

E-SOCIAL: Obrigações do Vínculo Empregatício na Era Digital

Fabiano Ribeiro de Sousa
Jonhanth Oliveira Passarinho
Paulo Henrique da Silva
Douglas Marcelo Rodrigues Ribeiro

Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Jussara. Email: ribeiro4s@hotmail.com;
jonahnthop10@hotmail.com; paulohenriqueph1000@hotmail.com;
douglas_13marcelo@hotmail.com

RESUMO

Desde os primórdios da humanidade é possível identificar o homem buscando ferramentas e métodos para registrar as informações de seu patrimônio, que no início era constituído por seu rebanho ou colheita. Assim nesses pequenos registros começava a surgir a contabilidade. Com o surgimento de um comércio de maior variedade na antiguidade e o seu desenvolvimento principalmente no período da Revolução Industrial, surge também a relação de vínculo empregatício, onde ocorre a cessão de mão de obra de um indivíduo a outro com maior poder aquisitivo resultando em um pagamento pelo serviço prestado. E essa relação trabalhista sofreu sérios problemas com a falta de regulamentação que produzisse benefícios ao trabalhador evitando assim o trabalho escravo. Com o passar do tempo a falta de limites da relação trabalhista foi se agravando e tal situação foi fundamental para a produção de diversas leis que resultaram na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, e demais órgãos criados para proteção do trabalhador. Neste cenário a contabilidade é tida como essencial não somente para o registro de dados econômico-financeiros, mas também como ferramenta de gerenciamento das informações sociais das empresas. A forma de envio de dados pelo profissional contábil aos órgãos competentes foi evoluindo e tornando-se cada vez mais eficiente. Visando maior controle e fiscalização de informações pelo Fisco, o Governo criou o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED, que contribui para o cumprimento das legislações em seus diversos projetos de escrituração digital, sendo um deles o eSocial. Esse projeto trará mudanças a rotina e práticas exercidas na empresas, pois exigirá uma prestação continua de dados para envio a um sistema unificado, propondo uma efetivação no que tange as obrigatoriedades geradas nas relações trabalhistas, aspecto este que enfatiza a atuação do Fisco, dando responsabilidade ao empregador e segurança ao empregado no cumprimento das exigências legais.

PALAVRAS-CHAVE: Relações Trabalhistas. Escrituração Digital. Contabilidade.

ABSTRACT

Since the humanity's beginning is possible identify the man seeking for tools and methods to record the information of its property, which at first was consisted of his herd or harvest. Thus, by these little entries began to emerge the accountancy. With the emergence of a greater trade's variety in antiquity and its development especially during the Industrial Revolution, arise also the employment bond relationship, where occurs concession of the workforce of one individual to another with a greater acquisitive power resulting in a payment for the

service provided. This working relationship suffered serious problems with the lack of regulation that would produce benefits to the employee thus avoiding the slave labor. Over the time the lack of limits with the employment relationship was getting worse and that situation was critical for the production of several laws, leading to the Consolidation of Labor Laws - CLT, and other regulatory bodies established for workers protection. In this situation, accountancy is seen as essential not only for the registration of economic and financial data, but also as a management tool of social information for companies. The form of sending data by the professional to the competent regulation bodies, was evolving and becoming increasingly efficient. Seeking a greater control and supervision of informations by tax authorities, the government created the Digital Bookkeeping System - SPED, which contributes to the fulfillment of the laws on their various projects of digital records, one of these is eSocial. This project will change the routine and practices exercised in companies, because it will require a continuous information supply to send to a unified data, proposing a increasing efficiency of the obligations generated in labor relations, a factor that emphasizes the role of the tax revenue, giving responsibility to employer and the safety to employees in fulfilling the requirements of the legal requirements.

KEYWORDS: Labor relations. Digital Bookkeeping. Accountancy.

INTRODUÇÃO

Diante das funções atribuídas a contabilidade no meio social, o presente trabalho visa esboçar o cenário, das relações trabalhistas até os dias contemporâneos.

O objetivo geral do trabalho é evidenciar as informações apuradas nas rotinas trabalhistas, fiscais e previdenciárias que são registradas e enviadas aos órgãos reguladores, abordando as principais alterações no contexto trabalhista que afetará a usualidade e prestação de dados pelas organizações, demonstrando assim a importância do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED.

Neste mesmo foco, o trabalho parte da problemática da construção de um projeto dentro do SPED, que seja plenamente rigoroso e eficaz quanto ao recebimento de dados no que tange ao vínculo empregatício, buscando demonstrar as exigências as quais os contribuintes estarão sujeitos, sendo este o mais novo projeto governamental batizado como eSocial.

Tornando claras as mudanças que o eSocial trará para todas empresas e trabalhadores, notando que diversas informações que anteriormente eram enviadas de forma separada, neste novo cenário serão unificadas viabilizando a captação desses dados pelos órgãos. Trazendo a facilidade para o Fisco destacar suas funções que busca constantemente métodos para um cumprimento da legislação.

Entende-se que para o Governo a grande importância é demonstrar um novo conceito de gerenciamento de dados, unificação de documentos, o controle e a fiscalização de informações. Tais informações são enviadas por seus contribuintes, que não estão realizando uma devida prestação correta de dados, pois, muitos ainda praticam atos ilícitos e fraudes sonegando informações, aspectos estes que podem trazer prejuízos à administração pública.

Metodologicamente este trabalho obteve seu conteúdo por meio de revisão bibliográfica de autores os quais já traçaram certo conhecimento sobre o tema, bem como a utilização de estudo de manuais disponibilizados sobre o sistema eSocial e de empresas que vêm trabalhando as possíveis alterações que o projeto trará.

1. HISTORIA DA CONTABILIDADE

A história da contabilidade é tão antiga quanto a própria história da civilização. Antes mesmo da leitura, da escrita, do cálculo foi criada uma forma de evidenciar o aumento de patrimônio, que na antiguidade era o rebanho de ovelhas que foi através de desenhos, gravuras, com o interesse em saber se o seu rebanho está maior que a dos seus vizinhos.

Para que se compreenda a contabilidade, pois, como ramo importante do saber humano que é necessário se faz remontar a suas profundas origens (SÁ, 1999, p. 17).

Com o passar do tempo o homem da época não se preocupa só em caçar, mas, fazer uma situação econômica de maneira que possa aumentar sua riqueza. Utilizando-se do uso do solo para plantio e com o aumento das atividades criou-se a necessidade de separá-las.

Assim nasceram os registros de uma escrituração contábil; contábil porque se quantificava e evidenciava a riqueza patrimonial do indivíduo e de sua família (SÁ, 1999, p.18).

A qualidade e a quantidade de suas reservas querem seja de caça ou de colheitas, trouxe ao homem uma visão de expansão e assim foi ganhando mais conhecimento e começou a se preocupar mais como ganho de sua conquista no trabalho. Visto que em meio suas aquisições ocorriam perdas, e estas eram consideráveis, pois afetavam o patrimônio. Daí surge a necessidade de controle e gerenciamento de tais fatos, que por sua vez eram contabilizados com os recursos disponíveis em sua época dando o início a contabilidade primitiva.

A origem da Contabilidade vem com ligação principal da necessidade de registros do comércio, que já era exercida nas principais cidades da Antiguidade. De acordo com Sá,

(1999, p.14) a atividade de troca e venda dos comerciantes semíticos¹ requeria o acompanhamento das variações de seus bens quando cada transação era efetuada. As trocas de bens e serviços eram seguidas de simples registros ou relatórios sobre o fato.

Passa a se tornar mais eficaz os registros contábeis, de acordo com os princípios e sua fiscalização da época, criando assim trabalhos mais eficientes sendo estes mais detalhados progressivamente em relação a períodos anteriores.

A contabilidade passa ser tratada com mais responsabilidade com o decorrer de sua utilização, Sá, (1999, p. 19) esclarece o “meu” e o “seu” deram, na época, origem a registros especiais de “debito” (o que alguém tem que me pagar) e “credito” (o que devo pagar a alguém). Os egípcios foram os responsáveis pela criação do livro contábil e também pela implantação do valor monetário em seus registros contábeis alavancando mais ainda o conhecer da contabilidade, facilitando o seu entendimento.

Veio a era moderna a qual foi uma fase que ficou conhecida com a pré-ciência, onde a contabilidade passou a ser uma necessidade para se constituir um domínio das riquezas que o Novo Mundo forneceu, com grandes descobertas.

Esse período torna se mais impactante para a contabilidade devido o surgimento das obras do Frei Luca Pacioli, que marcou o início da fase moderna da Contabilidade, com suas teorias em relação contabilidade em relação as “partidas dobradas”, que determina que para cada débito deve existir um crédito de respectivo valor, ou vice e versa.

O surgimento de grandes corporações, junto com o forte desenvolvimento do mercado e o elevado ritmo de crescimento, ajudou a determinar os princípios, normas e procedimentos da contabilidade.

Devido à expansão continua das empresas tal aspecto resultou no que é chamado de Revolução Industrial, o que Cassar (2011, p. 15) explica:

Com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738 – 1790) expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho assalariado [...] prevalecia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes.

Saindo da vida comunitária, passa a surgir então as classes e a noção de proprietário, vindo assim a acontecer o trabalho subordinado. Podemos identificar durante esse processo de

¹O termo semita tem como principal designação o conjunto linguístico composto por uma família de vários povos, entre os quais se destacam os árabes e hebreus, que compartilham as mesmas origens culturais.

desenvolvimento trabalhista o surgimento do vínculo entre o proprietário com aquele que presta determinado serviço, dando início a relação trabalhista.

As primeiras formas de relações trabalhistas foram a servidão e a escravidão, ambas as modalidades eram prestadas pelo indivíduo sendo que o mesmo trabalhava sobre incondicional domínio de seu patrão.

Como a mão de obra infantil e feminina tinha um custo inferior em relação a do homem, ocorria conseqüentemente a exploração indevida do trabalho exercido pelas mulheres e crianças, visto que não havia legislação que contribuísse para o ganho de benefícios tanto salariais quanto em suas prestações de serviços.

Com a insatisfação popular em relação da precariedade das relações trabalhistas no cenário da Revolução Industrial e o alto índice de desemprego, nasceu o Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O Direito Individual com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo de trabalho é o sindicato (CASSAR, 2011, p. 15,16).

No Brasil diversos acontecimentos contribuíram para uma evolução do crescimento empresarial e da relação de trabalho, dentre estes podemos mencionar a Lei do Ventre Livre e a Lei Aurea, onde ambas referem-se a liberdade da escravatura.

No meio deste contexto o Estado desenvolveu no ano de 1824 a Constituição Imperial e no ano de 1891 a Constituição Republicana, onde nenhuma trouxe benefícios que contribuísse as relações trabalhistas.

Após o decorrer de um período turbulento em inclusão das leis no trabalho, o país em novembro de 1930 teve umas das primeiras ações revolucionaria de um governo que foi marcado pelas mudanças benéficas na legislação do Trabalhista. Tal governo era sob administração de Getúlio Vargas, que no mesmo mês de sua posse em uma de suas primeiras ações, retirou a responsabilidade de questões trabalhistas do Ministério da Agricultura, criando-se então o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

O Presidente foi rotulado de 'Pai dos Pobres'², pois elaborou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com intuito de interferir nas relações entre o trabalho e o capital, que os governos anteriores às desconheciam. O ministério teve muito trabalho em criação de leis trabalhistas, deixando assim um legado na Era Vargas³.

² O pai dos pobres era a maneira como o aparelho de publicidade da Era Vargas, durante o Estado Novo.

³ *Era Vargas* é o nome que se dá ao período em que Getúlio Vargas governou o Brasil por 15 anos, de forma contínua de 1930 a 1945.

Em relação a tal situação foi elaborada a Constituição no ano de 1934 como cita Cassar (2011, p. 18):

Foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao *status*⁴ constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não remunerado) pluralidade sindical, indenização despedida imotivada, criação da justiça do trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário.

Como demonstrado, a Constituição de 1934 tem um intuito de reformular o cenário empresarial, trazendo diretrizes e benefícios para os empregadores e empregados. Sendo uma notável contribuição à formulação da Justiça do Trabalho como disposta no Art. 122 da própria Constituição como se refere Almeida (2014, p. 26), para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho.

O panorama vivenciado na Era Vargas induziu o então Presidente ao desenvolvimento de uma consolidação de todas as leis de trabalho, que supriria uma necessidade constitucional até então não realizada.

Que de acordo com o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que sancionou a CLT, em seu Art. 1º dispõe que fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

A CLT entrou em vigor no dia 10 de novembro de 1943, a partir daí todos os trabalhadores obtiveram uma segurança em relação a suas condições e normas de trabalho a serem compridas.

Múltiplos contextos regidos pela CLT vêm sofrendo várias modificações no decorrer do tempo, e também vem contendo criações de diversos tópicos para adaptar-se com as mudanças sociais. Nota-se então que a CLT é a principal ferramenta para que relações individuais e coletivas de trabalho sejam bem sucedidas. Sua abordagem é em relação a registros de trabalhadores, carteira de trabalho, jornada de trabalho, período de descanso, férias, medicina do trabalho, categorias especiais de trabalhadores, proteção do trabalho da mulher, contratos individuais de trabalho, organização sindical, convenções coletivas, fiscalização, justiça do trabalho e o processo trabalhista.

A legislação trabalhista é muito burocrática em face da sua amplitude, tornando-se assim a CLT muito rigorosa em prol do vínculo empregatício. A CLT hoje é a alma das Leis Trabalhistas e é todo o alicerce dos trabalhadores.

⁴s.m. Estado ou circunstância que algo ou alguém ocupa em determinado momento; condição ou conjuntura.
v. 2, n. 1: Revista Saber Eletrônico, Jussara, ano 9, Jan/mar, 2018 – ISSN 2176-5588

Com o decorrer dos anos a CLT vem ficando antiga em relação à evolução do país, sete décadas se passaram após a implantação da CLT e ainda com seus grandes benefícios gerados, muitos são os sindicalistas que não economizam críticas a mesma.

Ainda se discute em promover uma reforma de caráter contributivo para os contribuintes, pois, a necessidade de desburocratizar alguns eventos tornou-se imprescindível. Vários são os trabalhadores e autoridades que defendem a CLT como base dos Direitos Trabalhistas.

O empregador visto em meio a tanta rigidez em cumprimento de normas, tornou-se o cargo em que ocupa no vínculo empregatício de suma responsabilidade. O profissional contábil com uma forma responsável e competente de trabalho exige do empregador o cumprimento legal da legislação que rege as relações de trabalho, uma vez que, tem uma parcela de responsabilidade, pois é o próprio profissional e que faz diversas declarações e envios de informações a órgãos competentes.

O Cenário vivenciado desde os primeiros registros contábeis até os dias atuais trouxe uma evolução extraordinária ao vínculo empregatício e a Ciências Contábeis. Os Profissionais contábeis passaram por diversas fases, em meio a Era Vargas o Contador era nomeado de ‘Guarda- Livros’⁵.

O início da revolução na contabilidade, tornou-se fundamental nos anos 80 que trouxe o início dos primeiros microcomputadores e primeiros sistemas de troca de informações, porém não excluía o fato de existir pilhas de papeis para os profissionais trabalharem e extinguir suas maquinas de datilografias.

Todas as fases do Contador foi um fato vivenciado por muitos cidadãos. O mesmo precisa estar preparado para adaptar-se a esse movimento globalizado que se encontrava, pois a tecnologia avançava em uma velocidade difícil de ser acompanhada.

O modo de trabalho do contador evoluiu expressivamente durante todos esses anos e todos deveriam trabalhar arduamente para acompanhar todas as mudanças. Assim deixando o termo de ‘Guarda Livros’ para um contexto histórico, o contador usou dos recursos da tecnologia, esta que originou grandes benefícios para o trabalho com as informações, pois trouxe velocidade e precisão em seus números.

Nota-se que a categoria contábil está em evolução a todo o momento, deixou de fazer relatórios manuais, datilografados, em disquetes e com uma busca incessante de conhecimento acarretou em uma nova visão do contador para a sociedade. Porém algo que

⁵ Antigamente, o profissional de contabilidade era conhecido de um modo geral como "guarda-livros" e se encarregava da escrituração dos livros mercantis das empresas comerciais.

acaba tomando muito tempo dos profissionais são os processos manuais que ainda não vieram a ser extintos, pois a mão de obra continua sendo a mesma mudando somente os conceitos, formas e equipamentos de trabalho.

Não somente o contador em que traz consigo uma grande responsabilidade de gerenciar informações para obtenção de controle em suas atividades e relações de trabalho, os empregadores também estão responsáveis.

2. OS DEVERES E OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES

O Empregador necessita exercer as normas regulamentadoras, expressar e organizar ordens de serviços de saúde e segurança no trabalho.

De acordo com esses deveres, Melo (2000, p.3) destaca:

Atuar de boa-fé, observar as normas de segurança e higiene do trabalho, não discriminar, e respeitar as invenções do empregado são os deveres do empregador. Remunerar os serviços prestados pelo empregado, conceder férias, repouso semanal remunerado, salário família, 13º salário, licença maternidade e licença paternidade, conceder aviso prévio (quando for o caso), fornecer equipamentos e proporcionar trabalho são as principais obrigações do empregador.

O empregador deve cumprir uma series de obrigações diretas com seus funcionários, deve garantir um trabalho de boa qualidade, com segurança e saúde. Deve não exclusivamente fornecer segurança e saúde mais também deverá fiscaliza-los de maneira que os próprios irão cumprir todos os procedimentos ali estabelecidos. O mesmo tem uma ampla responsabilidade em relação as anotações dos documentos do empregado, a exemplo da Carteira de Trabalho Previdência Social – CTPS.

O site do MTE (2015) relata que o empregador ao anotar a carteira de trabalho do empregado, deverá devolvê-la devidamente assinada no prazo de 48 horas. Deverão ser anotados a data de admissão, cargo ou função, salário contratado e posteriores alterações salariais, período aquisitivo, início e término de férias, data de desligamento do emprego, espécie de estabelecimento, bem como os dados relativos à identificação do empregador.

O empregador deve cumprir varias obrigações com seu empregado. Também deverá fornecer dados a seu contador para fins de preenchimento de diversas declarações e documentos, que alegam todas as informações do vinculo empregatício para órgãos públicos distintos. O profissional contábil deverá prestar várias informações da entidade que possuem dados repetidos de seus funcionários á alguns órgãos.

3. A CONTABILIDADE E SEU PAPEL SOCIAL

Diante de toda evolução empresarial, das legislações e relações trabalhistas, o papel da Ciência Contábil torna-se fundamental para registro e envio de informações sociais para os determinados órgãos públicos.

De acordo com Iudicibus e Marion (2006, p. 34) o que toda a história tem mostrado é que a contabilidade torna-se importante a medida que há desenvolvimento econômico. A contabilidade passa a ser vista como ciência não exata, e sim uma ciência social, de onde é preciso sofrer alteração do homem para que se possa haver modificações.

Torna-se claro que a contabilidade vem evoluindo em contrapartida com a evolução da sociedade, e gradativamente modificações vão ocorrendo para adequar-se com o desenvolvimento das informações sociais. Constantemente a entidade carece de um trabalho que evidencie e mensure dados relevantes ao patrimônio.

Tais aspectos firmam e comprovam que o profissional contábil exerce mais que simples registros, mas, presta informações que afetam a tomada de decisões global, visto que trata de dados de um ambiente interno inseridos em meio social.

Os contadores na sua prestação de informações se dirigem a diversos órgãos, estes que, contem uma extensa responsabilidade de fiscalização dos procedimentos de envios de informações, também no controle e arquivamento das mesmas.

4. DEFINIÇÕES DOS ÓRGÃOS E RESPECTIVAS INFORMAÇÕES

São 5 (cinco) os órgãos que conduzem o vínculo empregatício, o Ministério da Previdência Social - MPS, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, a Caixa Econômica Federal – CEF, a Receita Federal do Brasil – RFB e o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Todos com uma participação expressiva no gerenciamento de informações do empregado-empregador, colocando em ação o cumprimento das legislações que regem a CLT. O contador como responsável pelo gerenciamento dessas obrigações é instrumento de prestação de serviços que efetivará o envio de informações aos determinados órgãos. Dentre as informações trabalhista, fiscal e previdenciária a serem enviadas.

4.1. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE:

Dentro da estrutura de órgãos os quais se relacionam com o empregado e empregador existe Ministério do Trabalho e Emprego – TEM que é um órgão mantido pelo governo do Brasil. Sua função é discutir questões como as políticas necessárias para a criação de empregos e a geração de renda, auxílios ao trabalhador, fazer evoluir as atuais relações de trabalho, fiscalizar e aplicar as devidas sanções, promover uma política salarial, promover formação e desenvolvimento para os trabalhadores, assim como garantir a segurança e a saúde no trabalho.

O Governo Federal tem a liberdade de indagar e dar responsabilidades a todos seus ministérios. O MTE não é diferente, é um órgão responsável por todos os contextos que abarcam as relações trabalhistas. Todo trabalhador tem seus direitos trabalhistas e que submete ao MTE fiscalizar se os mesmos estão sendo cumpridos pelos empregadores.

Dentro deste cenário o MTE desempenha um papel fundamental ao tratar de assuntos como as políticas e áreas de sua competência. Adota uma política e diretrizes para a geração de emprego e renda com base ao trabalhador, política salarial, política e diretrizes para a evolução das relações do trabalho, segurança e saúde no trabalho, uma ampla fiscalização do trabalho, formação e desenvolvimento profissional, política de imigração, cooperativismo e associativismo urbanos.

Todo Trabalhador tem seu direito de expressar seus desagrados em relações a seus referentes serviços, sendo assim a justiça do trabalho tem uma própria ouvidoria para receber reclamações e denúncias de empregadores.

4.2. Controle de Informações do MTE

O MTE em seu departamento de controle exige das empresas algumas informações do vínculo empregatício, como a Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e que ambas são enviadas pelo próprio site do MTE.

4.3. Caged

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED é um registro Administrativo instituído pela Lei nº 4923 em dezembro de 1965 que se pronuncia da seguinte forma:

Art. 1º - Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. § 1º As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal.

A CAGED é um registro de acordo com o regime da CLT, onde nela acompanha-se o procedimento que as empresas declaram as admissões e demissões de funcionários registrados na mesma. Onde o governo absorve dados para estabelecerem conceitos contra o desemprego e também fornecerem um auxílio aos desempregados.

Todas as empresas que apresentar a CAGED são obrigadas a enviar a declaração ao órgão regulador até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao das admissões e demissões dos empregados ou como foi formado em regulamento (BRONDI; BERMÚDEZ, 2004, p.75).

Quando ocorrer admissões e demissões dentro de uma entidade, conforme citado em regulamento é necessário o envio da CAGED até o sétimo dia do mês seguinte ao das operações de admissão e demissão.

Devem declarar todos àqueles que o site do MTE (2015) denomina:

Empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência; Trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998; Trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973); Aprendiz (maior de 14 anos e menor de 24 anos), contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; e) trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (opcional).

Deverá apresentar informações como os salários, as ocupações e entre outros. O governo nacional em suas tomadas de decisões viabilizando o mercado de trabalho emprega a CAGED como ferramenta de preparação de estudos, análise e projetos sociais.

Brondi e Bermúdez (2004, p. 239) sobre a CAGED menciona sua finalidade:

Com finalidade de propiciar ao governo elementos para apuração do fluxo do movimento de mão de obra do país, institui-se, em caráter permanente, no ministério do trabalho, o registro das admissões, dispensas e transferências de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. A fim de possibilitar tal registro, estabeleceu-se para estas empresas, a obrigatoriedade de comunicar, mensalmente, a este ministério, todas as admissões, dispensas e transferências ocorridas, por meio do formulário 'Cadastro Geral de Empregados e Desempregados'.

A finalidade da CAGED é muito ampla, pois, em casos de auxílios aos desempregados, o governo necessita da mesma com o objetivo de aperfeiçoar o seguro desemprego, dando assim um procedimento adequado para que o benefício não pague parcelas indevidas ao trabalhador. Utilizando portanto a declaração para obter dados do v. 2, n. 1: Revista Saber Eletrônico, Jussara, ano 9, Jan/mar, 2018 – ISSN 2176-5588

levantamento dos trabalhadores já implantados no mercado de trabalho e gerar estatísticas sobre o mercado formal com carteira assinada.

4.4. Definição da RAIS

A estãõ governamental do setor do trabalho conta com importante instrumento de coleta de dados a RAIS que de acordo com o Planalto (2015) o decreto N° 76.900 de 23/12/75 fica instituído:

Art 1º Fica instituída a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a ser preenchida pelas empresas, contendo elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social. Art 2º A RAIS identificará: a empresa, pelo número de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes (CGC) do Ministério da Fazenda; e o empregado, pelo número de inscrição no Programa de Integração Social (PIS). Art 3º As contribuições destinadas ao INPS e ao PIS, bem como os depósitos relativos ao FGTS, serão recolhidos mediante instrumento único, respeitadas as peculiaridades de cada sistema.

A RAIS traz por objetivo o fornecimento às necessidades de controle das atividades trabalhistas no país, a disponibilização de dados do mercado de trabalho às entidades governamentais e o fornecimento de elementos para a preparação de estatísticas de trabalho. A RAIS é declarada Anualmente sendo o ano base o exercício anterior, deve conter informações básicas da empresa, rescisões, quantidades de funcionários, valor de salários e entre outras informações sociais do vínculo empregatício.

A entidade que não apresentar a RAIS, ou caso seja enviada a relação com dados sugestivamente errados, como documentos pessoais de funcionários ou principalmente salário ocorrerá uma lesão nas informações. Portanto se incidir elisões sobre supostas informações ou falta de apresentação à mesma estará sujeita a penalidades conforme o art. 2º da Portaria n°688 de 24 de Abril de 2009:

Art. 2º O empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a ser cobrada em valores monetários a partir de R\$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de R\$ 106,40 (cento e seis reais e quarenta centavos) por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da RAIS respectiva ou da lavratura do auto de infração, se este ocorrer primeiro.

Um dos episódios do governo ocorre em utilizar as informações da RAIS para elaborar o PIS/PASEP, caso a empresa passe a diante informações incorretas, poderá ocorrer prejuízo ao funcionário. Segundo Zanóbia (2009, p. 572) são obrigados a entregar a declaração da RAIS aqueles que:

Inscritos no CNPJ com ou sem empregados - o estabelecimento que não possuiu empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está

obrigado a entregar a RAIS Negativa; Todos empregados, conforme definidos na CLT; todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no País, com registro, ou não, nas Juntas Comerciais, no Ministério da Fazenda, nas Secretarias de Finanças ou da Fazenda dos governos estaduais e nos cartórios de registro de pessoa jurídica; empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados; cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas; empregadores urbanos pessoas físicas (autônomos e profissionais liberais) que mantiveram empregados no ano-base.

A obrigação de entregar a declaração RAIS não direciona somente as empresas que estão em funcionamento e com seus devidos empregados, mas também as que estão sem empregados ou com suas atividades paralisadas.

Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades conforme o MTE (2015): Da legislação da nacionalização do trabalho; Controle dos registros do FGTS; Dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; De estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; De identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

4.5. Fiscalização de Documentos

O MTE além do poder de controle de informações ele tem a responsabilidade de fiscalizar conforme dispõe a legislação trabalhista que a empresa deverá possuir documentos por determinado período. A fiscalização segue rigorosamente as leis do vínculo empregatício, sendo assim necessita de averiguar nas empresas documentos como a Folha de Pagamento, Livros de Registros de Empregados e por algumas vezes as guias que o empregador paga do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

4.6. Folha de Pagamento

Toda entidade deve confeccionar sua folha de pagamento, uma vez que todas estão obrigadas. Deverá fornecer todos os dados verídicos a sua folha de pagamento a motivo de arquivo e fiscalizações.

A empresa é obrigada a preparar folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço; Lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições das empresas e os totais recolhidos. (BRONDI; BERMÚDEZ, 2004, p. 169).

De acordo com o Decreto 3.048 do dia 06 de Maio de 1999 na Seção III, das obrigações acessórias, no Art. 255 determina que a empresa seja também obrigada á: A Folha

de Pagamento é preparada todo mês com determinados dados dos funcionários, esclarecendo valores de remuneração, dias de pagamentos e seus comprovantes. Tem por obrigação toda empresa elaborar a folha de pagamento, contendo todos os salários, descontos previdenciários, abonos. Ainda no Art. 225 do Decreto 3.048 nota-se no § 5º que:

A empresa deverá manter à disposição da fiscalização, durante dez anos, os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações referidas neste artigo, observados o disposto no § 22 e as normas estabelecidas pelos órgãos competentes.

Toda empresa deve manter todos os elementos vinculados a demonstração dos cumprimentos das obrigações da Folha de Pagamento em ótimo estado de conservação por no mínimo dez (10) anos.

4.7. Livro de Registro de Empregado

Para se obter um vínculo empregatício de caráter legal, uma das fundamentais prioridades é o Livro de registro de Empregados, de acordo com o Art. 41º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT relata que:

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Toda entidade que estabelecer um vínculo empregatício com o seu funcionário deverá conter em seus arquivos um Livro ou fichas com dados cadastrais de seus respectivos funcionários. Todas as informações dos empregados serão imprescindíveis, dados como data de admissão, salário, qualificação, CBO⁶ e entre outras informações que relata o Parágrafo único do Art. 41º da CLT assim dizendo que Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador."

O Livro de Registro de Empregados é um arquivo de estima imensurável a entidade, pois nele serão relatado todo o vínculo empregatício com todos os funcionários que nela trabalhou. Almeida (2014, p. 102, 103) comenta:

Qualquer que seja a modalidade de trabalho prestado pelo assalariado, o registro do trabalhador é obrigatório. A norma é, inquestionavelmente, de ordem publica imperativa e imposterável. Para isso, há um livro próprio - o livro de registro de empregados, que, todavia, pode ser substituído por fichas ou outros sistemas eletrônicos. A inobservância dessas obrigações implica em multas correspondentes a 15 ou 30 vezes o valor de referencia.

⁶ A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares.

O empregador tem uma obrigação de preservar em boas condições todas as informações que conter no livro por no mínimo trinta (30) anos.

4.8. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

Conforme Zanóbia (2009, p.332) destaca que:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS foi criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. O empregador é obrigado a efetuar mensalmente (até o dia 7 de cada mês) depósito no valor de 8% dos salários que paga para os empregados, este valor incide sobre todos os salários recebidos pelo empregado, incluindo o 13º, horas extras, gratificações e prêmios, habituais ou não.

Antes quando ocorria um caso em que um trabalhador era demitido sem nenhuma justa causa ele ficava desamparado. O FGTS foi criado com entendimento de proteger esses trabalhadores sem amparos. Todo empregador é obrigado a depositar em conta determinada ao funcionário um valor de 8% sobre o salário do mesmo.

Nota-se no decreto 3.048 de maio de 1999 o Art.255 que aborda as obrigações da empresa determina no § 6º que o INSS e a CEF estabelecerão normas para disciplinar a entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, nos casos de rescisão contratual.

Quando a empresa efetua a demissão do trabalhador sem justa causa, além de recolher os 8% ao mês, também tem de arcar com uma indenização. Tal indenização é no valor de 40% sobre o montante depositado no proceder da validade do contrato de trabalho firmado. Todos os trabalhadores com vínculo empregatício formais de acordo com o site da Caixa (2015) tem o direito ao FGTS, vendo que:

Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros⁷ e atletas profissionais têm direito ao FGTS. O diretor não empregado e o empregado doméstico podem ser incluídos no sistema, a critério do empregador.

O trabalhador que não tem o direito de FGTS é aquele que trabalha de forma autônoma e individual, ou seja, não mantém o vínculo empregatício.

O FGTS é umas das principais concepções em que o Governo denominou a Caixa Econômica Federal - CEF como órgão Curador. Gerando assim uma absoluta responsabilidade de administração do projeto pelo órgão publico.

⁷ Operários rurais que trabalham apenas no período de colheita.

4.9. Caixa Econômica Federal – CEF

A CEF é um órgão público vinculado ao Ministério da Fazenda como cita o Decreto – Lei N° 759, de 12 de Agosto de 1969 Art. 1:

Fica o Poder Executivo autorizado a constituir a Caixa Econômica Federal - CEF, instituição financeira sob a forma de empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e autonomia administrativa, vinculada ao Ministério da Fazenda.

A instituição financeira CEF é uma instituição pública governamental. Ela foi constituída a partir de patrimônio próprio, logo o capital inicial pertencia á união. A criação da CEF facilitou extremamente a vida dos cidadãos, pois estava estimulando as economias familiares. Todo trabalhador sonhava em poupar seu dinheiro. A finalidade da CEF foi deposta no Art. 2 do Decreto – Lei N° 759, de 12 de Agosto de 1969, esclarecendo algumas de suas finalidades são:

Receber em depósito sob a garantia da União, economias populares, incentivando os hábitos de poupança; conceder empréstimos e financiamentos de natureza assistencial, cooperando com as entidades de direito público e privado na solução dos problemas sociais e econômicos; operar no setor habitacional, como sociedade de crédito imobiliário e principal agente do Banco Nacional de Habitação, com o objetivo de facilitar e promover a aquisição de sua casa própria, especialmente pelas classes de menor renda da população; explorar, com exclusividade, os serviços da Loteria Federal do Brasil e da Loteria Esportiva Federal nos termos da legislação pertinente;

A CEF atualmente é uma instituição que tem uma visão determinante para o Governo, com interesse em ter referencias mundial. Atuando na produção da cidadania e do desenvolvimento sustentável do país. Destacando seus valores de sustentabilidade, uma valorização da população com transparência e ética em seus trabalhos.

Assim como a CEF que é um órgão que administra projetos em relação à área trabalhista, a instituição também necessita de controles como o Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social – GFIP.

4.10. Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP

A GFIP é uma guia para recolher o FGTS e para fornecer a Previdência Social elementos referentes aos segurados. Relata-se no Decreto N°2.803, de 20 de outubro de 1998 em seu art. 1º:

A empresa é obrigada a informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por intermédio da Guia de Recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, na forma por ele

estabelecida, dados cadastrais, todos os fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse daquele Instituto.

Compreende-se que a GFIP é obrigatoriamente a ser apresentada por toda empresa mensalmente, são transmitidas pela conectividade social. Caso não haja expediente bancário para o recolhimento da guia deverá ser antecipada a data.

Nota-se no Manual da GFIP para a SEFIP 8.4 que a transmissão ocorrerá até o dia 7 (sete) de cada mês, e no caso de envolver recolhimento ao FGTS, com antecedência mínima de 2 (dois) úteis da data de seu vencimento; Até o dia 31 (trinta e um) de janeiro do ano seguinte, as referentes à competência 13 (13º salário).

A GFIP necessita dominar múltiplos tipos de elementos, tanto como documentos cadastrais de funcionários e empregadores, informações financeiras e dentre outros. Contem informações como remunerações dos trabalhadores, comercialização da produção, pagamento a cooperativa de trabalho, movimentação de trabalhador (afastamentos e retornos), salário-família, salário maternidade, compensações e diversos outros.

O Ministério da Previdência Social – MPS que também administra outros projetos trabalhistas, necessita das informações da GFIP.

4.11. Ministério da Previdência Social - MPS

O site da Previdência (2015) dispõe que:

A Previdência Social é o seguro destinado ao cidadão brasileiro, por meio de contribuição social. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

Nota-se que a Previdência Social é um seguro público. Quando um trabalhador que contribui com a previdência compreende que não está apto ao serviço por algum período por razões relevantes como doença, acidentes, maternidade e outros, ou por tempo permanente como morte, velhice e invalidez a Previdência o ampara.

Podem se filiar abertamente como contribuintes individuais ou facultativos, aqueles que trabalham como autônomos, donas de casa, estudantes e outros. Todos os trabalhadores registrados na carteira de trabalho são obrigatoriamente protegidos pela Previdência Social assim que seu empregador efetue o percentual de recolhimento destinado ao devido órgão.

Para o trabalhador ser assegurado é preciso contribuir com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS que é o cofre da previdência social, responsável pelas arrecadações e pelos pagamentos dos benefícios.

4.12. Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

O governo se distribui em varias faces denominando-se os ministérios, assim dando-lhes autoridade de ter responsabilidades de alguns órgãos. O INSS foi instituído com base na Lei nº8.029, de 12 de abril de 1990, ele é uma autarquia federal conectada com o Ministério da Previdência Social. O site do Planalto (2015) dá exemplo algumas finalidades:

Promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais incidentes sobre as folhas de salários e demais receitas a elas vinculadas, na forma da legislação em vigor; gerir os recursos do Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS); conceder e manter os benefícios e serviços previdenciários.

Uma das características do INSS é o de diminuir a presença da pobreza no Brasil. O INSS é a autarquia responsável por receber as contribuições dos indivíduos, outra de suas funções é fazer os pagamentos desses benefícios que a previdência fornece por lei. Os trabalhadores com carteira assinada tem o INSS diretamente descontado pelo empregador. Os descontos variam de acordo com o salario do funcionário entre 8% a 11%.

Quando um contribuinte estiver em exercícios de suas funções ocorrer um acidente de trabalho, o empregador deverá enviar ao órgão competente o Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT.

4.13. Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT

A Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências relata no art.19 que:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

É denominado acidente de trabalho quando o imprevisto incide nas atividades do serviço da empresa. O empregador não pode deixar de informar a CAT ao órgão competente,

quando ocorre falecimento do trabalhador, o empregador tem que comunicar em imediato ao órgão.

Zanóbia (2009, p. 719) em relação as informações gerais do comunicado de acidente explica:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada na forma do artigo 109 do Decreto nº 2.173/97.

O empregador tem de trabalhar prevenido e atento ao universo de atuação de seus trabalhadores, pois caso algum sofra algum dano em relações de acidentes ou até mesmo doenças, e o empregador não formalizar o comunicado, até então resultaria em uma multa.

Existem três tipos de CAT, a inicial, de reabertura e a do comunicado de óbito. Em relação aos comunicados na situação de óbitos embora também é citado no site da Previdência Social (2015) que o óbito decorrente de acidente ou doença ocupacional, ocorrido após a emissão da CAT inicial ou da CAT reabertura, será comunicado ao INSS através da CAT comunicação de óbito, constando a data do óbito e os dados relativos ao acidente inicial. Anexar a certidão de óbito e quando houver o laudo de necropsia.

Todos os órgãos assim citados contêm uma responsabilidade única em recebimento de informações que o empregador deve prestar, e suas devidas fiscalizações, não sendo diferente a Receita Federal do Brasil.

4.14. Receita Federal do Brasil – RBF

O governo Federal constitui a Secretaria da Receita Federal do Brasil determinando sua estrutura e suas atribuições com o Decreto Nº 63.659, de 20 de Novembro de 1968 denominado com os Art. 1 e 2:

Art. 1º Até que seja aprovada a estrutura Central do Ministério da Fazenda, ficam definidas, nos termos deste decreto, a estrutura e as atribuições da Direção-Geral da Fazenda Nacional, que passa a denominar-se Secretaria da Receita Federal. **Art. 2º** A Secretaria da Receita Federal é o órgão central de direção superior da administração tributária da União, diretamente subordinada ao Ministério de Estado da Fazenda.

Nota-se então que a Secretaria da Receita Federal do Brasil é um órgão direcionado a administração tributaria e até Previdenciários do país. É um órgão que rege a conduta do Ministério da Fazenda, assim sendo subordinado pelo seu ministério competente.

De acordo com o Site da Receita Federal do Brasil (2015), cita que a própria também auxilia o poder executivo federal na incubação da política tributária, pois Previne e combate a sonegação fiscal, o contrabando, o descaminho, a pirataria, a fraude comercial, o tráfico de drogas e de animais em extinção e outros atos ilícitos relacionados ao comércio internacional.

O governo Federal adotou uma decisão de um novo conceito a ser estabelecida perante a Receita Federal do Brasil, a divisão sistêmica de sua estrutura organizacional. O artigo 4º do decreto N°63.659 de 20 de novembro de 1968 relata que a Secretaria da Receita Federal terá a composição fundamental em partes, denominando as de:

Coordenação do Sistema de Arrecadação; Coordenação do Sistema de Fiscalização; Coordenação do Sistema de Tributação; Centro de Informações Econômico-Fiscais. Parágrafo único. Estão sob a supervisão da Secretaria da Receita Federal os seguintes órgãos: Conselho Superior de Tarifas; Conselhos de Contribuintes; Comissão de Planejamento e Coordenação do Combate ao Contrabando.

A RBF tem suas obrigações em relação ao vínculo empregatício, pois exige a Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF

4.15. Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF:

A DIRF é a declaração feita pela fonte pagante, ou seja, o empregador. De acordo com o Site da Receita Federal (2015) a DIRF tem com o objetivo de informar à Secretaria da Receita Federal do Brasil:

Os rendimentos pagos a pessoas físicas domiciliadas no País, inclusive os isentos e não tributáveis nas condições em que a legislação específica; O valor do imposto sobre a renda e/ou contribuições retidos na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários; O pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior, ainda que não tenha havido a retenção do imposto, inclusive nos casos de isenção ou alíquota zero; Os pagamentos a plano de assistência à saúde – coletivo empresarial.

A declaração comprova a Receita Federal tudo aquilo que enquadrar como rendimento na folha de pagamento do funcionário. Também declara os descontos ocorridos no salário do trabalhador, como plano de saúde, previdência e outros. A não declaração fica sujeito a multa, se não entregue até no prazo final pré-estabelecido pela receita federal. Deixando somente os que são isento de apresentação da DIRF a não obrigatoriedade do pagamento de multa.

Segundo o Site da Receita Federal, em sua normativa nº 197/2002 diz:

Art. 1º A falta de apresentação da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) no prazo fixado, ou a sua apresentação após o prazo, sujeita o declarante à multa de dois por cento ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante do imposto de renda informado na declaração, ainda que integralmente pago, limitada a vinte por cento, observado o disposto no § 3º.

A DIRF é declarada todos os anos, de acordo com o Site da Receita Federal (2015) o prazo estabelecido para a DIRF 2016, relativa ao ano-calendário de 2015, deverá ser apresentada até às 23h59min59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, de 29 de fevereiro de 2016.

5. MISSÃO VISIONÁRIA DO PAÍS

O Governo Federal trabalhou, estudou e projetou arduamente em relação a tecnologia aplicada sobre essas informações. A União a cada ano que passa, vem buscando interação com a tecnologia em seus negócios, procurando melhorias em envios e recebimentos de informações.

A tecnologia busca melhoras em todo o setor em que ela se aplica. O Governo está buscando soluções na tecnologia para se obter qualidade de documentos, unificações de dados, gerações de informações, sistemas digitais e entre outras virtudes benéficas ao Brasil. Com essa missão visionária indo além de todas expectativas o país evoluiu com a criação do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED.

6. SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL - SPED:

A emenda constitucional nº 42, que veio a ser aprovada no dia 19 de dezembro do ano de 2003 introduziu o inciso XXII ao art. 37:

Art. 1º Os artigos da Constituição a seguir enumerados passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 37 INC. XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio

Com o intuito de atender as respectivas normas conforme citado na emenda institucional nº42, foi efetivado no ano seguinte um Encontro nacional de Administradores Tributários - ENAT em Salvador. No então encontro reuniu as 3 áreas governamentais, União, Estados e Municípios com seus respectivos representantes, Secretário da Receita Federal, os Secretários da Fazenda e Distrito Federal e Secretários de Finanças dos Municípios das Capitais Brasileiras. Conforme a Receita Federal (2015) o encontro teve como objetivo:

Buscar soluções conjuntas nas três esferas de Governo que promovessem maior integração administrativa, padronização e melhor qualidade das informações; racionalização de custos e da carga de trabalho operacional no atendimento; maior eficácia da fiscalização; maior possibilidade de realização de ações fiscais coordenadas e integradas; maior possibilidade de intercâmbio de informações fiscais entre as diversas esferas governamentais; cruzamento de informações em larga escala com dados padronizados e uniformização de procedimentos.

Buscando um progresso no intercâmbio de informações, na racionalização de custos, fiscalizações e obrigações a serem cumpridas de maneiras mais simples. Com uma padronização das metodologias a serem usadas, o ENAT realizou em São Paulo outro evento no ano de 2005, onde foi presenciado pelos mesmos representantes, direcionados a desenvolver e implantar o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e a nota fiscal eletrônica (NF-e).

O SPED, no âmbito da Receita Federal, faz parte do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMATA) que consiste na implantação de novos processos apoiados por sistemas de informação integrados, tecnologia da informação e infraestrutura logística adequada.

De acordo com o Decreto Nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007: o SPED faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e constitui-se em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes.

O Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) almeja adequar um melhor espaço de negócios entre a relação da administração pública e as empresas, fazendo a inclusão do SPED em sua pauta. A finalidade de desenvolver o Sistema é de atender aos interesses da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios em relação aos seus contribuintes, extraíndo barreiras burocráticas e administrativas que previnam um impasse na economia. O SPED é um sistema que quebra paradigmas de que projetos governamentais são apenas para acréscimo de arrecadação.

6.1. Objetivos:

A Receita Federal (2015) destaca os objetivos do SPED para a sociedade:

Promover a integração dos fiscos, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitadas as restrições legais; racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores; tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Alguns objetivos do SPED transformaram na sociedade muitas dificuldades em facilidades, com reformas em acesso a informações, padronizando obrigações para alguns contribuintes e também obtendo um melhor controle de todos os processos. Toda praticidade e rapidez em acesso a informações, dados e processos dos contribuintes seriam prejudicadas com a ausência do SPED, o que mostra tamanha importância do mesmo no cenário.

Com esse sistema o governo federal pretende obter a redução das execuções das obrigações tributárias aumentando a taxa de emprego formal e a inclusão previdenciária, melhorando a renda do trabalhador e diminuindo o alto custo dos recursos humanos das empresas. Visa também aumentar a arrecadação mediante a transparência do controle fiscal, facilitar a fiscalização, combater a sonegação e garantir direitos e acesso à informações aos trabalhadores.

Em suma o SPED é definido no processo o qual moderniza o sistema que contribui no registro das obrigações acessórias o que de acordo com a Receita Federal (2015) são transmitidas pelos contribuintes para órgãos reguladores, fazendo-se do uso de certificação digital para fins de assinatura de documentos eletrônicos, o que garante sua validade jurídica em sua forma digital.

Isto, pois o Fisco Brasileiro está vivendo a época da “Tecnologia Digital” e, por conta desta nova realidade, as empresas do setor industrial, comercial e de serviços, têm buscado soluções que permitam estar em dia com suas obrigações perante a Receita, adequando seus processos e fluxos de trabalho, minimizando o impacto destas normativas nos negócios.

6.2. Universo de Atuação

De acordo com a Receita Federal (2015) o universo de atuação do SPED é muito vasto e com ampla importância:

A maioria dos contribuintes já se utiliza dos recursos de informática para efetuar tanto a escrituração fiscal como a contábil. As imagens em papel simplesmente reproduzem as informações oriundas do meio eletrônico. A facilidade de acesso à escrituração, ainda que não disponível em tempo real, amplia as possibilidades de seleção de contribuintes e, quando da realização de auditorias, gera expressiva redução no tempo de sua execução. Universo de Atuação: Sped – Contábil, FCONT, Sped – Fiscal, EFD-Contribuições, NF-e – Ambiente Nacional, NFS-e, CT-e, Central de balanços, e-LALUR, EFD-Social.

Compreende-se que são vários projetos dentro do SPED, sendo que todos eles buscam a facilidade para a escrituração eletrônica. Deixando um pouco a folha de papel fora do contexto e ampliando o mundo na era digital com informações eletrônicas. Todos os projetos

relacionados ao SPED tem uma função inovadora dentro do ambiente dos contribuintes, que traz um grande benefício a sociedade. Alguns desses projetos ainda estão em produção e estudo, causando discussões na sociedade, sobre a sua implantação, como o exemplo do esocial.

6.3. Mudanças

O país com o SPED, visivelmente encontra-se em um avanço absoluto em procedimentos, como emissão eletrônica de notas fiscais, escrituração fiscal e contábil, de geração e transmissão de outras informações afins. Dentre os cinco anos de existência, completados em janeiro de 2012, o SPED proporciona um padrão de uma nova era nas relações entre o Fisco e os contribuintes.

Tal Avanço demonstra que as administrações das empresas, as gestões dos fiscos e diversos profissionais principalmente nas áreas contábil e jurídica, irão sofrer intensas mudanças, quanto no aspecto científico quanto no aspecto cultural.

Há cerca de trinta anos lidamos com a problemática das empresas em todo o Brasil, normalmente nas questões tributárias. E nessas décadas de experiência nunca nos deparamos com uma situação tão peculiar como o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Temos observado que há uma incrível e despercebida negligência jurídica com relação a essa era inédita do ‘Fisco-Digital’. E já começam a serem relevantes os retornos que empresas nos têm dado sobre suas dificuldades em cumprir com o chamado SPED PIS-COFINS. A questão do SPED, portanto, é muito maior que um simples assunto contábil (RECEITA FEDERAL, 2015).

O reflexo dessas modificações, o cumprimento e a geração das obrigações deixará de serem barreiras, visto como o uso da tecnologia bem avançada com softwares inovadores traz em mãos uma eficiência de acesso e uma facilidade de uso de informações essenciais. Desta forma, a consolidação do setor de software e sistemas de gestão fiscal está fazendo com que as empresas de Tecnologia da Informação desenvolvam soluções integradas e cada vez mais aderentes à evolução do SPED e seus blocos, de forma que as companhias se adequem às novas regras.

Em função de ter qualidade de transmitir arquivos, os profissionais contábeis e as entidades tem um elevado risco na geração e no envio de informações, já que o SPED é um sistema em que o fisco irá enfatizar suas funções devido à alta acessibilidade de informações concretas.

O Brasil está se expandindo e revolucionando em assuntos que se exibem controles e fiscalizações. Assim que o SPED e todos os seus projetos encontrar-se em pleno

funcionamento, o país num vindouro próximo terá uma redução expressiva em relação aos altos índices de sonegação. Os empresários terão tranquilidade em trabalhar com suas empresas vendo que não haverá concorrentes desleais que praticam a sonegação.

Nota-se que o SPED chegou para trazer evolução em questão de informações. Todo cidadão brasileiro depende diretamente ou indiretamente do sistema, pois a pratica irá trabalhar com todos os dados possíveis.

Dentro do SPED existem vários projetos que já entraram em ação e outros que ainda faltam entrar em vigor. O projeto eSocial é um projeto revolucionário e que impactará diretamente na vida dos cidadãos.

7. ESOCIAL

De acordo com o Site Oficial do eSocial (2015) distingue que é um programa que foi criado para reunir informações, e dar um fim nos respectivos formulários e algumas obrigações acessórias, e com um modelo educacional brasileiro para as relações de trabalhos, tudo que envolve vai ser controlado pelo sistema dentro do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) que vem com idéia de facilitar a vida do empregador com garantias de seus direitos e da área contábil.

A implantação do sistema teve como destaque seu início, seria em 2014, mas não foi possível que só ocorreu em 2015 sua informatização. Mas é preciso buscar orientação sobre o novo sistema, pois ainda se tem certas dificuldades no manuseio e pouca pratica de entendimento aos que necessitam dos serviços. Estamos diante da implantação do maior e mais ambicioso projeto do SPED.

Visa demonstrar de forma teórica e prática as novas obrigações acessórias impostas às empresas por meio do Sistema de escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social).

O eSocial tem de ser ter também o cuidado em organizar todos os dados do empregador e dos empregados para evitar riscos trabalhistas e autuações do Ministério do Trabalho e Emprego, do INSS e da Receita Federal. Os empregadores de todos os portes serão inseridos. Será uma obrigação que, ao ser transmitida, atenderá as necessidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além da Justiça do Trabalho (ALTERDATA, 2015).

O eSocial um projeto federal com a finalidade de coletar, reunir e cruzar informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Segundo site Propay (2015). O eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações descritas no Objeto do eSocial, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.

Este projeto vai mudar toda estrutura atual de informação ao fisco relativo a todos os vínculos trabalhistas contratado no Brasil regidos pela Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), sejam eles em caráter efetivo ou temporário, estagiários, menores aprendizes, trabalhadores cooperados, autônomos, domésticos. Como também será exigido para todos os portes de empresas, desde os Micro empreendedores Individuais (MEI), produtores rurais até as empresas de grande porte e multinacionais. (RECEITA FEDERAL, 2105)

Hoje em dia o prazo nas entregas de diversos impostos e tem sido um dos maiores problemas para as grandes companhias e as declarações também esta dificultando tanto a parte do empregador quanto a do profissional da contabilidade. No entanto este sistema contribuirá para a área contábil pelo fato de apresentarmos as facilidades que o profissional contábil terá com a escrituração de questões contábeis dos seus clientes, disponibilizando maior agilidade nas informações.

Um sistema novo e foi implantado, a fim de obrigar mudanças no modelo de relação fisco contribuinte, com uma parceria de interesses para a sociedade, nas áreas das empresas, entre elas: contábil, fiscal, jurídico, segurança e medicina do trabalho e o recursos humanos, entre outras, precisam necessariamente alinhar o processo das informações que são exigidas pelo eSocial, que passará a ser mensal e deverá ser transmitida em tempo real, portanto, na hora em que realmente acontecerem os fatos, será necessária o seu registro.

Esse projeto causou e causa grande repercussão nas empresas em relação de tecnologia e processos a serem utilizados, no qual envolve relevantes quantidades de dados repassados, além de um processo de passagem estrutural de alta complexidade.

De acordo o blog completo sobre SPED SPEDBLOG (2105), a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relacionadas a qualquer forma de trabalho contratada no Brasil farão parte do eSocial.

Durante sua evolução na Receita Federal do Brasil, este projeto foi mudando de nome. Já se chamou: escrituração fiscal da folha de pagamento (e-FOPAG), escrituração digital da folha de pagamento (EFD-Folha), Folha Digital, escrituração fiscal digital social (EFD Social) e, por fim, Escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais (eSocial) que deve ser seu nome definitivo (SPED BLOG, 2015).

E um tema de suma relevância por se tratar de uma nova tecnologia da informação que auxiliará os empregadores na sua escrituração, na tentativa de se evitar fraudes, pois se terá

um acompanhamento mais remoto de todas as transações realizadas, uma fiscalização prática e funcional.

De acordo com o Site Oficial do eSocial (2015), apesar da nova tecnologia a ser utilizada o eSocial, as empresas porém estão acostumadas com o sistema SPED. Com isso toda mudança implica novos costumes, com o SPED Folha de Pagamento, será preciso ser mais rápida e ágil para fornecer as informações, porém que será mensal e bem provável que as informações como contratação e rescisão de funcionários, seriam tratadas como eventos do SPED.

E seu conhecimento é gerado pelas informações que advêm de um conjunto de fatos, resultantes de dados existentes, ou seja, com o avanço da tecnologia torna-se possível o acompanhamento da movimentação de uma empresa. Hoje, as entidades podem contar com ferramentas, como os sistemas, por exemplo, que proporcionam informações precisas, rápidas e confiáveis, sendo possível fazer o planejamento para a tomada de decisão.

A integração das informações dentro da empresa com o fisco e consumidores traz vantagens para a melhoria da gestão, possibilitando uma maior competitividade, reduzindo tempo e distância, devendo estas informações ser usadas com sabedoria, buscando a eficácia nas operações.

O eSocial por ser uma plataforma eletrônica que tem como visão coletar informações trabalhista, previdenciária, fiscal decorrentes da relação do trabalho entre a empresa e o trabalhador, com ou sem vínculo empregatício, criando uma base única e centralizadora desse conjunto de informações, reúne e dá quitação às obrigações que ainda são enviadas em momentos e formas distintas.

Tendo em vista as obrigações acessórias já existentes e conhecidas pelas empresas como a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte enviada pelas empresas à Receita Federal (DIRF), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), O Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD) (SPED BLOG, 2015).

Com isso vem um sistema que surge com o objetivo de assegurar que todos os fatos e ocorrências que ocorre das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sejam efetivamente declarados e cumpridos, obrigações essas que devem ser informadas eletronicamente de acordo com o Manual de Orientação.

“Esta inclusa no projeto da entrega de todas as declarações, resumos para recolhimento de tributos oriundos da relação trabalhista e previdenciária, bem como informações relevantes acerca do contrato de trabalho.” (ALTERDATA, 2015)

Por onde visa também maior controle sobre a saúde e segurança do trabalhador, bem como os afastamentos e doenças laborais que deverão ser declarados quase de maneira instantânea quando a empresa tomar conhecimento de tais fatos

As empresas precisam estar atentas e organizadas para cumprir os prazos exigidos, principalmente no que for relacionado aos RET – Registros de Eventos Trabalhistas, que nada mais são do que a comunicação do empregador sobre alterações relevantes na relação trabalhista. Estes registros deverão ser entregues assim que o evento ocorrer, sob risco de multa pela falta de comunicação no prazo adequado. (ALTERDATA, 2015)

As regras de obrigatoriedade de transmissão dos arquivos eSocial que determinam o calendário de implantação, ainda precisam ser regulamentadas por parte dos órgãos competentes e devem ser divulgadas em breve por meio de portarias interministerial, conforme informa a Receita Federal do Brasil, em participações de eventos.

A padronização e a integração de cadastro que valerá para os empregadores pessoas físicas e jurídicas perante os órgãos participantes, e unirá em uma única base as informações para atender diversos órgãos do governo é uma das vantagens do projeto, pois irá facilitar a área de gestão de pessoas na comunicação com esses órgãos envolvidos no projeto.

O eSocial simplificará os procedimentos de controle com a simplificação das obrigações tributárias e trabalhistas, e elevará a qualidade das informações necessárias para as diversas áreas envolvidas do projeto. Haverá um canal exclusivo para o trabalhador ter acesso e acompanhar as informações enviadas pelas empresas. (GRUPOSFORTES, 2015)

Hoje, um profissional de contabilidade fornece as mesmas informações, em varias abordagens para diversas plataformas, com isso causa desgaste e amplia a possibilidade de erros, implica em reduzir os custos operacionais, de um jeito simplificado e padronizado na entrega de informações.

O maior desafio que as empresas enfrentarão com a implantação do eSocial, é que elas terão que deixar seus cadastros de trabalhadores padronizados, revisados e unificados, pois será necessário que essas informações sejam consistentes com todas as informações fiscais da mão de obra contratada, também, será preciso cumprir os prazos dos envios de informações, para evitar as punições que serão automáticas, para isso será fundamental importância, organizar o trabalho de forma que não provoque atrasos no preenchimento e envio das informações, principalmente devido a abrangência do projeto, que unificará todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, cruzando-as e validando-as no final (GRUPOSFORTES, 2015).

Com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores. Não é uma questão básica de software, mas de processos de trabalho. É de fato que um dos efeitos colaterais do projeto é o aumento da arrecadação, mas pela diminuição da inadimplência, da incidência de erros, da sonegação e da fraude.

Ocorrerão vários riscos se as empresas no período de manuseio do eSocial, como contradições de cadastros, podendo prejudicar no envio de dados e então causar retenções e

multas, desacordos entre as despesas com gastos com serviços, pelo leiaute um trabalho incorreto no sistema de folha, falta qualidade por mão de obra para jogar no sistema, um falta de atenção na hora do recolhimento de tributos, uma desatenção para o cumprimento das regras trabalhistas e acordos sindicais.

O eSocial é considerado o maior porque enquadrará todos os contratantes de funcionários e de serviços no país, abrangendo desde a multinacional até o empregador doméstico. Em relação a ser considerado o mais complexo, se justifica porque será exigida uma coleção considerável de dados interdepartamental. Não compreenderá somente a escrituração da folha de pagamentos, mas, sim, de todo um complexo leque de eventos sociais como contratação de prestadores de serviços, autônomos, acordos judiciais trabalhistas, alterações de cargos, ações trabalhistas, dissídios, entre outros eventos que exigem esforços de diversos departamentos (CONTMATIC PHOENIX, 2015).

As empresas terão um grande desafio pela frente, e desde já elas precisam ficar preparadas para uma profunda mudança nos processos de geração de informações fiscais e sociais, que serão analisadas pelo fisco nacional.

O objeto desse projeto são as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais e outras informações fiscais previdenciárias previstas na lei nº 8.212, de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

8. ABRANGÊNCIA DO ESOCIAL

Segundo o Site Oficial do eSocial (2015) o sistema abrangerá todos aqueles que contratam trabalhadores, sejam empresas de diversos portes, [...] que utilizarão o sistema para registrar os eventos relativos às relações de trabalho.

O sistema em si contribuirá para os diversos registros trabalhistas dos vários setores empresariais do mercado, desde uma admissão a um desligamento do empregado, englobando também nessas relações informações fiscais e previdenciárias.

Nota-se a abrangência do eSocial por intermédio do Decreto Nº 8.373, de 11 de Dezembro de 2014, em seu Art. 5º, incisos I ao V:

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do eSocial, formado por representantes dos seguintes órgãos:

- I - Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - Ministério da Previdência Social;
- III - Secretaria da Receita Federal do Brasil;
- IV - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e
- V - Conselho Curador do FGTS, representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS.

Fica claro que um dos focos do eSocial é a unificação dos órgãos que atuam diretamente com a relação empregador-empregado, visto que aqueles receberão informações de forma alinhada do sistema.

Dentro desse processo de integração das informações podemos notar que o eSocial não altera nenhuma legislação, e sim muda a forma de envio e apresentação dos dados aos agentes do governo (JORNAL ESTADÃO, 2015).

Deve-se entender que o eSocial contribuirá eficazmente para o atendimento das exigências da legislação dos âmbitos trabalhistas, fiscais e previdenciários, leis estas já existentes dentro de cada esfera.

Dado o processo de envio de informações aos órgãos competentes, deve-se ocorrer a classificação dos devidos dados como disposto na Resolução Nº 1, de 20 De Fevereiro de 2015 em Seu Art. 3º incisos I, II e III:

- I - eventos iniciais e tabelas do empregador;
- II - livro de eventos não periódicos;
- III - livro de eventos periódicos.

A classificação dos eventos decorrentes das relações de trabalho expressa tamanha importância, pois, por intermédio destas pode-se determinar de que forma a transmissão das informações será realizada ao eSocial, o que contribui para uma melhor efetividade e organização no processo de coleta e envio de dados do empregador e empregado.

De acordo com a Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1 (2015) os Eventos Iniciais são que identificam o empregador/contribuinte, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e estrutura administrativa. É o primeiro evento a ser transmitido ao eSocial.

Dentro do processo de transmissão os Eventos Iniciais são aqueles que em suma classificam o empregado e/ou empregador, contendo informações gerais dos mesmos para que nessa etapa seja realizada a comprovação do vínculo empregatício. Outra forma adotada ao envio de dados é o Evento de Tabelas que segundo a Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1 (2015) é:

Eventos de Tabelas – São eventos que montam as tabelas do empregador, responsáveis por uma série de informações que irão validar os eventos não periódicos e periódicos. Buscando melhor otimização na geração dos arquivos, bem como no armazenamento das informações no ambiente nacional do eSocial, informações que podem ser utilizadas em mais de um arquivo do eSocial ou que se repetem em diversas partes do leiaute serão armazenadas em tabelas. Considerando que grande parte dos eventos se utilizam de informações constantes nos eventos de tabelas, é obrigatório transmiti-los antes dos eventos periódicos e não periódicos.

A principal característica dos Eventos de Tabelas é a utilização dos mesmos em outros arquivos do sistema, visto que os dados alocados nesta categoria são permanentes quanto ao v. 2, n. 1: Revista Saber Eletrônico, Jussara, ano 9, Jan/mar, 2018 – ISSN 2176-5588

seu aspecto estrutural, principalmente tratando-se do conjunto de Eventos Periódicos que são definidos como:

Eventos Periódicos – São os eventos que têm periodicidade previamente definida para sua ocorrência. Seu prazo de transmissão é até o dia 07 do mês seguinte, antecipando o vencimento para o dia útil imediatamente anterior em caso de não haver expediente bancário, com exceção do evento de espetáculo desportivo. São compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias e de retenção do imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos feitos pelo próprio contribuinte. Também estão previstas as informações de retenção das contribuições sociais incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas jurídicas (Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1, 2015).

Os Eventos Periódicos são facilmente identificados, visto que, os acontecimentos destes são predefinidos dentro da organização, ou seja, há uma periodicidade estabelecida entre eles. Os principais eventos que englobam esta categoria são dados referentes à folha de pagamento, e aspectos gerais (fiscais, previdenciários e trabalhistas) do contribuinte.

Diferentemente dos Eventos Periódicos, o Não Periódico é aquele que de acordo com Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1 (2015) expressa um fato jurídico trabalhista entre empregador e trabalhador que não tem uma data prefixada para ocorrer. Vai depender dos acontecimentos na relação trabalhista na vida da empresa e do trabalhador como contratação, afastamentos, demissões, entre outras.

Conforme Gurgel (2013, p. 28), as informações que serão armazenadas em tabelas são: as rubricas da folha de pagamento, as lotações e os departamentos, os cargos, as funções, os horários de trabalhadores, os estabelecimentos e as obras de construção civil, os processos administrativos e judiciais e os operadores portuários cadastrados pelo Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO.

Com as informações enviadas para o eSocial – Eventos de tabelas; iniciais, periódicos e não periódicos respectivamente, as mesmas serão alocadas no Ambiente Nacional do eSocial, espaço o qual os órgãos participantes colherão os devidos dados que conferem a si.

É crucial que o envio dos eventos sejam realizados de forma sequencial, tendo em vista que os Eventos Iniciais são aqueles que por determinação do Ato Declaratório Executivo SUFIS nº 5, de 17 de julho de 2013 (GURGEL, 2013, p. 29) devem ser enviados primeiramente.

8.1. Impactos

Diversos serão os impactos os quais o eSocial trará na rotina das empresas, com o mesmo as obrigações acessórias sofrerão grandes alterações, visto que estas compartilham

grande importância para o FISCO para fins tributários e fiscais, sendo assim o § 2 do Art. 113, CTN - Código Tributário Nacional - Lei 5172/66 (2015) define que a Obrigação Acessória decorre da legislação tributária e tem por objeto as prestações, positivas ou negativas, nela previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos.

Em suma as Obrigações acessórias são aquelas em que a empresa em vias legais pode ou não realizar tal fato, Gurgel (2013, p. 25) complementa que:

Com o advento do eSocial, haverá uma substituição gradativa das atuais obrigações acessórias, que são: livro de registro de empregados, folha de pagamento, GFIP, Rais, Caged, Dirf, comunicação de acidente de trabalho – CAT, perfil profissional previdenciário – PPP e arquivos digitais entregues a fiscalização.

É visível que tal procedimento que irá extinguir as obrigações citadas contribui para uma melhor otimização das informações prestadas, visto que tal volume (de informações e papéis) pode por sua vez ser condensado em um único ambiente, sendo este no eSocial.

Partindo do fato que as mudanças do eSocial atingirão a operacionalização das organizações, pode-se destacar as algumas das principais alterações que afetarão a forma do registro e envio das informações sendo estas a Admissão do Trabalhador; Monitoramento da Saúde do Trabalhador; CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho; Alteração do Contrato de Trabalho; Aviso Prévio e Desligamento, os quais são discriminados detalhadamente abaixo.

8.2. Admissão de Trabalhador

A partir do momento em que a empresa estiver obrigada a enviar as informações para o e-Social, será necessário realizar uma carga inicial dos dados da folha de pagamento para o sistema do Fisco. Esta carga será composta de dados como: a tabela de rubricas, departamentos, obras, cargos, funções, horários e turnos, dos colaboradores ativos na data do início da obrigatoriedade, etc (ALTERDATA, 2015).

Dada a implantação e obrigatoriedade do eSocial as empresas deverão se enquadrar nas diretrizes exigidas pelo projeto, o primeiro passo para tal fator é o envio dos Eventos Iniciais, os quais segundo a Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1 (2015) podem ser discriminados:

S-1000 - Informações do Empregador/Contribuinte; S-1060 - Tabela de Estabelecimentos e Obras de Construção Civil; S-1010 - Tabela de Rubricas; S-1020 - Tabela de Lotações; S-1030 - Tabela de Cargos; S-1040 - Tabela de Funções; S-1050 - Tabela de Horários/Turnos de Trabalho; S-1070 - Tabela de Processos Administrativos/Judiciais; S-1080 - Tabela de Operadores Portuários.

As informações prestadas inicialmente contribuirão para que ocorra o vínculo empregatício este denominado como S – 2100 o qual expressa sua forma:

O evento S-2100 - Cadastramento Inicial do Vínculo será enviado pela empresa no início da implantação do eSocial, com todos os vínculos ativos, com seus dados cadastrais atualizados, servindo de base para construção do "Registro de Eventos Trabalhistas", o qual será utilizado para validação dos eventos de folha de pagamento e demais eventos enviados posteriormente. É o retrato dos vínculos empregatícios existentes na data da implantação do eSocial naquele empregador. Deverá ser transmitido até a data de início da obrigatoriedade do eSocial para aquele empregador/contribuinte e antes do envio de qualquer evento periódico ou não periódico. (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL VERSÃO 2.1, 2015).

O Evento de cadastramento inicial do vínculo (S – 2100) demonstra tamanha importância ao ser instrumento base para a criação do RET – Registro de Eventos Trabalhistas, parte do sistema de grande importância, pois é neste que serão disponibilizadas as informações gerais a cerca da relação de trabalho entre empregador e empregado o qual de acordo com o Manual de Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) será utilizado para validação dos eventos de folha de pagamento e demais eventos enviados posteriormente.

A Minuta do Manual de Orientação do eSocial – Versão 1.1 (2015) esclarece aspectos gerais sobre o RET de forma que:

Todos os arquivos de eventos não periódicos, ao serem transmitidos, passarão por validação e somente serão aceitos se estiverem consistentes com o RET. Por exemplo, o evento de desligamento de empregado só será aceito se, para aquele empregado, tiver sido enviado anteriormente, o evento de admissão. Outro exemplo, um evento de afastamento temporário somente será aceito se o empregado já não estiver afastado.

Visto que o RET será alimentado com dados dos contribuintes é relevante salientar que alguns indicadores dos mesmos sofrerão mudanças como, por exemplo, o CEI (Cadastro Específico do INSS), que de acordo com o Site do eSocial (2015) em seu lugar foi criado o CAEPF – Cadastro de Atividades Econômica de Pessoa Física, que será um número sequencial, acoplado ao número do CPF.

Tal registro é realizado junto a Receita Federal do Brasil. Depois de observado os critérios para cadastro do CAEPF a pessoa física deve buscar as formas legais para registro. Dentre as mudanças nos indicadores ressalta-se ainda:

No lugar da matrícula CEI para as obras de construção civil, foi criado o CNO – Cadastro Nacional de Obras, que será sempre acoplado a um CNPJ ou CPF. As matrículas CEI existentes na data de implantação do eSocial relativas a obras, comporão o cadastro inicial do CNO. Os trabalhadores, por sua vez, terão como identificadores obrigatórios, o CPF e o NIS (NIT, PIS ou PASEP). O par “CPF x NIS” deverá estar consistente com o CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais e será validado no ato da transmissão. Sua inconsistência gerará recusa no recebimento da informação (GURGEL, 2013, p. 26).

Após o envio do evento S – 1000, é realizada a admissão do trabalhador, definida com o evento S – 2200, o qual trata especificamente do registro de admissão, caso o empregador não

disponha de todas as informações necessárias ao envio deste evento, pode este enviar o Evento S-2190 que é conceituado no Manual do eSocial Versão 2.1 (2015):

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 de serviços Para tanto, deve ser informado: CNPJ/CPF do empregador, CPF do trabalhador, data de nascimento e data de admissão do empregado. É imprescindível o envio posterior do evento S-2200 - Admissão de Trabalhador para complementar as informações da admissão e regularizar o registro do empregado.

Cada evento a ser enviado ao eSocial têm uma periodicidade definida, estipulando assim prazos para o envio das informações a serem prestadas, estes que são determinados pela própria legislação referente a cada âmbito. Os dados referentes à admissão do trabalhador devem ser enviados até o início da atividade a qual será exercida, o Site Contmatic Phoenix (2015) declara que ao se admitir um empregado, o arquivo com a respectiva informação da admissão do trabalhador deve ser enviado até o final do dia imediatamente anterior ao do início da prestação do serviço.

As informações prestadas pelo evento S – 2200 são direcionadas especificamente aos empregados com vínculo empregatício para com o empregador, vale lembrar que o Manual do eSocial Versão 2.1 (2015) define que como este evento é o registro da admissão do trabalhador aqueles cuja admissão se deu em período anterior à implantação do eSocial devem ser objeto do evento S-2100 - Cadastramento Inicial do Vínculo.

Nota-se que como empregado já se encontra em um vínculo empregatício, ou seja, a sua admissão foi realizada, mesmo que anteriormente a implantação do eSocial, o trabalhador que encontrar-se em tais condições enquadra-se no evento S – 2100 por tratar-se apenas do registro do vínculo que este tem com a empresa.

O evento S – 2200 tem o principal foco de digitalizar e extinguir o Livro de Registro de Empregados, aspecto este que se enquadra na Lei nº 7.855, de 24 de Outubro de 1989 (2015) em seu Art. 41 ao determinar que as informações podem ser prestadas por intermédio de sistema eletrônico.

8.3. Monitoramento da Saúde do Trabalhador

Com o objetivo de propiciar uma melhor saúde para o colaborador foi criada a NR 7 – Norma Regulamentadora 7 (sete), que trata do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, programa este que de acordo com a Dataprev (2015) estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e

instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

O PCMSO tem o objetivo de minimizar as possíveis doenças ocupacionais decorrente do trabalho exercido, assim identificando-as e viabilizando a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO que viabiliza a execução dos trabalhos pelo empregado.

Cabe ao empregador a efetivação e a execução do PCMSO dentro da organização e ainda fornecer sem custos ao empregado os exames necessários exigidos pelo Programa. (DATAPREV, 2015).

O PCMSO tem papel importante dentro do contexto organizacional, pois assim com a emissão do ASO possibilitará que o empregado desempenhe a sua função a qual foi contratado, sendo assim de acordo com a Dataprev (2015) é obrigatório a realização de alguns exames médicos como sendo estes: admissional; periódico; de retorno de trabalho; de mudança de função e demissional.

Com o eSocial o PCMSO se tornará obrigatório, visto que o sistema contém um evento denominado Monitoramento da Saúde do Trabalhador S-2220, o qual efetuará o registro de cada exame ocupacional do empregado (CONTMATIC PHOENIX, 2015). Tal aspecto contribuirá para uma fiscalização mais eficaz quanto ao PCMSO, estabelecida a obrigatoriedade do envio das informações por parte do empregador logo que realizado quaisquer exames pelo empregado.

O Manual de Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) define o evento S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador de forma que o mesmo:

Detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador, durante todo o vínculo laboral com a empresa, incluindo os atestados de saúde ocupacional exigidos periodicamente, por trabalhador, no curso do vínculo empregatício, bem como os exames complementares ao Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

Dado o registro das informações pelo sistema, estas constaram e no Ambiente Nacional do eSocial por todo o período de vínculo do empregado com a organização.

Bem como todo evento do eSocial o seu envio é estipulado por prazos, o Manual de Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) determina que o envio das informações para o evento S-2220 deve ser feito até o dia 07 (sete) do mês subsequente à competência de ocorrência do evento.

As realizações dos exames que integram o PCMSO também obedecem a prazos os quais devem ser seguidos de acordo com o disposto da NR7 no Site da Dataprev (2015):

NO EXAME MÉDICO ADMISSIONAL, deverá ser realizada antes que o trabalhador assuma suas atividades. NO EXAME MÉDICO PERIÓDICO, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados: Para trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem no desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, [...], para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas; Para os demais trabalhadores: Anual, quando menores de dezoito anos e maiores de quarenta e cinco anos de idade; A cada dois anos, para os trabalhadores entre dezoito anos e quarenta e cinco anos de idade. NO EXAME DE RETORNO AO TRABALHO, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. NO EXAME MÉDICO DE MUDANÇA DE FUNÇÃO, será obrigatoriamente realizada antes da data da mudança.

Nota-se que de acordo com cada tipo de fato para realização do exame é determinado os devidos prazos para que ocorra uma coesão com o evento dentro da organização, seu respectivo exame para emissão do ASO.

8.4. Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT

Toda empresa está sujeita a acidentes durante a realização do trabalho por parte do empregado, é nítido que algumas expressam maior risco de acordo com a sua atividade exercida, a Lei 8213/91 em seu Art. 19 define o que é acidente de trabalho, discriminando então o que caracteriza tal acontecimento.

Sabe-se que é de suma importância a prestação de informações pelo empregador de seus empregados, de forma que estes possam gozar dos benefícios os quais são direcionados a eles diante de algum sinistro em sua atividade laboral, neste cenário a CAT desempenha papel crucial para que o colaborador receba toda cobertura devida.

Um problema que é encontrado ante a emissão da CAT é que quando não ocorre o afastamento do empregado após os 15º (décimo quinto) dia a empresa deixa de emití-la, aspecto este que contradiz a legislação vigente.

O Art. 109 do Decreto nº 2.173/97 estabelece e determina as penalidades aplicáveis àqueles que deixarem de emitir a CAT, o qual diz que:

Art. 109: A empresa que não comunicar acidente do trabalho ao Instituto Nacional do Seguro Social-INSS até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência estará sujeita a multa variável entre os limites mínimo e máximo do salário de contribuição, por acidente que tenha deixado de comunicar nesse prazo (Dataprev, 2015).

Com o eSocial a obrigatoriedade do envio da CAT se tornará mais rigorosa, visto que o sistema conta com um evento dedicado ao fato: a Comunicação de Acidente de Trabalho S-2210, este por sua vez engloba a totalidade de informações sobre o fato, o que contribui não

somente para uma efetividade das garantias devidas ao acidentado quanto a fiscalização da pessoa jurídica.

Quanto a forma e prazos de envio do Evento S-2210 o Manual de Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) determina que:

Quem pode enviar o evento: o empregador, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Prazo de envio: a comunicação do acidente de trabalho deve ser comunicada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.

Um aspecto que se deve estar atento é que na impossibilidade do envio do evento pelo empregador/empresa, pode efetuar o envio o próprio empregado que sofreu o acidente, o Manual de Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) declara ainda que caso o acidente de trabalho resulte em afastamento do empregado, deve também, o empregador, obrigatoriamente enviar o evento S-2230 - Afastamento Temporário.

Assim estipulado os devidos motivos para a caracterização do Evento S-2230 é importante salientar que os prazos para envio do mesmo é diferente em alguns casos, diante disso a empresa deve estar atenta em que motivo se enquadra determinada situação para que o prazo a ser enviado seja conhecido e respeitado.

O Site Contmatic Phoenix (2015) conclui ainda que no término do afastamento, deve ser informado a data do retorno e o código do motivo anteriormente informado.

8.5. Alteração do Contrato de Trabalho

O Art. 444 da CLT (JUSBRASIL, 2015) expõe que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Entende-se que as relações trabalhistas entre empregador e empregado podem sofrer alterações desde que tais não firam as legislações inerentes nesta relação e os benefícios que ambos possam gozar.

A CLT ainda expressa em seu Art. 468 (JUSBRASIL, 2015) que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Outra característica nas alterações de contrato de trabalho é que quaisquer mudanças na relação trabalhista (alteração de cargo/ função) que por motivos que sejam se ocasionarem perdas, desfavorecendo o trabalhador, tornar-se-ão ilícitas.

No sistema do eSocial as Alterações de Contrato serão denominadas pelo Evento S-2206, que altera os dados anteriormente cadastrados no RET. O prazo de envio das informações pelo evento pode ser exposto de tal forma:

Deve ser transmitido até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da competência informada no evento ou até o envio dos eventos mensais de folha de pagamento de competência em que ocorreu a alteração contratual, para evitar inconsistências entre o contrato de trabalho e a folha de pagamento. Antecipa-se o vencimento para o dia útil imediatamente anterior quando não houver expediente bancário (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL VERSÃO 2.1, 2015).

O Evento S-2206 tem o foco de viabilizar uma melhor regularização do processo de alteração de contrato de trabalho, o Manual De Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) expõe que Neste evento, observar que o objetivo é realizar alteração contratual relativa a um determinado vínculo, identificado pelo número do CPF e da matrícula do empregado, pois um trabalhador pode ter mais de um vínculo com o mesmo empregador, inclusive vínculos concomitantes.

8.6. Aviso Prévio

Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar à outra parte, através do aviso prévio (GUIA TRABALHISTA, 2015).

Em suma o Aviso Prévio trata-se de uma forma de informar o colaborador ou a pessoa jurídica que o primeiro está disposto a sair do trabalho que desempenha período este que viabiliza a organização para a retirada do funcionário.

A Lei nº 12.506/2011 em seu Art. 1º (Planato, 2015) expressa que:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Com o eSocial algumas práticas quanto ao envio das informações do aviso prévio devem ser adotadas para que ocorra conformidade tanto com a operacionalização da empresa com a adição de novo funcionário quanto a comunicação do fato para os órgãos reguladores.

Após a comunicação do aviso prévio, (que deve ser realizada 30 (trinta) dias antes da ocorrência) o envio do Evento S-2250, o qual corresponde ao Aviso Prévio no sistema do eSocial, deve ser efetuado em até 10 (dez) dias de sua comunicação (Manual De Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015))

O aviso prévio pode ainda ser classificado de acordo com o percussor do desligamento, aspecto este que o Manual De Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015) diz:

O aviso prévio está classificado em 5 tipos, por indicação de quem avisou o desligamento: Aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado que optou pela redução de duas horas diárias (caput do art. 488 da CLT); Aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado que optou pela redução de dias corridos (parágrafo único do art. 488 da CLT); Aviso prévio dado pelo empregado (pedido de demissão), dispensado de seu cumprimento; Aviso prévio dado pelo empregado (pedido de demissão), não dispensado de seu cumprimento, sob pena de desconto, pelo empregador, dos salários correspondentes ao prazo respectivo (§2º do art. 487 da CLT); Aviso prévio trabalhado dado pelo empregador rural ao empregado, com redução de um dia por semana (art. 15 da Lei 5889/73).

Cada situação configura um procedimento específico a ser adotado pelo empregador ou empregado, seguindo ambos as diretrizes estabelecidas na CLT.

8.7. Desligamento

A rescisão contratual encontra suas primícias no Art. 477 da CLT (2015) a qual esclarece que é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Entende-se que a rescisão é o fim do vínculo trabalhista entre o empregador e empregado, onde as atividades doravante prestadas por este ao primeiro são cessadas, visto que tal ocorrência pode acontecer por determinado fato que justifique o desligamento pelo empregador ou por quaisquer motivos derivados do próprio empregado como disposto nos Arts. 482 e 483 respectivamente da CLT.

Uma prática que comumente é encontrada dentro das empresas é que após o término do período do aviso prévio de desligamento o colaborador continua a exercer suas práticas laborais junto a empresa, aspecto este que vai contra a legislação, tal acontecimento será extinto na implantação do eSocial, visto que ha obrigatoriedade do envio do evento correspondente ao desligamento S-2299, como diz o Manual De Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015):

As informações de desligamento devem ser enviadas até o 1º dia útil seguinte à datado desligamento, no caso de aviso prévio trabalhado ou do término de contrato por prazo determinado. Para os demais casos, até 10 (dez) dias seguintes à data do desligamento, desde que não ultrapasse a data do envio do evento S-1200 - Remuneração, para o trabalhador a que se refere o desligamento.

O Evento S-2250 que corresponde ao aviso prévio indica ao órgão competente que o empregado está prestes a terminar seu vínculo empregatício com a empresa que está inserido, sendo necessário para tal efetivação o envio do evento S-2299 Desligamento.

É nesta etapa que outras informações sobre a pessoa do empregado devem ser enviadas ao Ambiente Nacional do eSocial, tais como: pagamentos de verbas rescisórias, parcelas salariais e entre outros, bem como o ASO⁸ Demissional emitido por profissional responsável.

Dada a obrigatoriedade do uso do eSocial as empresas terão de estar atentas principalmente as formas e obrigações para realizar a rescisão de seus colaboradores, uma vez que enviado o evento de desligamento, não poderá ocorrer envio de fatos não periódicos senão como disposto no Manual De Orientação do eSocial Versão 2.1 (2015):

Eventos que podem ocorrer após o Desligamento: a) S-2298 - Reintegração; b) S-1200 - Remuneração, quando decorrentes de acordo, convenção ou sentença normativa referente ao período de vigência do contrato; c) S-1200 - Remuneração, quando decorrente de período de quarentena, referente a período posterior a vigência do contrato; d) S-1210 - Pagamentos de Rendimentos do Trabalho, para quitação de PLR; e) S-2220 – Monitoramento de Saúde do Trabalhador.

Nota-se então que após o desligamento o empregador pode ainda efetuar o envio de outros eventos que caracterizem por sua vez a própria reintegração do indivíduo na empresa, ou no que se trata de informações de caráter rescisório.

9. IMPLANTAÇÃO E SEUS PRAZOS

Todas os objetivos e as diversas mudanças estipuladas pelo eSocial são pautadas de forma que ocorra a efetivação dos planejamentos esboçados para a devida implantação do sistema. Fica claro que um projeto de tal porte traz suas complicações quanto ao funcionamento, visto tal fato os prazos para a devida implantação do mesmo foram adiados diversas vezes.

As disposições para que o sistema entre em vigor encontram-se na Resolução Nº 1, de 24 de Junho de 2015, que abrange o cronograma detalhado determinando os prazos e enquadrando as devidas situações em que ocorrerá as obrigatoriedades.

⁸ O Atestado de Saúde Ocupacional define se o funcionário está apto ou inapto à realização de suas funções dentro da empresa. Geralmente é feito por medico do trabalho.

A transmissão dos eventos do empregador com faturamento no ano de 2014 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões reais) deverá ocorrer a partir de setembro de 2016 e os demais empregados na competência de janeiro de 2017 (IMPrensa Nacional, 2015).

Atualmente o eSocial está em funcionamento apenas para o empregador doméstico, para que seja emitida a guia com os aspectos fiscais, trabalhistas e previdenciários, entretanto devido ao alto volume de informações que deverão ser registradas pelos empregadores domésticos o sistema demonstrou problemas quanto ao registro de dados para emissão do Documento de Arrecadação eSocial (DAE), ocasionando a prorrogação do prazo para gerar a guia.

Neste contexto é importante destacar que a dimensão de dados propostos a serem registrados no eSocial, exige uma eficiência muito grande da parte do sistema, fato este que se não desempenhado inviabilizar a concretização dos prazos apresentados no cronograma de sua implantação.

CONCLUSÃO

De acordo como foi discorrido no presente trabalho, notou-se que as relações trabalhistas careciam de legislação que pudessem amparar a classe trabalhadora.

O grande salto para ganhos de benefícios foram no Governo de Vargas, que neste cenário o mesmo desenvolveu o Ministério do Trabalho, colocando sob sua responsabilidade o regimento das leis trabalhistas.

No mesmo governo de Getúlio criou – se a CLT, que veio para consolidar todas as Leis Trabalhistas, dando uma maior garantia de benefícios no vínculo empregatício. Entende-se que a formulação da CLT foi benéfica para aqueles que presenciavam um contexto nulo de leis, quanto para os atuais empregados por ela regidos, visto que as garantias de direitos sobre uma prestação de serviço estão nelas dispostas.

Um ponto a se destacar é que a relação empregador-empregado expressa obrigatoriedades quanto à prestação de informações do vínculo existente, uma vez que ambos são regidos por legislação e fiscalizados por órgãos competentes aos mesmos. É importante frisar que tais dados gerados pelo vínculo empregatício são registrados e enviados pelo profissional contábil.

Neste mesmo foco, nota-se a importância da contabilidade como ferramenta de registro de informações sociais, o que reforça sua posição como Ciência Social. Este aspecto

pode ser notado em face do serviço contábil ser realizado sobre informações geradas em um patrimônio que está inserido num ambiente externo, exposto a relações pessoais e legais.

O papel da regularização das informações prestadas pelo profissional contábil é regido pelos órgãos públicos que atuam na configuração da legislação e verificação dos dados que são enviados.

O Governo com o intuito de trazer benefícios a sociedade e administração publica vem buscando na tecnologia meios que facilitam o acesso a informação. A partir daí com uma real preocupação em escrituração digital, desenvolve um programa chamado SPED. Demonstrando o quanto é eficaz a sua implantação para fins de fiscalização e controle dos dados repassados pelo empregador e dando uma maior segurança de trabalho para o empregado, com a implantação do eSocial.

Programa no qual o governo tem como principal foco aprimorar o meio de fiscalização das relações trabalhistas, visando minimizar os índices de fraudes e descumprimento da legislação.

Diante das principais mudanças apresentadas e importante ressaltar que com a implantação do sistema eSocial as empresas terão de adotar as praticas exigidas pelo projeto para se enquadrar no novo modo de prestação de informações sociais.

E importante frisar que o grande desafio para as empresas está direcionado na mudança cultural em relação as praticas que exigirão uma prestação mais tempestiva dos dados produzidos no decorrer da operacionalização

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALTERDATA. **CARGA INICIAL:** Impactos do eSocial. Disponível em: <http://www.alterdata.com.br/esocial/impactos/carga-inicial>. Com acesso dia 29 de Setembro de 2015.

ALTERDATA. **ESOCIAL:** Carga Inicial. Disponível em: <http://www.alterdata.com.br/esocial/impactos/carga-inicial>>. Com acesso 29 set 2015.

ALMEIDA. AMADOR PAES DE. **CLT Comentada**. Editora Saraiva. 8ªed. SP. 2014. P. 26. _____ . **CLT Comentada**. Editora Saraiva. 8ªed. SP. 2014. P. 102, 103.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Com acesso: 09 Set 2015.

BRASIL. **DECRETO Nº 569, DE 16 DE JUNHO DE 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D569.htm>. Acesso em: 09 set. 2015.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 759, DE 12 DE AGOSTO DE 1969.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0759.htm>. Com acesso 09 set 2015.

BRASIL. **DECRETO Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Com acesso: 02 set 2015.

BRASIL. **DECRETO Nº 569, DE 16 DE JUNHO DE 1992.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D569.htm> Com acesso: 25 set 2015.

BRASIL. **DECRETO Nº 5.063, DE 3 DE MAIO DE 2004.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm> Com acesso: 25 set 2015.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Com acesso: 02 set 2015.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 470, DE 14 DE FEVEREIRO DE 1969.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0470.htm> Com acesso 15 Set 2015.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 2.303, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986.** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del2303.htm> Com acesso 15 Set 2015.

BRASIL. **DECRETO Nº 2.803, DE 20 DE OUTUBRO DE 1998.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2803.htm> Com acesso 09 Set 2015.

BRASIL. **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 42, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2003.**
Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc42.htm> Com acesso 15 Set 2015.

BRASIL. **RESOLUÇÃO No - 1, DE 24 DE JUNHO DE 2015.** Disponível em: <
<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=25/06/2015>> Com acesso 06 Nov 2015.

BRASIL. **FGTS:** Para o Trabalhador. Disponível em:
<<http://www.fgts.gov.br/trabalhador/index.asp>> Com acesso: 09 set 2015.

BRASIL. **GWS:** Soluções em tecnologia de informação. Disponível em:
<http://www.gsw.com.br/index.php?option=com_content&Itemid=402&catid=20&id=213&lang=pt&view=article> Com acesso 25 Set 2015.

BRASIL. **HISTORICO CAGED.** Disponível em:
<http://www3.mte.gov.br/casa_japao/caged_historico.asp> Com acesso 12 Set 2015.

BRASIL. **LEI Nº 4923 EM DEZEMBRO DE 1965.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm> Com acesso 12 Set 2015.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Com acesso 09 Set 2015.

BRASIL. MANUAL DA CAGED. Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F788440136972331997EB1/Manual_CAGED_2012_vers%C3%A3oACI13.pdf> Com acesso: 12 Set 2015.

BRASIL. MANUAL DA CAT. Disponível em:
<http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/4_101112-101538-142.pdf> Com acesso 01 Set 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em<<http://mte.gov.br/index.php/rais/sobre-a-rais/2015-09-09-21-33-9>>. Com acesso 02 set 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/ministerio-do-trabalho.html>>. Com acesso 25 set 2015.

BRASIL. PREVIDÊNCIA SOCIAL. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/ministerio-da-previdencia-social/>> Com acesso 01 Set 2015.

BRASIL. SPED: Sistema Publico de Escrituração Digital. Disponível em: <<http://www1.receita.fazenda.gov.br/sobre-o-projeto/apresentacao.htm>> Com acesso 15 Set 2015.

BRASIL. DECRETO Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Com acesso 18 ago 2015.

BRASIL. DECRETO Nº 8.373/2014 E RESOLUÇÃO Nº 1/2015. Disponível em:<http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2015/trabalhista/esocial_sped_10_2015.php> Com acesso 19 Ago 2015.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Com acesso 19 Ago 2015.

BRASIL. RESOLUÇÃO MF/RFB/eSocial Nº 1, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2015. Disponível em:<<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MF/2015/1.htm>>. Com acesso 01 set 2008.

BRASIL. LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966.. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5172.htm>. Com acesso 29 set 2015.

BRASIL. DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS. Disponível em:
<<http://www.soleis.com.br/ebooks/TRABALHISTA-11.htm>> Com acesso 29 Set 2015.

BRASIL. LEI Nº 7.855, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm> Com acesso 13 Out 2015

BRASIL. NR 7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL. Disponível

em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/7.htm>> Com acesso 10 Ago 2015.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Com acesso 13 Ago 2015.

BRASIL. DECRETO Nº 2.173 - DE 5 DE MARÇO DE 1997. Disponível

em:<<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1997/2173.htm>> Com acesso 13 out 2015.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - DECRETO LEI 5452/43.

Disponível em:

< <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10711876/artigo-468-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Com acesso 14 Out 2015.

BRASIL. RESOLUÇÃO MF/RFB/eSocial Nº 1, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2015 -.

Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MF/2015/1.htm>. Com acesso dia 18 de agosto de 2015.

BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA SRF Nº 197, DE 10 DE SETEMBRO DE 2002.

Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=15065>. Com acesso dia 03 de Novembro de 2015.

BRASIL. AVISO PRÉVIO. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/aviso_previo.htm> Com acesso 14 Out 2015.

BRASIL. LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011. Disponível

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12506.htm> Com acesso 14 Set 2015.

BRASIL. SPEDBOLG. Disponível em: < <http://www.spedblog.com.br/>> Com acesso 14 out 2015.

BRASIL. Quadro De Incidências Na Rescisão De Contrato De Trabalho. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/quadro_incidencias.htm> Com acesso 14 out 2015.

BRONDI, BERMÚDEZ. BENJAMIN, RENE RAÚL ZAMBRANA. **DEPARTAMENTO PESSOAL MODELO.** Editora IOB Thomson. SP. 2ªed. 2004. P. 169.

_____. **DEPARTAMENTO PESSOAL MODELO.** Editora IOB Thomson. SP. 2ªed. 2004. P. 239.

_____. **DEPARTAMENTO PESSOAL MODELO.** Editora IOB Thomson. SP. 2ªed. 2004. P. 75.

CASSAR. VÓLIA BOMFIM. **DIREITO DO TRABALHO.** Editora Impetus. 5ªed. SP. 2011. P. 15.

_____. **DIREITO DO TRABALHO**. Editora Impetus. 5ªed. SP. 2011. P. 15,16.

_____. **DIREITO DO TRABALHO**. Editora Impetus. 5ªed. SP. 2011. P. 18.

CONTMATIC. **ESOCIAL**: Identificadores para o eSocial. Disponível em:
<<http://www.contmatic.com.br/esocial/mudancas/67>> Com acesso 29 set 2015.

CONTMATIC. **ESOCIAL**: Afastamento Temporário. Disponível em:
<<http://www.contmatic.com.br/esocial/mudancas/78>> Com acesso 13 Out 2015.

CONTMATIC. **ESOCIAL**: Identificadores para o eSocial. Disponível em:
<<http://www.contmatic.com.br/esocial/mudancas/73>> Com acesso 10 Out 2015.

CONGO, MARIANA E PASSARELLI, HUGO. **ECONOMIA E NEGOCIOS**. Tire suas dúvidas sobre eSocial. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,tire-suas-duvidas-sobre-o-esocial,167408e>> . Com acesso dia 01 de setembro de 2015

CONTMATIC. **Identificadores para o eSocial**. Disponível em:
<http://www.contmatic.com.br/esocial/mudancas/67>. Com acesso dia 29 de Setembro de 2015.

ESOCIAL. **NOTA DE ESCLARECIMENTO AO SEGURADO ESPECIAL**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/EsclarecimentoSE.aspx>>. Com acesso 19 ago 2015.

ESOCIAL. **LEIAUTES**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/leiautes.aspx>>. Com acesso 01 set 2015.

ESOCIAL. **MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL**. Disponível em:
<http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20versao%201.0.pdf>. Com acesso 18 ago 2015.

ESOCIAL. **MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL**. Disponível em:
<http://www.esocial.gov.br/doc/MOS-versao1_1minuta.pdf> Com acesso 19 ago 2015.

ESOCIAL/SPED. **DECRETO Nº 8.373/2014 E RESOLUÇÃO Nº 1/2015**. Disponível em:
http://www.informanet.com.br/Prodinfor/boletim/2015/trabalhista/esocial_sped_10_2015.php. Com acesso dia 19 de agosto de 2015.

ESOCIAL. **O QUE É ESOCIAL?** Disponível em:
<http://www.esocial.gov.br/EsclarecimentoSE.aspx> Com acesso dia 19 de agosto de 2015.

ESOCIAL. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/leiautes.aspx>. Com acesso dia 01 de setembro de 2015.

ESTADÃO. **E&N**: Tire Suas Dúvidas Sobre o eSocial. Disponível em:
<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,tire-suas-duvidas-sobre-o-esocial,167408e>>. Com acesso 01 set 2015.

IUDICIBUS, MARION. SERGIO DE, JOSE CARLOS. **TEORIA DA CONTABILIDADE**. Editora Atlas. SP. 3ªed. 2006. P. 34.

GURGEL. TÂNIA. **ESOCIAL: Você e a sua empresa estão preparados?**. Editora Leader. SP. 1ºed. 2013. P 28.

_____. **ESOCIAL: Você e a sua empresa estão preparados?**. Editora Leader. SP. 1ºed. 2013. P 29.

_____. **ESOCIAL: Você e a sua empresa estão preparados?**. Editora Leader. SP. 1ºed. 2013. P 25.

_____. **ESOCIAL: Você e a sua empresa estão preparados?**. Editora Leader. SP. 1ºed. 2013. P 26.

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL. Disponível em:

http://www.esocial.gov.br/doc/Manual%20de%20Orientacao%20do%20eSocial%20_%20ver%201.0.pdf. Com acesso dia 18 de agosto de 2015.

MELO. NEUZA VAZ GONÇALVES DE. **MANUAL DO EMPREGADOR: Direito do Trabalho/ Diretos e Deveres**. Editora AB. GO. 2000. P. 3.

PRESIDÊNCIA DA REPUBLICA, **DECRETO Nº 8.373, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Com acesso dia 18 de agosto de 2015.

PROPAY. **ENTENDA A VISAO GERAL DO ESOCIAL**. Disponível em: <
<http://propay.com.br/esocial/>> Com acesso 06 Nov 2015.

SÁ, ANTONIO LOPES DE. **TEORIA DA CONTABILIDADE**. Editora Atlas. 2ªed. SP. 1999. Pag.17.

_____. **TEORIA DA CONTABILIDADE**. Editora Atlas. 2ªed. SP. 1999. Pag.18.

_____. **TEORIA DA CONTABILIDADE**. Editora Atlas. 2ªed. SP. 1999. Pag.19.

_____. **TEORIA DA CONTABILIDADE**. Editora Atlas. 6ªed. SP. 1999. Pag.14.

ZANÓBIA. ADEMIR DONIZETE. **MANUAL PRATICO DE ROTINAS: Trabalhistas e Previdenciárias**. Anhanguera Editora Jurídica. SP. 1ª Ed. 2009. P. 332.

_____. **MANUAL PRATICO DE ROTINAS: Trabalhistas e Previdenciárias**. Anhanguera Editora Jurídica. SP. 1ª Ed. 2009. P. 572.

_____. **MANUAL PRATICO DE ROTINAS: Trabalhistas e Previdenciárias**. Anhanguera Editora Jurídica. SP. 1ª Ed. 2009. P. 719.