



UNIVERSIDADE
CANDIDO MENDES

UNIDADE CENTRO - ASSEMBLÉIA

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALEX SANTOS DE ASSIS

ESOCIAL OS 2 LADOS DA MOEDA

RIO DE JANEIRO

2018.2

ALEX SANTOS DE ASSIS

MATRÍCULA Nº 13110038

ESOCIAL OS 2 LADOS DA MOEDA

Trabalho acadêmico apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Ciências Contábeis da Universidade Cândido Mendes como pré-requisito a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis

ORIENTADOR: PROF.º: MARCOS
TAVARES PEDRO

RIO DE JANEIRO

2018.2

ALEX SANTOS DE ASSIS
MATRÍCULA Nº 13110038

ESOCIAL OS 2 LADOS DA MOEDA

Trabalho acadêmico apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Ciências Contábeis da Universidade Candido Mendes como pré-requisito a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis

BANCA AVALIADORA

Marcos Tavares Pedro

RIO DE JANEIRO

2018.2

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família, à minha mulher e amigos, por terem me dado total apoio durante todos esses anos da graduação. Em especial para minha mãe, Silvana; meu pai, João; minha mulher Isabele; minhas irmãs, Rita e Luana e aos meus tios: Roberto, Tatiana e Amanda por sempre estarem ao meu lado me apoiando.

Ao professor orientador Marcos Tavares Pedro por ter me instruído e ajudado a construir o meu trabalho de conclusão de curso com tanta eficiência sobre um tema que é tão relevante para toda a economia brasileira.

Aos meus amigos Lucas da Conceição e Jhony de Souza que me ajudaram muito em todos esses anos e tornaram os estudos mais divertidos.

Por fim, mas não menos importante, a empresa Cymi do Brasil que me apoio todos esses anos, confiando, investindo em mim e tornando esse momento possível na minha vida.

RESUMO

DE ASSIS, Alex Santos. eSocial os 2 lados da moeda. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Curso de Ciências Contábeis da Universidade Candido Mendes – Unidade Centro-Assembleia: Rio de Janeiro, 2018

O eSocial é uma ferramenta muito complexa que trará muitas vantagens para os empregadores de empresas de médios e grandes portes, além dos demais empregadores, porém com um risco muito grande para a maior parcela das empresas do Brasil, que são os MEIs, Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, visto o custo elevado para o efetivo cumprimento dessa nova obrigação.

Palavras-chave: Custo. Obrigação. Economia. Impacto.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Impacto do eSocial nos setores da empresa **Erro! Indicador não definido.**

Figura 2: Cronograma de implantação do eSocial **Erro! Indicador não definido.**

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Cronograma por grupo de empresas.....	17
Tabela 2: Porte do empregador	31
Tabela 3: Evolução do nº de estabelecimentos por porte	31
Tabela 4: Evolução da distribuição dos estabelecimentos por porte.....	32
Tabela 5: Faturamento mês e ano de MPE e MEI	34
Tabela 6: Contribuição mensal MEI.....	34
Tabela 7: Tributária de MPE e MEI.....	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MEI	-	Microempreendedor Individual
ME	-	Microempresa
EPP	-	Empresa de Pequeno Porte
MPE	-	Micro e Pequena Empresa
SPED	-	Sistema Público de Escrituração Digital
NF-e	-	Nota Fiscal Eletrônica
ECD	-	Escrituração Contábil Digital
EFD	-	Escrituração Fiscal Digital
ECONT-	-	Escrituração das Contas Patrimoniais
CLT	-	Consolidação das Leis Trabalhistas
SST	-	Saúde e Segurança do Trabalho
DP	-	Departamento Pessoal
RH	-	Recursos Humanos
CFC	-	Conselho Federal de Contabilidade
CND	-	Certidão Negativa de Débito
GFIP	-	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
FGTS	-	O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CNAE	-	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
RAT	-	Risco Ambiental do Trabalho
FAP	-	Fator Acidentário de Prevenção

SUMÁRIO

1 Introdução.....	Erro!
Indicador não definido.	
1.1 Problema da Pesquisa	Erro! Indicador não definido.
1.2 Justificativa e Relevância do Tema.....	Erro! Indicador não definido.
1.3 Hipótese	Erro! Indicador não definido.
1.3.1 Hipótese Geral	Erro! Indicador não definido.
1.3.2 Hipóteses Específicas	Erro! Indicador não definido.
1.4 Objetivos	Erro! Indicador não definido.
1.4.1 Objetivo Geral	Erro! Indicador não definido.
1.4.2 Objetivos Específicos	Erro! Indicador não definido.
1.5 Metodologia.....	Erro! Indicador não definido.
1.6 Referencial Teórico	Erro! Indicador não definido.
2 Conhecendo o eSocial mais fundo.....	Erro! Indicador não definido.
2.1 Fases do eSocial	Erro! Indicador não definido.
3 Impacto do eSocial.....	33
3.1 Quanto custa ser MEI	Erro! Indicador não definido.
3.2 Será que o eSocial vai ser bom para a nossa economia.....	Erro! Indicador não definido.
4 Conclusão.....	37
5 Bibliografia	Erro!
Indicador não definido.	

1. Introdução

O eSocial é a escrituração social de informações para envio aos órgãos do governo para fins trabalhistas, previdenciários e fiscais, tem como finalidade a unificação do envio de informações, encaminhando para apenas um sistema ao invés de envios para diversas plataformas diferentes, constituindo um ambiente único e nacional.

Essa plataforma é só mais um modulo do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que foi iniciado em 2007 trazendo a NF-e (Nota Fiscal Eletrônica); ECD (Escrituração Contábil Digital); EFD (Escrituração Fiscal Digital); ECONT (Escrituração das Contas Patrimoniais), dentre outros módulos de automatização de processos.

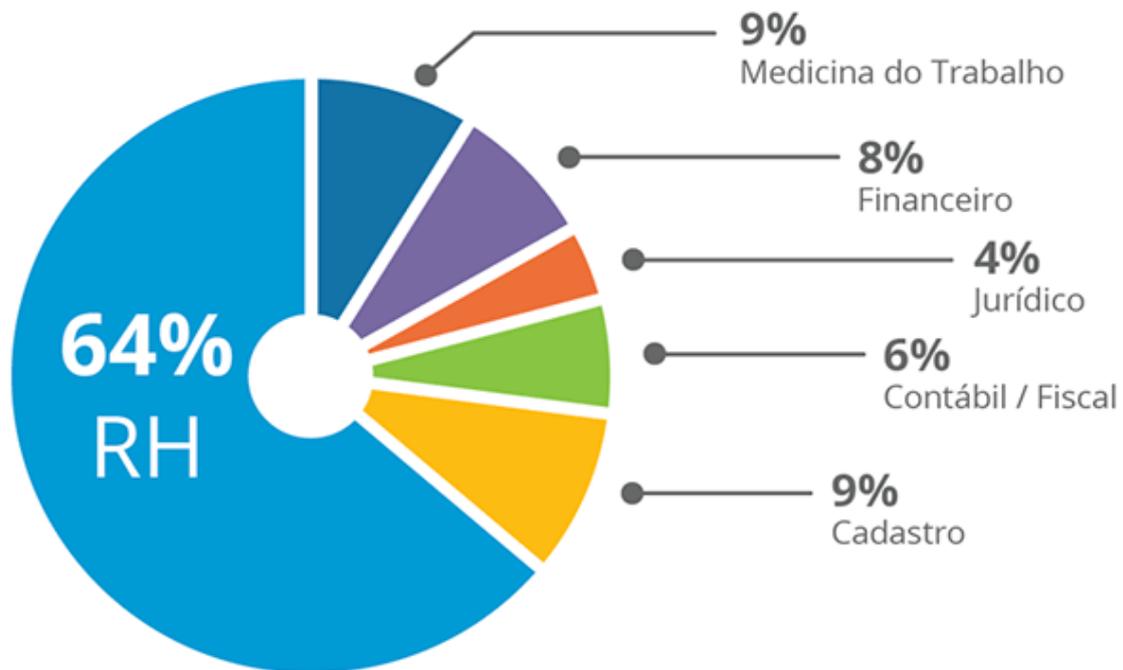
1.1. Problema de Pesquisa

Trabalhei 4 anos em uma empresa pequena com recursos muito limitados e penso em qual o impacto de um sistema tão complexo e minucioso como o eSocial que visa a transparência e a garantia de direitos dos trabalhadores com o cruzamento online (tempo real) das informações trabalhistas, tributarias e previdenciárias. Com multas por falta de envio de informações, por envio errado ou fora do prazo. Trazendo prazos diários e mensais para cada obrigação/processo.

O eSocial objetiva o cumprimento dos artigos da CLT e as cláusulas da convenção coletiva, tendo a fiscalização em tempo real por parte do Ministério do Trabalho.

Sempre ouvir que se as empresas seguissem 100% o que está na CLT quebrariam visto a quantidade de travas que os artigos trazem para o empregador, além do direito unilateral, visando somente o lado do trabalhador. Fico tentando imaginar o impacto que isso também trará na nossa economia, visto que as MPes (Micro e Pequenas Empresas) e MEIs (Microempreendedor Individual) representam uma fatia muito grande dos recursos correntes no país que fazem a economia crescer.

Hoje eu trabalho em uma empresa multinacional espanhola e estou vivenciando de perto a dificuldade de implantar um sistema com essa complexidade, estamos tendo que revisar todos os processos, criar procedimentos mais sólidos, mudar culturas ilegais e conscientizar a todos sobre o risco que é o não cumprimento dessa obrigação. Tivemos também que adquirir um sistema para o setor de SST (Saúde e Segurança do Trabalho) e se reunir com outras áreas para alinharmos processos. O eSocial afeta diversos setores dentro de uma organização conforme imagem ilustrativa abaixo e vem para obrigar aos setores da empresa a se comunicar:



1.2. Justificativa e Relevância do Tema

Temos no Brasil mais do que 97% (**Fonte: Cadastro Central de Empresas 2012-2015/IBGE**) da economia do país atrelada as MPEs e os MEIs que na maioria das vezes com menos de 2 anos já quebram, fico imaginando com o eSocial como será, visto que precisarão ter uma estrutura administrativa mais ampla e solida, além de processos bem consolidados. Não temos como observar essas mudanças e não imaginar o impacto que elas irão trazer para nosso país que já vive em uma fase

econômica desastrosa, estimo que com essa implantação, além das empresas novas que já fecham por não conseguirem créditos no mercado (falta de recursos) ou má administração e estruturação da organização, com essa implantação, muitas também irão fechar por falta de recursos para cumprir com essa nova obrigação ou por inúmeras multas por não adesão a ferramenta nova.

1.3. Hipóteses

1.3.1. Hipótese Geral

Com a chegada do eSocial teremos impactos diferenciados entre as MPEs, empresas de grande porte e os MEIs que apesar de terem que aderir a mesma ferramenta, os MEIs e as MPEs terão maior dificuldade de adesão, visto que seus recursos são limitados. Estimo que muitas dessas empresas irão falir por não conseguirem cumprir com essa obrigação.

1.3.2. Hipóteses Específicas

As empresas de grande porte terão uma adesão muito mais ágil e cômoda, visto que já possuem uma estrutura ampla, com recursos não tão limitados e com os seus setores muito próximos, facilitando assim a comunicação e modificação rápida dos processos. Além de já terem os seus processos automatizados com sistemas de ponta, muitos deles até foram utilizados no projeto piloto do governo, então tem pleno conhecimento dos envios que terão que fazer.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo Geral

Provar que a implantação do eSocial apesar de ser necessária é um risco muito grande para economia nacional.

1.4.2. Objetivos Específicos

A implantação do eSocial apesar de ser necessária, acaba sendo mais uma burocracia a ser implantada nas empresas de pequeno e médio porte, impactando negativamente, visto o fato de ser mais uma barreira a novos investimentos, aumento de burocratização, barreira para novos entrantes em qualquer mercado e exigindo um maior nível de exigência nos processos tendo que ter uma mão de obra muito mais qualificada.

1.5. Metodologia

Coleta de informações através do site do governo <https://portal.esocial.gov.br/>, agregando ao trabalho a minha experiência profissional na área (Departamento Pessoal) a qual trabalho a 10 anos, além da visão que tenho da nova ferramenta que estou implantando desde o início do ano de 2018.

1.6. Referencial Teórico

Pela sua complexidade – até o momento (leiautes 2.2.01) são 44 (quarenta e quatro) micro declarações independentes e que ao mesmo tempo se interligam – o eSocial será uma mudança radical na forma como os empregadores enviam os dados das suas relações de trabalho ao fisco. (CARVALHO, 2017, p. 24)

Mas se fosse só esse o problema, o empregador poderia pensar: então quando o eSocial entrar em vigor eu ajusto minhas rotinas para cumprir a legislação vigente. E aí eu questiono: quantas regras existem que devam ser cumpridas, para deixar para ajustar só quando o eSocial entrar em vigor? Só a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – tem mais de 900 (novecentos) artigos. Se incluir as regras para trabalhador aprendiz, vale-transporte, décimo terceiro salário, aviso prévio proporcional, desoneração da folha e outras regras contidas em leis ordinárias, temos mais de 2.000 (dois mil) artigos a entender e aplicar corretamente. A legislação previdenciária – incluindo Lei Orgânica, Regulamento e regras da Receita Federal – tem mais de 2.000 (dois mil) artigos. A legislação fiscal – diga-se, imposto de renda retido na fonte, basicamente – tem um Decreto (Decreto 3.000/99) e pelo menos uma Instrução Normativa (IN RFB 1.500/14) que quase ninguém lê e sabe aplicar. (CARVALHO, 2017, p. 24).

Não basta enviar dados ao eSocial. Os dados devem ser enviados com qualidade, dentro das regras da legislação vigentes e dos prazos corretos, para evitar autuações ao empregador. (CARVALHO, 2017, p. 25).

Uma autuação por um descuido de envio de dados no ano de 2.020 pode suscitar uma fiscalização retroativa aos últimos 5 (cinco) anos. Já pensou nisso? Por este motivo, afirmo mais uma vez que o eSocial será uma revolução na área trabalhista e previdenciária. Todos os sistemas que gerem dados para envio ao eSocial precisam ser adaptados. Este é um dos pontos críticos no eSocial. As mudanças precisam ser testadas antes e implementadas, para evitar sanções futuras ao empregador. E este é o motivo de ter escrito este livro: auxiliar empregadores e profissionais a entenderem a complexidade desta nova declaração acessória e enviar dados com qualidade ao eSocial, a fim de evitarem autuações quando o eSocial estiver em vigor e diminuir o risco de fiscalizações retroativas. Aplique imediatamente a legislação vigente. Corrija rotinas. E aí sim, pode ser que o eSocial seja só mais uma declaração acessória para você. (CARVALHO, 2017, p. 25).

É um programa do governo federal – faz parte do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), que vai unificar o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelo empregador em relação aos seus empregados e demais obrigações de toda relação onerosa de trabalho com pessoas físicas. (CARVALHO, 2017, p. 25).

Também há a questão do custo que o eSocial trará aos empregadores: alterações de sistemas de folha de pagamento e gestão de pessoas, novas contratações para a área de departamento pessoal, capacitação dos profissionais envolvidos com as áreas demandadas pelo eSocial, aquisição de computadores mais robustos, aquisição de serviços de hospedagem de recibos eletrônicos (o tal “cloud computing”, ou chamado “computação em nuvem”). (CARVALHO, 2017, p. 35).

Em pequenas empresas, muita das informações e processos pode não haver a figura do Líder e ou Gestor nesse caso o empresário também deve ficar atento as informações, respeitando prazos e limites, para que em conjunto com o DP/RH ou escritório contábil possa se fazer cumprir prazos e procedimentos, evitando assim desgastes, atrasos e multas desnecessárias. Portanto você empresário fique atento as mudanças. (MARIN, GONÇALVES, 2018, p. 5)

Como já vimos no início desta cartilha, além das penalidades previstas, existem outras sanções nas quais a empresa que pode incorrer, como o bloqueio da CND – Certidão Negativa de Débitos, resultado do envio incorreto dos respectivos arquivos. Um único dado incorreto pode desencadear uma fiscalização retroativa aos últimos 5 anos. Aquele que deixar de prestar as informações no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões, ficará sujeito as penalidades previstas na lei. (MARIN, GONÇALVES, 2018, p. 21)

Em resumo, nesse referencial trouxe autores renomados como Nilton Gonçalves e Hamilton Marin (autores da cartilha Liderança de Sucesso em Tempos de eSocial e do livro Auditoria Trabalhista com ênfase no eSocial) e Zenaide Carvalho (autora de eSocial nas Empresas e Escritórios de Contábeis com prefácio de Sergio Faraco – Conselheiro do CFC) no mercado que estão trabalhando nessa nova ferramenta desde o início, que participaram do projeto piloto para criação e parametrização do sistema para envio de informações, trazendo os seus pontos de vista, a oportunidade e o risco que todas as empresas têm com o eSocial, descrevem nesses livros a complexidade do sistema e como as empresas devem fazer para estar preparadas para essa nova realidade, assim como os investimentos que serão necessários para ter um efetivo tratamento das informações antes do envio, bem como a padronização das políticas internas para que fiquem de acordo com a nova ferramenta, tudo isso de acordo com a minha monografia e o ponto que levanto nesse trabalho, que é, **será que todas as MPEs e MEIs conseguiram sobreviver a essa nova realidade, visto o alto custo? Será que o eSocial vai ser bom para a nossa economia?** Vamos explicar um pouco melhor no próximo capítulo o cronograma de implantação do eSocial, os grupos de eventos e o faseamento do mesmo e no terceiro e último capítulo, responderemos essas 2 perguntas.

2. Conhecendo o eSocial mais a fundo:

Foi criado pelo governo um cronograma dividindo os grupos de entidades que precisarão enviar os eventos do eSocial, bem como, a data de início de adesão a cada uma das 06 fases.

Abaixo segue o cronograma atualizado em 05/10/2018:



Abaixo detalhes do cronograma:

1º GRUPO - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00:
▪ Tabelas: 08/01/2018
▪ Não periódicos: 01/03/2018
▪ Periódicos: 08/05/2018 (dados desde o dia 1º)
▪ Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: agosto/2018
▪ Substituição GFIP FGTS: novembro/2018
▪ SST: julho/2019

2º GRUPO - 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:
▪ Tabelas: 16/07/2018
▪ Não periódicos: 10/10/2018
▪ Periódicos: 10/01/2019 (dados desde o dia 1º)
▪ Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: abril/2019
▪ Substituição GFIP FGTS: abril/2019
▪ SST: janeiro/2020
3º GRUPO - empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:
▪ Tabelas: 10/01/2019
▪ Não periódicos: 10/04/2019
▪ Periódicos: 10/07/2019 (dados desde o dia 1º)
▪ Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: outubro/2019
▪ Substituição GFIP FGTS: outubro/2019
▪ SST: julho/2020
4º GRUPO - entes públicos e organizações internacionais:
▪ Tabelas: janeiro/2020
▪ Não periódicos: Resolução específica, a ser publicada
▪ Periódicos: Resolução específica, a ser publicada
▪ Substituição GFIP para Contribuições Previdenciárias: Resolução específica, a ser publicada
▪ Substituição GFIP FGTS: Circular CAIXA específica
▪ SST: janeiro/2021

2.1. FASES DO ESOCIAL:

FASE 01 – Eventos Iniciais e de Tabelas

São os eventos criados para apresentação da empresa, o eSocial quer conhecer a empresa, saber porque foi criada, qual seu ramo de atividades, porte, salários, horários e qual é a sua tributação.

Abaixo eventos:

➤ **S-1000 Informações do Empregador**

Aqui irá pedir as informações do empregador. (Nenhum outro evento pode ser enviado antes deste), exemplo:

- Razão Social
- CNPJ
- Classificação Tributária
- Natureza Jurídica
- Registro de Ponto Eletrônico
- Contato da Empresa
- Software utilizado para envio das informações
- Deverá informar se a empresa é cooperativa, construtora, desoneração, entidade sem f/lucrativos, empresa de trabalho temporário

➤ **S-1005 Tabela de Estabelecimentos e Obras de construção Civil**

O evento identifica os estabelecimentos e obras de construção civil da empresa, detalhando as informações de cada estabelecimento, por exemplo:

- Número de Inscrição do estabelecimento (CNPJ completo) – Cadastrar a Matriz, filiais, obras do empregador.
- Tipo de Inscrição (CNPJ, CAEPF, CNO)
- CNAE preponderante
- Alíquota RAT (Aquele que consta no Anexo V – Decreto 3.048)
- FAP (FAP Web)
- Tipo de CAEPF (Contribuinte Individual, Produtor Rural, Segurado Especial)
- Tipo de Registro de Ponto (mecânico, manual, não utiliza etc..). Se tiver mais de um, informa o ponto principal
- Deverá informar se está dispensado ou não da cota de Aprendiz, PCD – Pessoa com deficiência

➤ **S-1010 Tabela de Rubricas**

Tabela de Rubricas servirá para a Folha de Pagamento/ Rescisão, etc.

- Código da Rubrica – Aquele que o empregador que determina (Alguns sistemas puxam automaticamente)
- Identificador da Tabela – Código que o empregador usa para identificar essa tabela
- Descrição da Rubrica – Se é atraso/ horas extras / adicional noturno, etc.
- Natureza da Rubrica – Conforme tabela 3 – Ou seja, deverá informar os códigos que constam na tabela 3 do eSocial em cada rubrica do sistema.
- Tipo de Rubrica (Se é provento, desconto, informativa, etc...)
- Códigos de Incidência de INSS/FGTS/IRRF/Sindical

➤ **S-1020 Tabela de Lotações Tributárias**

Esta Tabela tem relação direta com a atribuição do código FPAS e o pagamento para as outras entidades e fundos.

- Código de Lotação – Atribuído pela Empresa

- Tipo de Lotação – Tabela 10 do eSocial – A maioria está cadastrada como código 01
- Código FPAS – Tabela 4 – Analise a tabela
- Código Terceiros – Tabela 4 – Analise a tabela

➤ **S-1030 Tabela de Cargos / Empregos Públicos**

A Tabela de Cargos guarda relação com descrição constante na Tabela de Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

- Código do Cargo (Atribuído pelo empregador – Ex: 56)
- Nome do Cargo (Exemplo: Auxiliar de Escrita Fiscal)
- Número do CBO com 6 posições – Tem que existir na tabela de CBO

➤ **S-1050 Tabela De Horários/Turnos De Trabalho**

São as informações relativas à jornada contratual. A duração da jornada entrará em minutos.

- Código do Horário Contratual – Atribuído pelo Empregador (Exemplo: 2SEG)
- Hora de Entrada / Hora de Saída
- Duração Jornada (Em minutos)
- Se tiver Intervalo – Tem que preencher

FASE 02 – Dados dos Trabalhadores e Seus Vínculos com as Empresas:

São eventos que não têm uma data pré-fixada para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o empregador/órgão público e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais. Esses são os eventos que trouxeram mais impactos nas

empresas, pois vem trazendo regras de envios para cada evento e prazos para envios, por exemplo:

- Admissão/ingresso de um empregado/servidor
- Alteração de salário
- Exposição do trabalhador a agentes nocivos
- Desligamento

Abaixo eventos:

➤ **S-2190: Admissão de Trabalhador - Registro Preliminar**

Este evento é opcional, a ser utilizado quando não for possível enviar todas as informações do evento “S-2200 – Admissão de Trabalhador” até o final do dia imediatamente anterior ao do início da respectiva prestação do serviço. Para tanto, deve ser informado:

- CNPJ/CPF do empregador
- CPF do trabalhador
- Data de nascimento
- Data de admissão do empregado

➤ **S-2200: Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador**

Este evento registra a admissão do empregado. Trata-se do primeiro evento relativo a um determinado vínculo – excetuado a situação prevista para o evento “S-2190 - Admissão de Trabalhador - Registro Preliminar”, registrando as informações cadastrais e do contrato de trabalho. Pode ocorrer também quando o empregado é transferido de uma empresa do mesmo grupo econômico ou em decorrência de uma sucessão, fusão ou incorporação.

➤ **S-2205: Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador**

Este evento registra as alterações de dados cadastrais do trabalhador, tais como:

- Documentação pessoal
- Endereço
- Escolaridade
- Estado civil
- Contato
- etc.

➤ **S-2206: Alteração de Contrato de Trabalho**

Este evento registra as alterações do contrato de trabalho, tais como: remuneração e periodicidade de pagamento, duração do contrato, local, cargo ou função, jornada, entre outros.

➤ **S-2230: Afastamento Temporário**

Este evento é utilizado para informar os afastamentos temporários dos empregados/servidores e trabalhadores avulsos, por quaisquer dos motivos elencados na tabela 18 – Motivos de Afastamento, bem como eventuais alterações e prorrogações. Caso o empregado/servidor possua mais de um vínculo, é necessário o envio do evento para cada um deles.

➤ **S-2250: Aviso Prévio**

Este evento registra as alterações do contrato de trabalho, tais como: remuneração e periodicidade de pagamento, duração do contrato, local, cargo ou função, jornada, entre outros.

➤ **S-2298: Reintegração**

São as informações de reintegração, em sentido amplo, de empregado/servidor previamente desligado do empregador/ Órgão Público. Integram o conceito de reintegração, para fins do eSocial, todos os atos que restabelecem o vínculo tornando sem efeito o desligamento.

➤ **S-2299: Desligamento**

São as informações destinadas a registrar o desligamento do trabalhador da empresa/órgão público.

➤ **S-2300: Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário – Início**

São as informações utilizadas para a atualização dos dados contratuais relativos aos trabalhadores que não possuem vínculo emprego/estatutário com a empresa/órgão público.

➤ **S-2306: Trabalhador Sem Vínculo de Emprego/Estatutário - Alteração Contratual**

São as informações utilizadas para a atualização dos dados contratuais relativos aos trabalhadores que não possuem vínculo emprego/estatutário com a empresa/órgão público.

FASE 03 – Transmissão dos Eventos Periódicos Compostos por Informações da Folha de Pagamento.

Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

É importante mencionar que quando estamos falando de folha de pagamento nos referimos a todos os pagamentos do trabalhador. Isso inclui além da folha, as férias, o décimo terceiro salário, entre outros. Ou seja, todos os pagamentos do trabalhador serão centralizados em um único registro que será enviado até o dia 7 do mês subsequente.

Abaixo eventos:

➤ **S-1200: Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previd. Social**

Este evento deve ser utilizado pelo empregador/contribuinte/órgão público para informar rubricas de natureza remuneratória (proventos e descontos) ou não (informativa ou informativa dedutora) para todos os seus trabalhadores, estagiários e bolsistas, exceto àqueles vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, cuja informação deve ser prestada em evento próprio.

➤ **S-1202: Remuneração de servidor vinculado a Regime Próprio de Previd. Social**

São as informações da remuneração de cada servidor/militar no mês de referência. Este evento deve ser utilizado para os servidores filiados ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS pertencentes as categorias 301, 303 (sub judice no STF para parlamentares estaduais), 305 (desde que seja servidor público efetivo oriundo de ente que possua RPPS) e 307 (Militar) da Tabela 1 – “Categorias de Trabalhadores”.

➤ **S-1207: Benefícios previdenciários – RPPS**

São as informações referentes ao pagamento das aposentadorias, pensões e demais benefícios dos segurados, no mês de referência.

➤ **S-1210: Pagamentos de Rendimentos do Trabalho**

São as informações prestadas relativas aos pagamentos referentes aos rendimentos do trabalho com ou sem vínculo empregatício e o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) objeto de negociação entre a empresa e seus empregados. Aplica-se também aos benefícios pagos por RPPS.

➤ **S-1250: Aquisição de Produção Rural**

São as informações relativas à aquisição de produção rural de origem animal ou vegetal decorrente de responsabilidade tributária por substituição a que se submete, em decorrência da lei, a pessoa física (o intermediário), a empresa adquirente, consumidora ou consignatária, ou a cooperativa.

➤ **S-1260: Comercialização da Produção Rural Pessoa Física**

São as informações relativas à comercialização da produção rural prestadas pelo produtor rural pessoa física e pelo segurado especial.

➤ **S-1270: Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários**

São informações prestadas exclusivamente pelos tomadores de serviços de trabalhadores avulsos não portuários.

➤ **S-1280: Informações Complementares aos Eventos Periódicos**

Evento utilizado para prestar informações que afetam o cálculo da contribuição previdenciária patronal sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas por empregadores/contribuintes, em função da desoneração de folha de pagamento e atividades concomitantes dos optantes do Simples Nacional com tributação previdenciária substituída e não substituída.

➤ **S-1295: Solicitação de Totalização para Pagamento em Contingência**

Evento destinado a solicitar a totalização das Contribuições Sociais e do Imposto de Renda, com base nas informações transmitidas para o ambiente nacional, quando houver insucesso no encerramento normal dos eventos periódicos (realizado pelo envio do evento S -1299).

➤ **S-1298: Reabertura dos Eventos Periódicos**

Este evento é utilizado para reabrir movimento de um período já encerrado, possibilitando o envio de retificações ou novos eventos periódicos.

➤ **S-1299: Fechamento dos Eventos Periódicos**

Destina-se a informar ao ambiente do eSocial o encerramento da transmissão dos eventos periódicos, no período de apuração. Neste momento são consolidadas todas as informações prestadas nos eventos S-1200 a S-1280.

➤ **S-1300: Contribuição Sindical Patronal**

Este evento registra o valor a ser pago relativo às contribuições sindicais e a identificação das entidades sindicais para os quais o empregador/contribuinte/órgão público efetuará as respectivas contribuições.

FASE 04: Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social) e compensação cruzada:

O DCTF Web (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais) substituirá a GFIP e que será gerada pelo eSocial, EFD-Reinf e SERO (Serviço Eletrônico de Aferição de Obras), com apuração automática dos débitos (contribuição previdenciária, contribuição para outras entidades e fundos, IRRF) e, quando for o caso, dos créditos (salário-família, salário-maternidade e retenções sobre notas fiscais). Não haverá geração automática da DCTF Web sem que tenha sido transmitida a apuração (eSocial, EFD-Reinf, SERO). Também não será possível a inclusão manual de débitos ou de deduções/retenções.

Deverá ser transmitida até o dia 15 do mês subsequente ao de ocorrência dos fatos geradores.

FASE 05: Dados de segurança e saúde do trabalhador.

A Saúde Segurança no Trabalho (SST) visa proteger e prevenir os riscos e danos à vida e à saúde de todos os empregados, com isso o eSocial inseriu diversos eventos referentes ao grupo de SST que deverão ser transmitidos em janeiro de 2019 para todos os grupos de empresas, salvo para Órgãos Públicos - Adm. Pública Direta e Indireta que o farão apenas em julho de 2019.

Abaixo eventos:

➤ **S-1060: Tabela de Ambientes de Trabalho**

Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Ambientes de Trabalho do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação do evento de Condições Ambientais do Trabalho. Devem ser informados os ambientes de trabalho e todos os

respectivos fatores de risco neles existentes constantes na Tabela 23 – “Fatores de Riscos do Meio Ambiente do Trabalho”, mesmo que ainda só tenham sido avaliados de forma qualitativa.

➤ **S-1065: Tabela de Equipamentos de Proteção**

Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na Tabela de Equipamentos de Proteção do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação dos eventos de Condições Ambientais do Trabalho. Devem ser informados na Tabela de Equipamentos de Proteção os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) instalados e os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) utilizados pelos trabalhadores.

➤ **S-2210: Comunicação de Acidente de Trabalho;**

Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.

➤ **S-2220: Monitoramento da Saúde do Trabalhador e Exame Toxicológico;**

O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral com o empregador/contribuinte/órgão público, por trabalhador, no curso do vínculo ou do estágio, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões. Também são registradas nesse evento as informações relativas ao exame toxicológico realizado pelo motorista profissional.

➤ **S-2240: Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco;**

Este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, indicando a prestação de serviços, pelo trabalhador ou estagiário, nos ambientes descritos no evento S-1060, bem como para informar a exposição aos fatores de risco descritos na Tabela 23 - fatores de risco ambientais e o exercício de atividades enquadradas na legislação como insalubres, perigosas ou especiais descritas na Tabela 28 – Atividades Insalubres, Perigosas e/ou Especiais. Também é informado nesse evento se a exposição aos fatores de risco (combinada ou não com as atividades descritas) cria condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como enseja o dever de recolhimento do adicional para financiamento da aposentadoria especial.

➤ **S-2241: Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial**

Este evento informa os fatores de risco descritos na Tabela 23 – Fatores de Risco Ambientais, que criam condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como a sujeição aos fatores de risco que ensejam a concessão da aposentadoria especial e o dever do respectivo custeio. O evento também é usado para comunicar mudança nas condições e nos ambientes sujeitos a fatores de risco e para comunicar o encerramento de exercício das atividades do trabalhador nestes ambientes.

➤ **S-2245: Treinamentos e Capacitações.**

Evento utilizado para prestação de informações sobre os treinamentos, capacitações, exercícios simulados realizados, bem como informações aos trabalhadores relativas à segurança e saúde no trabalho, conforme Tabela 29.

Antes de respondermos as perguntas “Será que todas as MPEs e MEIs conseguiram sobreviver a essa nova realidade, visto o alto custo?” E “Será que o eSocial vai ser bom para a nossa economia?” Devemos entender o que/quem são esses os MPEs (Microempresa e Empresas de Pequenos Portes) ou MEIs (Microempreendedor individual) e o que eles representam da nossa economia e do PIB do país.

A classificação de porte do empregador é feita conforme o quadro abaixo:

Porte		Qtd de Funcionários	Faturamento Bruto Anual
Microempreendedor Individual		1	Até R\$ 81 mil
MPE	Microempresa (ME)	de 9 a 19	Até R\$ 360mil
	Empresa de Pequeno Porte (EPP)	de 10 a 99	Acima de R\$ 360mil até R\$ 4,8 milhões

Fonte: Lei Complementar 123 de 14/12/2006, atualizada pela Lei Complementar 139 de 10/11/2011. <http://www.receita.fazenda.gov.br>

Abaixo demonstro a evolução do número de estabelecimentos por porte no Brasil 2006-2016 (em nos absolutos):

Porte	2006	2007	2008	2009	2010	
MPE*	5.613.305	5.759.778	5.976.340	6.187.638	6.349.412	
Micro*	5.334.461	5.462.122	5.655.950	5.850.978	5.983.382	
Pequena	278.844	297.656	320.390	336.660	366.030	
MGE	46.645	50.867	54.382	57.149	63.090	
Média	30.392	33.139	35.417	37.155	40.917	
Grande	16.253	17.728	18.965	19.994	22.173	
TOTAL	5.659.950	5.810.645	6.030.722	6.244.787	6.412.502	
Porte	2011	2012	2013	2014	2015	2016
MPE*	6.575.371	6.606.671	6.826.816	6.894.352	6.946.819	6.844.362
Micro*	6.185.993	6.199.813	6.406.432	6.463.747	6.521.967	6.433.124
Pequena	389.378	406.858	420.384	430.605	424.852	411.238
MGE	66.961	69.571	71.609	72.322	69.052	66.031
Média	43.219	44.630	45.893	46.354	44.150	42.186
Grande	23.742	24.941	25.716	25.968	24.902	23.845
TOTAL	6.642.332	6.676.242	6.898.425	6.966.674	7.015.871	6.910.393

Fonte: <http://www.sebrae.com.br>

*Micro = MEI + Microempresa

Observe que a evolução das MPEs e MEIs foram muito maiores que das medias e grandes empresas.

**Abaixo a evolução da distribuição dos estabelecimentos por porte no Brasil
2006-2016 (em %):**

Porte	2006	2007	2008	2009	2010	
MPE*	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	
Micro*	94,0	94,0	94,0	94,0	93,0	
Pequena	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	
MGE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
Média	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
Grande	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
TOTAL (em n°s absolutos)	5.659.950	5.810.645	6.030.722	6.244.787	6.412.502	
Porte	2011	2012	2013	2014	2015	2016
MPE*	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0
Micro*	93,0	93,0	93,0	93,0	93,0	93,0
Pequena	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
MGE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Média	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Grande	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTAL (em n°s absolutos)	6.642.332	6.676.242	6.898.425	6.966.674	7.015.871	6.910.393

Fonte: <http://www.sebrae.com.br>

*Micro = MEI + Microempresa

Em percentuais fica mais claro de quantas empresas estamos falando e o quanto elas representam para o nosso país quando falamos de crescimento econômico.

Os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Juntas, as cerca de 9 milhões de micro e pequenas empresas no País representam 27% do PIB. Em 1985, o IBGE calculou em 21% a participação dos pequenos negócios no PIB brasileiro. Como não havia uma atualização desse indicador desde então, o Sebrae contratou a Fundação Getúlio Vargas para avaliar a evolução das micro e pequenas empresas na economia brasileira, com a mesma

metodologia utilizada anteriormente. Em 2001, o percentual cresceu para 23,2% e, em 2011, atingiu 27%.

Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época.

Pequenos negócios na economia brasileira:

- 27% do PIB
- 52% dos empregos com carteira assinada
- 40% dos salários pagos
- 8,9 milhões de micro e pequenas empresas

Fontes: <http://datasebrae.com.br>; <http://www.sebrae.com.br>

Agora que já conhecemos o eSocial a fundo e quem são os MPEs e MEIs, podemos responder as perguntas, será que todas as MPEs e MEIs conseguiram sobreviver a essa nova realidade, visto o alto custo? Será que o eSocial vai ser bom para a nossa economia? Responderemos as mesmas no terceiro e último capítulo a seguir.

3. IMPACTO DO ESOCIAL

Agora que já sabemos o que são os MPEs (micro e pequenas empresas); MEI (Microempreendedor Individual) e o que representam na nossa economia e do PIB (produto interno bruto) do nosso país, podemos responder as perguntas abaixo:

1. Será que todas as MPEs e MEIs conseguiram sobreviver a essa nova realidade, visto o alto custo?

Para responder a essa pergunta, temos que ter 2 informações:

- 1º quanto ganha mensalmente uma MPE/MEI:

Porte		Faturamento Bruto Anual	Faturamento Bruto Mês
Microempreendedor Individual		R\$ 81.000,00	R\$ 6.750,00
MPE	Microempresa (ME)	R\$ 360.000,00	R\$ 30.000,00
	Empresa de Pequeno Porte	R\$ 4.800.000,00	R\$ 400.000,00

Desse faturamento bruto mensal tem que ser deduzido os custos com impostos (MEI: INSS, ISS (se for serviço), ICMS; ME e EPP: INSS, ISS, ICMS, IRPJ, CSLL, PIS/Pasep, Cofins, IPI, CPP e etc...), além das despesas com funcionários, fornecedores, contador e equipamentos para prestação do serviço.

- 2º qual o custo que ela terá que agregar ao seu mensal para o cumprimento das exigências do eSocial?

3.1. Quanto custa ser MEI?

Ele tem um custo mensal de R\$ 47,70, que pode ser acrescido de R\$ 1, R\$ 5 ou R\$ 6, conforme o ramo de atividade exercida.

Contribuição mensal do MEI

ATIVIDADE	INSS	OUTROS TRIBUTOS	TOTAL
Comércio e Indústria	R\$ 47,70	R\$ 1 de ICMS	R\$ 48,70
Serviço	R\$ 47,70	R\$ 5 de ISS	R\$ 52,70
Comércio e Serviço	R\$ 47,70	R\$ 1 de ICMS + R\$ 5 de ISS	R\$ 53,70

Fonte: **Portal do Empreendedor**

O valor referente ao INSS corresponde a 5% do salário mínimo vigente (em 2018 ele é de R\$ 954). O ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) é de âmbito estadual, enquanto o ISS (Imposto Sobre Serviços) é municipal. Assim, a maior parte da contribuição mensal do MEI vai para a Previdência Social.

Abaixo uma simulação de qual seria a diferença do valor de tributo a ser pago anualmente por uma empresa do segmento de serviço, supostamente instalada no Rio de Janeiro e com faturamento anual de R\$ 81 mil, em cada uma das três modalidades tributárias. A diferença é de até 20 vezes mais.

Tabela tributária microempresa MEI, simples ou lucro presumido

Empresa de serviços no Rio	Faturamento anual	Alíquota tributária	Imposto pago no ano
MEI	R\$ 81 mil	5% do salário mínimo + R\$ 5 (ISS) + R\$ 1 (ICMS)	R\$ 644,00
Microempresa (ME) no Simples	R\$ 81 mil	6% do faturamento	R\$ 4.860,00
Microempresa (ME) no Lucro Presumido	R\$ 81 mil	16,33% do faturamento	R\$ 13,227,30

Fonte: **Contabilidade Carioca**

Se como MEI ele consegue vender a quentinha por R\$ 10 ou R\$ 12, por exemplo, como microempresa pode ser que ele tenha que aumentar esse valor porque ele vai passar a ter outras obrigações fiscais e contábeis que como MEI ele não tem.

Fonte: <https://g1.globo.com>

Dependendo do porte da empresa e o tipo de atividade, terá que ter um contador, procedimentos internos bem alinhados com a legislação vigente, sistema de gestão de pessoas, fiscal, contábil e de segurança e medicina no trabalho, além de profissionais dentro dessas áreas bem qualificados ou um escritório de contabilidade muito preparado, o que custará bem caro. Além de tudo isso, precisará ter uma

comunicação muito eficiente entre setores para troca de informações e inconsistências com a nova obrigação.

3.2. Será que o eSocial vai ser bom para a nossa economia?

Na minha opinião com base em toda a pesquisa que realizei e com o conhecimento que obtive trabalhando em empresas de Pequeno e Grande porte, não será nada bom para a nossa economia, não traz benefícios para novos empreendedores, muito pelo contrário, traz custos e empecilhos, hoje em dia temos uma falta muito grande de profissionais qualificados no mercado, além de consultorias qualificadas muito caras para MEIs e MPes. Vejo no mercado de hoje, muitas empresas disputando ou até mesmo “roubando” com uma proposta melhor, os profissionais que tem futuro. Vendo um mercado assim, atrelado a falta de conhecimento dos MEIs principalmente, fico bem preocupado com as desmotivações dos novos empreendedores no nosso país.

Com relação aos MEIs e MPes que já estão exercendo atividades, se já estavam com dificuldades para continuar, com a chegada do eSocial, provavelmente irão fechar, pois não terão receitas suficiente para se enquadrar a essa nova realidade pós eSocial, poderá até tentar continuar sem o efetivo enquadramento, porem as multas virão, com cada vez mais frequência, até que não consigam manter a empresa aberta. Aos demais que conseguirem se enquadrar 100%, terão que ter uma gestão bem efetiva dos custos e provavelmente se perguntaram se vale a pena continuar com um lucro cada vez menor, pois hoje estão inventando isso, quem sabe o que virá amanhã.

Penso e vejo nas empresas grandes, o impacto bem pequeno e um retorno bem grande com o eSocial, pois com esse sistema, conseguiram fiscalizar melhor os seus fornecedores diminuindo assim os processos e os riscos futuros. Além de terem uma melhor visão dos profissionais que tem em cada área, revisão dos processos/políticas internas, acompanhamento e controle sobre os pagamentos realizados ao governo, ser ainda mais transparente com os seus empregados quanto à o que está sendo pago para eles e a segurança de seus direitos garantidos.

A maioria das empresas grandes já contam com processos automatizados e políticas internas, atrelados a profissionais das áreas de contabilidade, segurança e medicina do trabalho, recursos humanos, jurídico, fiscal e qualidade, algumas até com o setor de compliance, com isso, não terão um impacto muito grande com a implantação do eSocial.

4. Conclusão:

Ao longe desses anos que estamos ouvindo falar em eSocial e de seu início de vigência, vi muitas empresas e empregadores acreditando que essa ferramenta não iria vigorar, que era só mais uma invenção do governo que não se concretizaria, com isso, deixaram o tempo que tinham para se organizar, reestruturar, reinvestir e se preparar financeiramente para o custo que estava por vim, começaram a se mover só após a efetiva publicação no diário oficial de vigência a partir de 2018 do eSocial.

Fato triste que presenciei foi muitas consultorias anunciando e dando cursos de eSocial em que consistia unicamente com a leitura e interpretação do manual que estava na internet com acesso a todos que quisessem baixar, teve muitos também profissionais que se alto intitularam “Especialistas de eSocial” ficava me perguntando, como pode alguém ser especialista de uma ferramenta que ainda não foi implantada e se restruturada a partir da entrada das primeiras empresas? Muitos se aproveitaram e continuam se aproveitando pela falta de conhecimento de empresas e empregadores desesperados com o início de envio de informações para o eSocial, quando apenas deveriam olhar para dentro de seu estabelecimento e começar a auditar os processos ou criar caso eles não existissem, provisionar e investir em mão de obra qualificada, sistema para envio de informações seguro, comunicação interna entre áreas e acompanhamento de informações relativas ao eSocial.

Fato é que muitas empresas correram com cursos desnecessários ou gastos com “Especialistas” que não sabiam ou tinham ideia do que estavam por vim e em alguns anos depois, tiveram que gastar tudo novamente, pois o eSocial foi sendo prorrogado ano após ano.

Entendam que o eSocial é uma plataforma única e global que receberá informações relativas a empresas de todos os portes, além da entidade pública, MEI e empregador doméstico que foram os primeiros a utilizar o eSocial.

Vi um impacto grande com relação aos empregadores domésticos, muitos preferiram demitir suas empregadas domésticas ao invés de aderir ao eSocial, ficaram com medo do desconhecido (eSocial), muitos preferiram contratar um contador ou um escritório de contabilidade para ter a segurança que os processos trabalhistas, fiscais e previdenciários relacionados a sua(s) empregada(s) doméstica(s) estavam sendo bem realizados, diminuindo ainda a possibilidade de um processo trabalhista futuro.

Após presenciar esse cenário, fiquei tentando imaginar como seria essa mesma obrigação para todas as entidades de todos os ramos de atividades que temos no Brasil com empregadores de múltiplas culturas diferentes e principalmente para o lado mais fraco da balança, os MEIs que na maioria das vezes são profissionais especializados em um determinado nicho de mercado e ver a oportunidade de ter seu próprio negócio com a chegada do MEI, sabendo o seu limite anual e seus impostos reduzidos para estimular o empreendedorismo e fazer a economia girar.

Grande parte dos MEIs não tem conhecimento sobre o tratamento de informações relativas a parte trabalhista, previdenciária e fiscal, na verdade nem eu como profissional de RH sei todos os tratamentos de informações fiscais e trabalhistas, mais no meu caso, nem preciso, tenho departamentos na empresa que cuidam dessas 2 partes, agora o MEI, só estão preocupados em adquirir clientes e emitir a NF, os poucos que sabem utilizar o eSocial, só sabem fazer o básico, seguir o passo a passo do manual e gerar as guias que precisam para pagamento. Não sabem a importância que tem cada informação que prestar e se o site está realizando os cálculos correto dos impostos.

A implantação do eSocial para os domésticos, foi nada mais que, demissões por medo ou pela obrigatoriedade de envio de informações que só estavam limitadas ao trabalhador e empregador. Custo com um contador ou escritório de contabilidade para terem a segurança nas informações prestadas e caso tenha algum problema, sabem que terão alguém para culpar e cobrar.

Tinham trabalhadores que prestavam serviços diários (diaristas) que perderam também essa fonte de renda, pois os empregadores não sabiam diferenciar e como informar isso no eSocial, além do medo de ter um vínculo com uma pessoa que só estava alguns dias realizando tarefas muito das vezes domésticas que por falta de tempo ou até mesmo de vontade, contratavam as diaristas.

Bom, pontuado a minha experiência e visão do que foi o eSocial para empregadores domésticos, processo esse que realizo até hoje.

Com essa nova obrigação, eu como supervisor de departamento pessoal, tive que revisar todos os nossos processos e fazer uma auditoria interna nos processos rotineiros que realizamos em nosso setor, além de ter um trabalho gigantesco de conscientização não só dos diretores, como também, dos departamentos da empresa que estão envolvidos no eSocial, pois achavam que essa obrigação era só nossa. Feito a conscientização que no caso dos diretores levou muito mais tempo do que imaginava, era hora de capacitar a mim e toda a equipe para essa nova mudança que estava por vim. Pois bem, fizemos alguns cursos cientes de que só realmente conheceríamos a ferramenta quando o governo libera-se para utilização, trocamos o nosso sistema de folha para uma empresa que participou do projeto piloto de criação do eSocial (isso só foi feito porque o antigo sistema era muito limitado e a empresa estava crescendo bastante e necessitando de novas informações, além de automatizar e simplificar diversos processos que tomavam muito tempo), organizamos o setor e infelizmente precisei trocar alguns funcionários que já estavam a muito tempo na área e eram muito improdutivos. Como trabalhamos no ramo de construção de linha de transmissão por todo o Brasil, precisei fazer um tour por todas as obras onde tínhamos funcionários que realizam processos administrativos relacionados a minha área, assim como os supervisores administrativos, chefes de obra e diretores de projetos, a fim de fazer o processo todo funcionar na obra assim como deveria funcionar na matriz, processo esse muito exaustivo, visto a única preocupação dos responsáveis pelos projetos que é produzir e finalizar os projetos o mais rápido possível.

Feito tudo isso, com a chegada do eSocial tivemos diversos problemas, muitos deles por conta da instabilidade do sistema do governo e retorno de informações que deveriam ter sido aceitas, além de inconsistências inesperadas no sistema que tratam

as informações e falta de cumprimento das políticas por parte da obra. Continuamos nos dedicando a cada dia mais, incansavelmente para otimizar a cada dia mais os processos e garantir que a cada dia que passe, sentiremos menos o impacto do eSocial.

Dito isso, contei um pouco das minhas principais dificuldades com essa nova obrigação, além das mudanças necessárias que tivemos que realizar na empresa para aderir ao eSocial 100%, fato é que só conseguimos realizar todas essas mudanças, porque a empresa que trabalho é grande e tem recursos, agora imagine esse mesmo cenário em uma Microempresa ou vou além, com o Microempreendedor individual, terão que destinar uma boa parte de suas receitas para se adequarem ao eSocial, visto que se não fizerem isso, estarão passíveis a multas e provável falência futura.

O eSocial não é uma obrigação passageira, veio para ficar e para obrigar todos os empregadores que hoje realizam os processos não conformem a legislação trabalhista, seja a intermédio do Sindicato ou Ministério do trabalho, serão obrigados a realizar tudo da maneira que os artigos da CLT ou as cláusulas das convenções coletivas determinam.

Espero que com esse meu trabalho, tenha conseguido demonstrar que não é só mais uma simples exigência que o governo está solicitando e não impactará em nada as rotinas mensais, e sim que é uma exigência muito complexa que exigira que toda a empresa trabalhe em prol do atendimento com qualidade das informações.

5. Bibliografia

- BRASIL. Decreto n. 8373, de 11 de dez. de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências.. eSocial. Brasília, p. 1-2, dez. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>. Acesso em: 08 out. 2018.
- FEDERAL, Governo. ESocial. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 08 out. 2018.
- FEDERAL, Governo. ESocial. Brasília: Planalto, 2014. 1 p. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-v-2-4-02-publicada-cg.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2018.
- MARIN, Hamilton; GONÇALVES, Nilton. Liderança de Sucesso em tempos de eSocial. [S.l.: s.n.], 2018. 23 p. Disponível em: <<http://editweb.com.br/produto/lideranca-de-sucesso-em-tempos-de-esocial/>>.
- CARVALHO, Zenaide. ESocial nas Empresas e Escritórios Contábeis (Prefácio de Sergio Faraco – Conselheiro do CFC) e eSocial nos Órgãos Públicos.. [S.l.: s.n.], 2017. 398 p. Disponível em: <<https://livroesocial.com.br/>>. Acesso em: 08 out. 2018.
- SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio Às Micro e Pequenas Empresas. Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

- SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio Às Micro e Pequenas Empresas. O Produto Interno Bruto (PIB). Disponível em: <<http://datasebrae.com.br/pib/#6>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

- SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio Às Micro e Pequenas Empresas. Nos Pequenos Negócios. Brasil: Sebrae, 2016. 546 p. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Neg%C3%B3cios%202016_.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

- SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio Às Micro e Pequenas Empresas. Anuário Pequenos Negócios. Brasil: Sebrae, 2016. 546 p. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Neg%C3%B3cios%202016.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

- BRASIL. Lei Complementar 123 de 14/12/2006, atualizada pela Lei Complementar 139 de 10/11/2011. n. 123 e 139, de 10 de nov. de 2011. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Brasil, p. 1-50, nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp139.htm>. Acesso em: 23 nov. 2018.

- G1, Globo. Guia do MEI: veja quanto custa ser microempreendedor individual e quando vale a pena. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/pme/noticia/guia-do-mei-veja-quanto-custa-ser-microempreendedor-individual-e-quando-vale-a-pena.ghtml>>. Acesso em: 23 nov. 2018.