

eSocial

Antes do
eSocial



Com o
eSocial



Empregador com Faturamento Superior a R\$ 78 milhões em 2014:

- A partir da competência **setembro de 2016**, para prestar informações relativas aos trabalhadores, como cadastramento, vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento e etc.
- Informações sobre monitoramento da saúde do trabalhador e condições do ambiente de trabalho, bem como comunicação de acidente de trabalho, somente a partir da competência **janeiro de 2017**.

Demais Empregadores

- A partir da competência **janeiro de 2017**, para prestar informações relativas aos trabalhadores, como cadastramento, vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento e etc.
- Informações sobre monitoramento da saúde do trabalhador e condições do ambiente de trabalho, bem como comunicação de acidente de trabalho, somente a partir da competência **julho de 2017**.

- Unificar e **automatizar a captação das informações** com a transmissão única de dados para os diferentes órgãos do governo.
- Racionalizar e **uniformizar as obrigações acessórias** para os empregadores.
- Padronizar e integrar os cadastros** das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.
- Modernizar e aprimorar a sistemática de fiscalização, **dificultando as fraudes e aumentando a arrecadação espontânea**.
- Aumentar a **transparência**, favorecendo a aplicação da legislação trabalhista e previdenciária.



Fiscalização + Eficiente
= Aumento da
Visibilidade

Integração entre as
Áreas

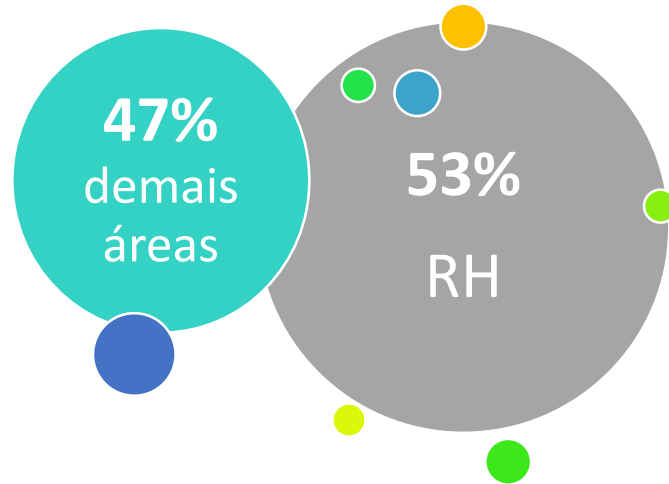
Impactos

Investimento em
Tecnologia

Mudança de
Processos + Liderança

Sistemas de informação só apoiam processos. **Com a automatização de processos errôneos, só iremos informar nossos erros ao fisco mais rapidamente e com mais riqueza de detalhes.** Portanto, se hoje você não cumpre a legislação trabalhista, com o eSocial você só estará informando isso mais rápido ao Fisco.

- **Admissão após o funcionário já ter iniciado suas atividades**
 - **Fechamento do ponto fora da competência (16 a 15, 21 a 20, etc.)**
- **Realização do Exame Admissional após a admissão**
 - **Declaração de afastamentos superiores a 2 dias**
- **Concessão Antecipada e Fracionamento das Férias**
 - **Alteração de Horário e Movimentação entre as áreas**
- **Gestão de Riscos Ambientais e Ocupacionais**



Apenas cerca de 50% das informações solicitadas pelo eSocial são oriundas da área de RH. As demais vêm dos setores financeiro, jurídico, de medicina e segurança do trabalho, contábil, fiscal e outros.

Mesmo as informações sobre as quais o RH tem controle são originadas na operação diária da empresa. Por isso, o pessoal de RH depende das demais áreas para cumprir prazos e manter os dados coerentes.

Admissões, rescisões, alterações de horário e salariais, geralmente, são decididas pelos gestores dos departamentos.

O que o RH deve fazer para se Preparar

- Saneamento do Banco de Dados
- Descrição de Cargos
- Informatização da Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional
- Ajustar Processos e Disseminar Conhecimento
- Preparar a Liderança
- Assegurar a Qualidade dos Dados Cadastrais
- Garantir a Integração e a Eficiência da Comunicação



Desafios do RH na Implantação do eSocial

- Adequação do Sistema de Folha de Pagamento ;
- Disponibilização dos Módulos que Asseguram a Integração entre as Áreas;
- Apoio no Saneamento de Dados;
- Capacitação da nossa Equipe de Trabalho;
- Divulgação das Informações;
- Acompanhamento do Cronograma de Implantação.



Avenida São João, 1805, Jardim Esplanada
São José dos Campos, São Paulo

Telefone: (12) 3206.5179

www.eximiart.com.br