Portaria TEM nº 290/1997 | R\$ 40,25 | R\$ 4.025,33 | Dobra em caso de reincidência, Oposição ou desacato |
| Não pagar DSR | Artigo 1º da Lei nº 12.544/2011 + Lei nº 605/1949 | R\$ 40,25 | R\$ 4.025,33 | Dobra em caso de reincidência, Oposição ou desacato |
| FGTS (deixar de computar parcela, não efetuar depósito) | Artigo 23, §2º, b, da Lei nº 8.036/1990 | R\$ 10,64 | R\$ 106,41 | Por empregado. Dobra em de reincidência, fraude, simulação, desacato, embaraço. |
| 13º salário (não pagar no prazo, não pagar com médias, etc.) | Lei 7855/89 atr. 3º + Lei nº 4.090/1962 | R\$ 170,26 | | Por empregado. Dobra em caso de reincidência. |
| Férias (deixar de pagar com médias, pagar em atraso, pagamento de férias por decisão judicial etc.) | Artigo 153 da CLT | R\$ 170,26 + o valor das férias não pagas | | |
| Não pagamento das verbas rescisórias no prazo (prazo d 10 dias para pagar e enviar o evento S2299) | Artigo 477, §8º da CLT | R\$ 170,26 + 1 salário corrigido do empregado | | |
| Seguro Desemprego (fraude, por exemplo) | Artigo 25 da Lei nº 7.998/1990 | R\$ 425,64 | R\$ 42.564,00 | Valor máximo em caso de artifício, reincidência, embaraço, simulação. |

4722-6549  94171-4800

MULTAS - EM DIA COM O ESOCIAL

| EVENTO | BASE LEGAL | MULTAS | | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--------------|----------------|--|
| | | MÍNIMO | MÁXIMO | |
| PCD (não contratar Pessoa com Deficiência) | Artigo 133 da Lei nº 8.213/1991 | R\$ 253,36 | R\$ 281.526,96 | Não cumprir as metas conforme a lei determina. |
| PPP (não elaborar, não atualizar ou não entregar ao trabalhador na rescisão) | Artigo 283, I, h do Dec. 3048/99 | R\$ 636,17 | R\$ 63.617,35 | |
| Infrações previdenciárias que não tenham multa fixada no Dec. 3.048/99 | Artigo 283, caput, do Dec. 3.048/99 + Portaria MF nº 15/2018 Artigo 8º, IV | R\$ 2.331,32 | R\$ 233.130,50 | |
| Não incluir na folha de pagamento os segurados (Estagiários, Prestadores de Serviço Pessoa Física e outros). | Artigo 283, I, a, Dec. 3048/99 + Portaria MF nº 15/2018 Artigo 8º, IV | R\$ 2.331,32 | R\$ 233.130,50 | |
| Deixar a empresa de exibir ao INSS os comprovantes de recolhimento da contribuição previdenciária ou apresentar informação diversa da realidade | Artigo 283, II, j, Dec. 3.048/99 + Portaria MF nº 15/2018 Artigo 8º, V | R\$ 2.313,00 | | |
| Deixar a empresa de manter LTCAT atualizado ou emitir documento em desacordo com o respectivo laudo | Artigo 283, II, n, Dec. 3.048/99 + Portaria MF nº 15/2018 Artigo 8º, IV | R\$ 2.313,00 | | |
| Medicina do Trabalho (ex: não fazer PCMSO) | Artigo 201, caput primeira parte, da CLT | R\$ 402,53 | R\$ 4.025,33 | Valor máximo em caso de artifício, reincidência, embaraço, simulação. |
| Segurança do Trabalho (não fazer PPRA não usar EPI's, exames periódicos ou emendar licença maternidade com férias sem exame de retorno) | Artigo 201, caput segunda parte, da CLT | R\$ 670,89 | R\$ 6.708,59 | |
| Deixar de emitir CAT nos prazos legais (morte = imediatamente; acidente sem morte = dia útil seguinte) | Artigos 286 e 336 + 290 e 292 do Dec. 3.048/99 | R\$ 954,00 | R\$ 5.645,80 | Por acidente não informado. Pode dobrar ou triplicar em caso de reincidência, embaraço, simulação, tentativa de suborno. |

4722-6549  94171-4800



MULTAS - EM DIA COM O ESOCIAL

| EVENTO | BASE LEGAL | MULTAS | | OBSERVAÇÕES |
|---|---|---------------------------------|------------------------------|---|
| | | MÍNIMO | MÁXIMO | |
| Admissão (registro do trabalhador) o profissional só pode começar a trabalhar após a assinatura da carteira e do contrato de trabalho | Artigo 47 da CLT | R\$ 800,00 no caso de ME ou EPP | R\$ 3.000,00 demais empresas | Para cada funcionário sem registro |
| Deixar de comunicar as alterações existentes no contrato de trabalho (exemplo: alteração de cargo, salário, horário, etc.) e nos dados cadastrais (exemplo: alteração de endereço, grau de instrução, etc) do trabalhador durante a vigência do vínculo empregatício. (S2205 e S2206) | Lei n.13.467/17, altera art. 41 da CLT | | R\$ 600,00 | Por empregado prejudicado |
| Deixar de informar os afastamentos temporários S2230 (férias atestados de afastamento superiores a 2 dias licença-maternidade, etc). | Artigo 92 da Lei nº 8.212/91 | R\$ 1.812,87 | R\$ 181.284,63 | A falta dessa informação sujeita o contribuinte às sanções legais, sendo determinado pelo fiscal do Ministério do Trabalho. |
| Exame médico (ASO) – mantenha em dias os exames. | Multa pela infração ao artigo 201 da CLT. | R\$ 402,53 | R\$ 4.025,33 | A quantia é determinada pelo fiscal do trabalho. |
| Atraso de pagamento de salário | Artigo 459 e artigo 4 (Lei 7855/89) | | R\$ 170,26 | Por empregado |
| Aviso de férias | Artigo 135 da CLT | | R\$ 170,26 | Na reincidência dobra. |

4722-6549



94171-4800

