

E-SOCIAL

Explore características acerca do sistema digital que unifica informações e facilita a fiscalização de empresas por parte do Governo



ESTUDANTES - NEPRH - FMU

SUMÁRIO

Introdução	3
Capítulo 1 - Definição	4
Capítulo 2 - Surgimento	6
Capítulo 3 - Finalidade	7
Capítulo 4 - Vantagens	8
Capítulo 5 - Inovação	11
Capítulo 6 - Implantação	12
Capítulo 7 - Layout	15
Conclusão	17
Notas adicionais	19
Bibliografia	21
Autores	22

INTRODUÇÃO

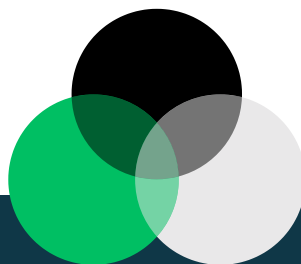


O presente material foi desenvolvido com o objetivo de unir e apresentar características de um importante sistema, o E-social.

Nele, o leitor(a) poderá obter conhecimento acerca da definição, surgimento, finalidade, vantagens, caráter inovador e dificuldades de implantação desse que é uma obrigação legal de todas as empresas brasileiras.

Desejamos que essa seja uma verdadeira contribuição ao esclarecimento de um tema pertinente a toda sociedade brasileira.

DEFINIÇÃO



E-SOCIAL

Sistema integrado desenvolvido pelo governo brasileiro com o objetivo de unificar o envio de informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias das empresas em relação aos seus empregados.

Criado para simplificar e modernizar a prestação de informações pelo empregador, reduz a burocracia e aumenta a eficiência na gestão de obrigações trabalhistas.

Antes da implementação do e-Social, as empresas precisavam lidar com uma série de obrigações acessórias, cada uma com seus próprios prazos e formatos de envio. Isso incluía a elaboração de guias de recolhimento, declarações fiscais, informações sobre a folha de pagamento, dados relacionados à segurança e saúde do trabalhador, entre outros

Com o e-Social, todas essas informações são centralizadas em um único ambiente virtual, simplificando o processo para os empregadores.

O sistema abrange uma ampla gama de informações, desde dados cadastrais dos trabalhadores até informações detalhadas sobre sua remuneração, horas trabalhadas, contribuições previdenciárias, entre outros. Além disso, também inclui informações sobre segurança e medicina do trabalho, como registros de acidentes, exames médicos ocupacionais, treinamentos realizados, entre outros.

O e-Social não apenas simplifica o processo de prestação de informações, mas também visa aumentar a transparência e a fiscalização por parte dos órgãos governamentais, garantindo o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Ele permite uma maior integração entre os diversos órgãos responsáveis pela fiscalização, como a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e a Caixa Econômica Federal.

No entanto, é importante ressaltar que o e-Social também gerou críticas e desafios, especialmente em relação à complexidade das suas exigências e à necessidade de investimento em sistemas de gestão de informações por parte das empresas. Por isso, o governo tem promovido ajustes e simplificações no sistema ao longo do tempo, visando torná-lo mais acessível e eficiente para todos os envolvidos.

SURGIMENTO



SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS CRIADO PELO DECRETO NO 8373/2014.

O sistema permite a comunicação de forma unificada ao governo de todas as informações relacionadas aos funcionários, incluindo vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidentes de trabalho, avisos prévios, escrituras fiscais e informações sobre o FGTS.

A transmissão eletrônica desses dados será mais fácil para as empresas fornecerem informações sobre obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. O eSocial substituirá o preenchimento e a entrega individual de formulários e declarações para cada pessoa.

O sistema aumentou a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas, simplificou e racionalizou o cumprimento das obrigações, eliminando a redundância de informações e melhora a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação ainda discrimina micro e pequenas empresas.

FINALIDADE



UM SISTEMA PENSADO PARA O ALCANCE DE DIFERENTES OBJETIVOS

Em primeiro lugar, busca viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores, assegurando que todas as informações pertinentes estejam registradas de forma precisa e acessível.

Além disso, pretende simplificar o cumprimento das obrigações por parte das empresas, reduzindo a burocracia e os custos relacionados à gestão de pessoal.

A qualidade das informações é outro ponto chave, visando aprimorar a transparência e a confiabilidade dos dados relativos às relações de trabalho, previdenciárias e fiscais

VANTAGENS



EMPRESAS, TRABALHADORES E SOCIEDADE

Empresas

A adoção do e-Social traz inúmeras vantagens para as empresas. Primeiramente, simplifica processos, o que gera ganho de produtividade ao reduzir o tempo e os recursos dedicados à execução de tarefas burocráticas

Além disso, ao subsidiar a geração de guias de recolhimento do FGTS e demais tributos, o e-Social contribui para a diminuição de erros nos cálculos, garantindo maior conformidade com a legislação e proporcionando segurança jurídica às empresas.

A integração de processos e o registro imediato de novas informações também agilizam a gestão de pessoal e facilitam o cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais.



Trabalhadores

Para os trabalhadores, o e-Social representa uma maior garantia em relação à efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários

A transparência das informações relativas aos contratos de trabalho e aos pagamentos efetuados proporciona uma visão mais clara e detalhada de seus direitos e benefícios.

Além disso, o registro de todas as informações pertinentes à condição de trabalho, incluindo características do local de trabalho e exposição a riscos, contribui para a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.



sociedade

O e-Social não beneficia apenas empresas e trabalhadores, mas toda a sociedade

Ao contribuir para a diminuição de erros nos cálculos das guias de recolhimento e para o cumprimento efetivo dos direitos trabalhistas e previdenciários, o programa promove uma maior justiça social e contribui para a redução da informalidade e das fraudes nas relações de trabalho.

Ao disponibilizar informações integradas e atualizadas sobre o universo relativo aos vínculos de trabalho, o eSocial pode auxiliar na elaboração de políticas públicas mais eficientes e na prestação de benefícios previdenciários de forma mais adequada e transparente.

INOVAÇÃO



DESTAQUE COMO UMA INOVAÇÃO NO ÂMBITO GOVERNAMENTAL PELA SUA ABRANGÊNCIA E SEU MODELO DE CONSTRUÇÃO COLETIVA

Ao unificar informações antes dispersas e disponibilizá-las em um ambiente digital seguro e acessível, o programa representa um avanço significativo na modernização das relações de trabalho e na gestão de informações fiscais e previdenciárias

Além disso, a participação efetiva de diversos órgãos governamentais e da sociedade civil na concepção e implementação do eSocial evidencia seu caráter colaborativo e democrático, refletindo o compromisso do governo em promover uma administração pública mais eficiente, transparente e inclusiva.

Em suma, o e-Social não é apenas uma ferramenta de gestão empresarial, mas um instrumento fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, transparente e produtivo, capaz de beneficiar não apenas empresas e trabalhadores, mas toda a sociedade brasileira.

IMPLANTAÇÃO



A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL TROUXE DIVERSOS DESAFIOS PARA AS EMPRESAS BRASILEIRAS, IMPACTANDO TANTO AS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS QUANTO AS DE CONTABILIDADE.

Complexidade do sistema

O e-Social exige a integração de diversas informações e dados de diferentes áreas da empresa, o que pode ser um processo complexo e trabalhoso. Além disso, o sistema apresenta uma interface complexa e regras nem sempre claras, dificultando a sua utilização por parte dos profissionais não especializados.

Altos custos de implementação

A adequação dos sistemas internos das empresas ao e-Social pode gerar custos elevados, incluindo investimentos em softwares, treinamentos e mão de obra especializada.

Falta de treinamento e capacitação

Muitos profissionais ainda não possuem o conhecimento e a capacitação necessários para utilizar o e-Social de forma correta, o que pode levar a erros e inconsistências nas informações enviadas.

Instabilidade do sistema

O e-Social apresentou instabilidades e falhas em seu funcionamento desde o início da sua implantação, o que gerou transtornos para as empresas e atrasos no envio das informações.

Mudança frequente de regras

As regras do e-Social estão em constante atualização, o que exige que as empresas estejam sempre atentas às mudanças e façam as adaptações necessárias em seus sistemas e processos.

Dificuldades na integração com outros sistemas

O e-Social precisa ser integrado a outros sistemas internos das empresas, como folha de pagamento e controle de ponto, o que pode ser um processo desafiador e exigir ajustes técnicos.

Falta de clareza nas normas e instruções

As normas e instruções relacionadas ao e-Social nem sempre são claras e objetivas, o que pode gerar dúvidas e interpretações divergentes entre as empresas.

Sanções em caso de erros

O envio incorreto de informações ao e-Social pode gerar multas e outras sanções para as empresas, o que aumenta a pressão sobre os profissionais responsáveis pelo sistema.

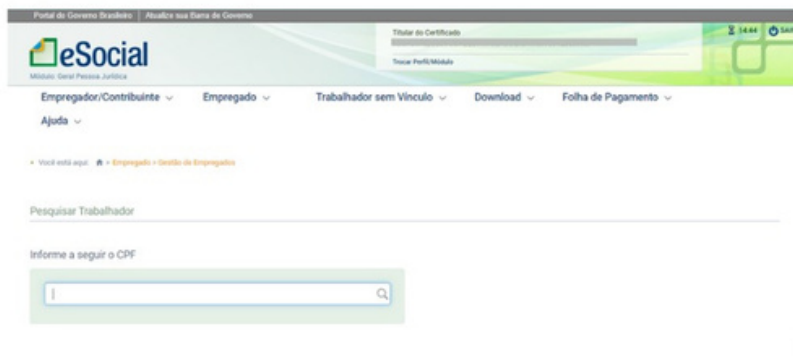
Desconhecimento dos benefícios

Muitos empresários ainda não estão familiarizados com os benefícios do e-Social, como a redução da burocracia e a maior agilidade na comunicação com os órgãos governamentais.

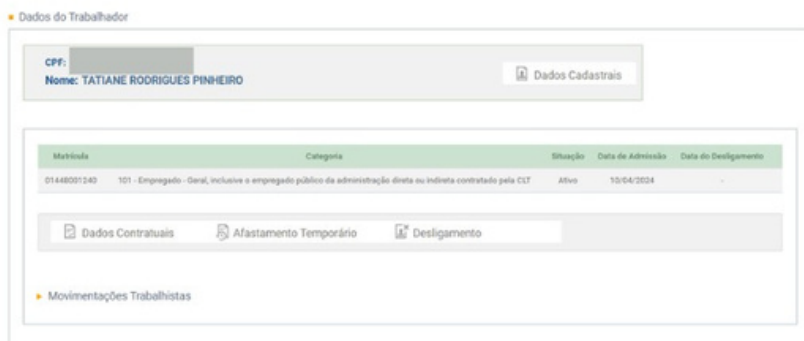
Apesar dos desafios, a implantação do eSocial é um processo fundamental para a modernização das relações de trabalho no Brasil. Com o tempo, espera-se que as dificuldades sejam superadas e que o sistema se torne uma ferramenta eficaz para a gestão da informação trabalhista.

LAYOUT

1 - Tela inicial



2 - Visualização de dados dos trabalhadores



2 - Visualização de dados contratuais

Identificação do trabalhador

CPF: [REDACTED] Nome: TATIANE RODRIGUES PINHEIRO

Informações do Vínculo

Tipo de Registro: Admissão Matrícula: [REDACTED] Tipo de Regime Trabalhista: 1 - CLT - Consolidação das Leis de Trabalho e legislações trabalhistas esp

Categoria: 101 - Empregado - Geral, inclusive o empregado público da administração Tipo de regime previdenciário (ou Sistema de Proteção Social dos militares das Forças Armadas): 1 - Regime Geral de Previdência Social - RGPS

Contrato de trabalho

Nome de cargo: ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL Classificação Brasileira de Ocupação - CBO: 252405 - Analista de recursos humanos

Nome da função: [REDACTED] Classificação Brasileira de Ocupação - CBO: [REDACTED]

2 - Visualização da Gestão da Folha de Pagamento

Empregador/Contribuinte ▾ Empregado ▾ Trabalhador sem Vínculo ▾ Download ▾ Folha de Pagamento ▾

Ajuda ▾

• Você está aqui: > Gestão da Folha de Pagamento

Gestão da Folha de Pagamento

2021 2022 2023 2024

Jan Fev Mar **Abr** Mai

Certifique-se de que os eventos da competência selecionada foram enviados e, em seguida, encerre a Folha

Situação da Folha: Fechada

Encerrar Folha Baixar XML Reabrir Folha

CONCLUSÃO

Fica evidente que o e-Social representa uma mudança significativa no panorama das obrigações trabalhistas no Brasil. Desde sua concepção até sua implementação, sua finalidade de simplificar e unificar as informações relacionadas aos trabalhadores demonstra um compromisso com a modernização e eficiência nos processos empresariais.

Exploramos as origens do e-Social, suas finalidades e os desafios enfrentados pelas empresas durante sua implantação. Reconhecemos que a transição para esse novo sistema pode ser complexa e exigir adaptações profundas. No entanto, também destacamos as vantagens substanciais que ele oferece uma vez superadas as dificuldades iniciais.

Além disso, ao adotar o e-Social, as empresas podem desfrutar de benefícios como uma gestão mais transparente e eficiente, redução de erros e retrabalho, melhor controle sobre as obrigações trabalhistas e previdenciárias, além de uma maior agilidade na tomada de decisões estratégicas.

À medida que as organizações enfrentam os desafios da era digital, o e-Social emerge como uma ferramenta fundamental para aprimorar a gestão trabalhista, garantir o compliance e embasar decisões estratégicas em dados confiáveis.

Portanto, é crucial encarar o e-Social não apenas como uma exigência regulatória, mas como uma oportunidade para modernizar e otimizar os processos internos, contribuindo para o crescimento e a sustentabilidade das empresas no mercado atual.

NOTAS ADICIONAIS

Informações sobre o NEPRH

O NEPRH da FMU foi criado com a finalidade de auxiliar os estudantes a colocar em prática conhecimentos, desenvolver trabalhos acadêmicos que irão prepará-los para o mercado profissional, cumprir suas atividades complementares, além de possibilitar às empresas e demais setores da Comunidade o acesso à consultoria na área de Gestão de Recursos Humanos.

O Núcleo é constituído sob a responsabilidade e direção da Coordenação do Curso de Gestão de Recursos Humanos | Prof. Ms Márcio Assis (Coordenador do curso) e a Prof^a Ms. Daniella Orsi (Coordenadora Adjunta) em parceria com o NPG – Núcleo de Práticas em Gestão, sob responsabilidade e direção da Coordenação dos Cursos de Gestão Comercial, Gestão da Inovação e Empreendedorismo Digital, Gestão de Negócios Digitais, Turismo, Gestão da Qualidade, Gestão Pública, Hotelaria e Negócios Imobiliários | Prof. Ms Márcio Assis (Coordenador do curso) e o Prof. Ms. Luiz Roberto de Almeida.

Objetivo do NEPRH

Através do núcleo de pesquisa e práticas em Recursos Humanos, o aluno, de forma voluntário, poderá vivenciar um ambiente que reproduz métodos e processos empregados no contexto profissional e realizar a integração entre teoria e prática de forma a ser traduzida em projetos de extensão e consultoria, inovadores e resolutivos para a comunidade.

Missão do NEPRH

Propiciar experiências reais de forma a agregar prática profissional durante a trilha formativa do estudante.

Visão do NEPRH

Ser reconhecido na instituição como o melhor núcleo de estudos e práticas em RH, impactando o maior número de alunos presenciais e online alinhado às premissas do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional).

BIBLIOGRAFIA

Gov.br:

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>

Gupy:

<https://www.gupy.io/blog/esocial>

Revista

GeTeC

-

UNIFESP:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/297>

Redalyc:

<https://www.redalyc.org/journal/5606/560662193019/html/>

Diamed:

<https://www.diamed.med.br/informativos/dificuldades-na-implantacao-do-esocial>

Ircompacta:

<https://ircompacta.com/e-social-conceitos-objetivos-e-mais/#:~:text=Objetivos%20do%20e%2DSocial,Os%20seus%20principais%20objetivos%20são%3A&text=Viabilizar%20a%20garantia%20de%20direitos%20previdenciários%20e%20trabalhistas%20aos%20trabalhadores%3B&text=Simplificar%20o%20cumprimento%20de%20obrigações%3B&text=Aprimorar%20a%20qualidade%20de%20informações,de%20trabalho%2C%20previdenciárias%20e%20fiscais.>

AUTORES

Amanda da Silva Vieira - 2166496

Kethlyn Cerqueira Gomes - 2211568

Rafaela Torres Fabrício - 1984453

Sthefany Thauani Pupo Melo - 2010599

Tatiane Rodrigues Pinheiro - 2447317

Tawane de Oliveira Gomes - 1931378

Thalya da Silva Alves - 2127511



Site FMU: <https://portal.fmu.br/>



Instagram NEPRH: @neprhfm