



eSOCIAL FÁCIL
IMPLANTAÇÃO CONSCIENTE

*Inclui os quatro vértices do
eSocial e as 13 tarefas prévias*

1ª edição — 2014

2ª edição — 2015

3ª edição — 2017

4ª edição — 2018

ODAIR ROCHA FANTONI

eSOCIAL FÁCIL
IMPLANTAÇÃO CONSCIENTE

*Incluí os quatro vértices do
eSocial e as 13 tarefas prévias*

Revisto e ampliado em conformidade com a Reforma Trabalhista

4ª edição

LTR[®]



© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Maio, 2018

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI
Projeto de Capa: FABIO GIGLIO
Impressão: FORMA CERTA

Versão impressa — LTr 6060.2 — ISBN 978-85-361-9652-7
Versão digital — LTr 9384.1 — ISBN 978-85-361-9707-4

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Fantoni, Odair Rocha

eSocial fácil : implantação consciente / Odair
Rocha Fantoni. — 4. ed. — São Paulo : LTr, 2018.

Bibliografia.

1. Direito do trabalho 2. eSocial — Sistema de
Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais,
Previdenciárias e Trabalhistas 3. Relações de
trabalho I. Título.

18-14604

CDU-34:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho 34:331

ODAIR ROCHA FANTONI

Coach — Mentor — Holomentor® do sistema ISOR®; Especialista Pós-graduado em Direito do Trabalho; Executivo atuante há mais de 30 anos em RH e Sistemas de Gestão de RH nas seguintes empresas: Editora Abril, Círculo do Livro, IPL Informática, Sênior Sistemas, Elenco Informática e Nydus Systems; Palestrante sobre temas diversos, entre eles: Danos Morais no Ambiente de Trabalho, Desoneração da Folha de Pagamento e eSocial.

Atual Diretor Presidente do informativo virtual Revista RH <<http://www.rhevistarh.com.br>>.

Como consultor assessorou centenas de empresas, entre elas: Grupo Estado de São Paulo, Tecnologia Bancária, Unilever, Grupo Itaú, Grupo CLC, CBPO, Brasmotor e Mahle Metal Leve.

Eventos eSocial:

Entre palestras e cursos, no período compreendido entre 12.9.2013 e 15.3.2018, desenvolveu mais de 6 mil profissionais na questão do eSocial. As correlações existentes entre as exigências apresentadas no manual do eSocial e as obrigações previstas, tanto na CLT como em outras normas Trabalhistas, Previdenciárias, Fundiárias e do Imposto de Renda, são os diferenciais dos eventos desenvolvidos pelo autor.

e-mail: odair.fantoni@gmail.com

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a DEUS! Sem ELE jamais seria possível esta obra. Portanto, a ELE toda honra e toda glória.

Aos meus queridos pais Adair e Benedicto Fantoni e minha irmã Cida Custódio Fantoni, por todo amor, carinho, incentivo, paciência e apoio que sempre me proporcionaram! Meu amor por vocês é eterno.

À grande mulher Solange Fantoni, minha esposa e amor da minha vida, que sempre, com muito amor, carinho, paciência e dedicação, incentiva nossas buscas pelo melhor e nos dá o suporte necessário nos momentos de dificuldades. E, ainda, à minha amada filha Mirella Fantoni que é nosso bem mais precioso. Amo muito vocês.

Por fim, ao José Alberto Maia, grande e querido amigo, que além das valorosas trocas de ideias sobre o eSocial, nos concedeu a grande honra de desenvolver o prefácio inserido a partir da 3ª edição. Gratidão eterna!

SUMÁRIO

Prefácio	13
Considerações Iniciais	15
Ações Regressivas	17
Conhecendo o eSocial	19
eSocial – Objeto, Objetivos e Conceito	20
Objeto do eSocial	20
Objetivos do eSocial	20
Conceito do eSocial	20
Composição do eSocial	20
a) Eventos iniciais	21
b) Eventos de tabelas	21
c) Eventos não periódicos	22
d) Eventos periódicos	23
Relação dos Eventos	27
a) Eventos iniciais	27
b) Eventos periódicos	27
c) Eventos não periódicos	28
d) Informações excluídas	28
Análises dos Eventos	30
Considerações iniciais	30
Composição da Tabela de Resumo dos Registros	30

Detalhamento dos indicadores da Tabela de Resumo dos Registros.....	31
Composição da Tabela dos Registros.....	33
Detalhamento dos indicadores da Tabela dos Registros.....	33
Informações comuns de Eventos eSocial.....	34
Sistema de alteração de informações dos eventos (arquivos).....	34
Eventos — Conteúdo, Notas e Pontos de Atenção	36
Quebra de Paradigma no Processo de Folha de Pagamento.....	37
Rubricas — Códigos eSocial, Títulos, Observações e Incidências	136
Penalidades e Multas	171
Parâmetros de Multas.....	171
a) Arquivos digitais conforme Manad (Manual de Arquivos Digitais).....	171
b) Decreto n. 3.048/1999 (aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências)	171
c) Lei n. 8.213/1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências)	172
d) Multas trabalhistas	172
Quadro Atual dos Treinamentos Obrigatórios	174
eSocial e os treinamentos obrigatórios	174
Profissional Autorizado: Habilitado; Qualificado; e Capacitado	175
Treinamentos e cuidados especiais por parte do RH e dos SESMTs	176
Relação de Treinamentos Obrigatórios	177
Relação das NRs — Normas Reguladoras de Segurança e Saúde no Trabalho	190
Os Quatro Vértices do eSocial	192
13 Tarefas Prévias	193
Gestão do eSocial	196
Geração de Arquivos	197
Mensageria	198

ANEXOS

I — Recadastramento de Colaboradores	199
Modelo de Carta aos Colaboradores, convocando-os para o Recadastramento.....	199
Modelo de Ficha para Recadastramento de Colaboradores.....	200
II — Levantamento das Atividades Desempenhadas	207
Modelo de Ficha para Levantamento das Atividades Desempenhadas — Trabalhador	207
Modelo de Ficha para Levantamento das Atividades Desempenhadas — Gestor	209
III — Levantamento de Treinamentos Obrigatórios	211
Modelo de Ficha para Levantamento dos Treinamentos Obrigatórios	211

PREFÁCIO

Conheci o Odair Rocha Fantoni por *e-mail*. Isto mesmo; por *e-mail*.

Desde a publicação da primeira versão leiaute do eSocial, em meados de 2013, recebemos milhares de mensagens eletrônicas, em sua maioria dúvidas sobre as especificações. Todas essas mensagens foram realmente lidas e analisadas pela equipe de desenvolvimento, mas poucas foram respondidas diretamente ao remetente. Não que nós não quiséssemos responder a todas especificamente, mas infelizmente não dispúnhamos de gente suficiente para dar a devida atenção a todos estes verdadeiros colaboradores.

Além disso, muitas perguntas eram repetidas, e, por isso tentamos sempre condensá-las e responder diretamente no manual do usuário, que considero um excelente instrumento de comunicação da equipe de desenvolvimento com este público especializado. Quando as pessoas veem suas dúvidas respondidas na nova versão dessa ferramenta, de alguma forma, sentem-se partícipes deste projeto que é, de fato, uma obra de construção coletiva.

Porém, as mensagens do Odair logo se destacaram das demais. É que na verdade não eram dúvidas sinceras, e sim sugestões disfarçadas. Ele sempre perguntava algo sobre o que estava sendo colocado no projeto, e em seguida já lançava uma proposta de melhoria. Outras vezes, não; eram erros mesmo.

Resolvi então “Googar” o rapaz e logo descobri que se tratava de um consultor de empresas, o que me causou bastante surpresa, pois suas mensagens sempre externaram uma preocupação muito grande em relação aos direitos trabalhistas, sobretudo aqueles relativos à higiene e à saúde do trabalhador. Decidi, naquele momento, telefonar diretamente para o Odair. A partir de então, esta parceria se tornou concreta e passamos a conversar com maior frequência sobre todas as suas dúvidas/sugestões. Daí, muitas ideias foram aproveitadas e o eSocial se tornou o que é hoje.

Em seu livro, o Odair entra no detalhe de cada assunto que aborda, sempre de maneira didática e sistematizada, e mostra também qual a melhor forma de se fazerem as coisas, com um olhar não apenas voltado ao cumprimento da norma, mas principalmente atento à sua finalidade. Este é, sem dúvida, seu grande diferencial.

Quero aqui, de público, agradecer a enorme colaboração prestada pelo Odair Rocha Fantoni ao projeto eSocial e parabenizá-lo pela iniciativa de, por meio desta obra, compartilhar todo seu conhecimento com aqueles que realmente querem participar de forma efetiva desta grande revolução que está acontecendo no mundo do trabalho.

José Alberto Maia
Coordenado eSocial
Ministério do Trabalho

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei n. 5.452, promulgado pelo então presidente Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, o eSocial é, sem dúvida, o instrumento mais importante criado quando pensamos nas relações entre empregadores, trabalhadores e governo.

Em razão da riqueza de detalhes existentes em nossas normas, principalmente nas trabalhistas e previdenciárias, a fiscalização acaba por ser prejudicada.

Diante deste fato, encontramos um alto índice de ações trabalhistas, além de ações regressivas propostas pela União (veja conteúdo a seguir sobre o assunto), que não deveriam existir, caso a legislação fosse rigorosamente cumprida pelos empregadores.

É muito comum verificar, por exemplo, e entre outros, em ações que envolvem indenizações por acidente de trabalho, a falta de treinamentos obrigatórios ou, ainda, descaso relacionado ao uso de EPIs.

Assim, percebe-se que existe uma necessidade premente de:

- a) mais atenção aos detalhes de nossas normas, por parte dos empregadores;
- b) melhorar sensivelmente a fiscalização, não apenas como forma de punição dos empregadores, mas, principalmente, buscando a conscientização dos empregadores e seus prepostos.

Neste aspecto, o eSocial será fundamental, pois, antes mesmo do seu início de vigência, faz com que, empregadores, em geral, revisem seus processos e busquem a conformidade necessária em suas respectivas atividades. Desta forma, além de propiciar melhores condições de trabalho aos empregados, aos empregadores propicia relevante diminuição do passivo trabalhista e previdenciário.

Portanto, o eSocial exige profissionais muito mais preparados e conhecedores, no detalhe, de nossas normas e requer um relacionamento maior entre os profissionais dos diversos subsetores de gestão de pessoas.

Não mais será possível um profissional da área de administração de pessoal ser o responsável por todas as questões trabalhistas e previdenciárias. O trabalho em conjunto, por exemplo, com os profissionais da área de saúde ocupacional e do jurídico, entre outros, será fundamental.

O eSocial, pela sua abrangência — 26 Tabelas do eSocial, 45 leiautes (41 leiautes para envios e 4 de retorno) com mais de 2000 campos — não é uma ferramenta de fácil utilização e será necessário, para sua compreensão, primeiramente, um elevado conhecimento de nossas normas legais (trabalhistas, previdenciárias, fundiárias e do imposto de renda).

Por outro lado, o auxílio de um excelente *software* para gestão de pessoas será fundamental, pois, além da geração correta dos arquivos (leiaute dos eventos), mensageria (controle de envios e retornos dos arquivos gerados), será extremamente importante o gerenciamento prévio das informações, tarefa esta que considero humanamente impossível de ser realizada no detalhe. Portanto, para as empresas que atualmente utilizam, tão

somente, módulo “folha de pagamento”, aconselhamos a aquisição, pelo menos, dos módulos saúde ocupacional (medicina e segurança no trabalho), treinamento, benefícios e apuração do ponto, que serão fundamentais na gestão das informações para o eSocial. Acrescente-se, se possível, o módulo portal do colaborador e portal do gestor.

Ainda quanto aos *softwares* de gestão de pessoas, será extremamente importante que estes sejam desenvolvidos permitindo acesso remoto, e ideal seria sua concepção fosse *full web*.

Após um estudo completo do manual do eSocial, que encontra-se disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>>, desenvolvemos o conceito dos “4 Vértices do eSocial”, cuja finalidade é possibilitar uma visão das necessidades para bem atender ao conteúdo solicitado por esta nova obrigação acessória.

Os “4 Vértices”, cujo conteúdo veremos em detalhe mais adiante neste guia, são os seguintes:

a) *13 Tarefas Prévias*

Trata-se das tarefas que todos os empregadores devem realizar antes do eSocial vigorar, cuja não realização pode resultar em penalizações já no início do eSocial.

b) *Gestão do eSocial*

Trata-se de todo o conteúdo que deve ser gerenciado, de preferência por um *software* de gestão de pessoal, a fim de minimizar a possibilidade de penalizações futuras.

c) *Geração de arquivos*

Trata-se da rotina sistêmica necessária para a geração dos arquivos com os respectivos eventos exigidos pelo eSocial.

d) *Mensageria*

Trata-se da rotina sistêmica necessária para o envio, ao eSocial, dos arquivos gerados e, respectivos retornos, com os aceites ou informações de erros de informações.

Além disso, entendemos que a rotina mensageria também deva ter como função avisar, aos usuários, sobre os eventuais erros existentes nos arquivos e apontados pelo eSocial.

Por fim, também entendemos que o sistema de mensageria deva ter como missão, e talvez seja o mais importante, gerenciar o envio de arquivos simultâneos, que são gerados por uma única ação do usuário. Exemplo: ao admitir um empregado, muitas vezes, será necessário o envio, além do respectivo arquivo evento Admissão, de outros arquivos, por exemplo, evento Condições Ambientais do Trabalho — Fatores de Risco. Entretanto, estes “outros arquivos” só podem ser enviados após o aceite do arquivo evento Admissão.

AÇÕES REGRESSIVAS

De acordo com art. 2º da Portaria Conjunta PGF/INSS n. 6/2013, ações regressivas previdenciárias são aquelas que tenham por objeto o ressarcimento ao INSS de despesas previdenciárias determinadas pela ocorrência de atos ilícitos.

Por sua vez, o art. 4º da mesma Portaria define como atos ilícitos suscetíveis ao ajuizamento de ações regressivas os seguintes:

- I – o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho que resultar em acidente de trabalho;
- II – o cometimento de crimes de trânsito na forma do Código de Trânsito Brasileiro;
- III – o cometimento de ilícitos penais dolosos que resultarem em lesão corporal, morte ou perturbação funcional.

Já o parágrafo único, do respectivo art. 4º, diz: “Consideram-se normas de saúde e segurança do trabalho, dentre outras, aquelas assim definidas na Consolidação das Leis do Trabalho, as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, normas de segurança afetas à atividade econômica, normas de segurança relativas à produção e utilização de máquinas, equipamentos e produtos, além de outras que forem determinadas por autoridades locais ou que decorrerem de acordos ou convenções coletivas de trabalho”.

Por fim, o art. 3º, também da mesma portaria, estabelece que: “Consideram-se despesas previdenciárias ressarcíveis as relativas ao pagamento, pelo INSS, de pensão por morte e de benefícios por incapacidade, bem como aquelas decorrentes do custeio do programa de reabilitação profissional”.

Portanto, com previsão no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988 e no art. 120 da Lei n. 8.213/91, as ações regressivas têm como finalidade obter o ressarcimento das despesas com prestações sociais, entre outras, das concedidas aos trabalhadores, ou aos seus dependentes, em razão de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais em que se constata a culpa dos empregadores, inclusive por negligência às normas de segurança e higiene do trabalho.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII – Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

LEI N. 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Por fim, cabe destacar que, segundo a Advocacia Geral da União⁽¹⁾:

- a) entre 2010 e 2014 foram abertos 2.236 novos processos de ações regressivas (crescimento em torno de 144% em relação ao período 2009 e 2005);
- b) desde 1994, já são 3.621 processos de ressarcimento ao INSS pelos gastos com acidentes de trabalho;
- c) neles, a Procuradoria pede a restituição de R\$ 673 milhões, correspondentes aos gastos já efetuados e pelos que ainda serão realizados com trabalhadores e familiares que recebem benefícios como aposentadoria por invalidez ou pensão por morte, entre outros, após a ocorrência de acidentes que poderiam ter sido evitados se as empresas em que trabalhavam cumprissem as normas de segurança; e,
- d) somente nos últimos quatro anos, R\$ 8,6 milhões foram ressarcidos ao INSS por empresas condenadas em ações regressivas.

(1) Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/12/empresas-devolvem-r-8-6-milhoes-ao-inss>>. Acesso em: 18.3.2015.

CONHECENDO o eSOCIAL

Este guia não tem o objetivo de detalhar as informações exigidas pelo eSocial em seus arquivos. Buscamos, entretanto, de forma objetiva, fornecer subsídios para bem atender ao conteúdo total do eSocial.

Inicialmente, vamos dar algumas dicas para a leitura correta dos arquivos do eSocial. Em seguida, vamos falar, de forma geral, sobre cada um dos arquivos e, quando julgarmos necessário, fazer alusão a um ou outro ponto de atenção e/ou cuidado específico.

Por fim, também no que julgamos importante, vamos associar as informações previstas no eSocial com obrigações legais existentes em nossas normas, possibilitando, desta forma, uma compreensão significativa do detalhamento existente nesta nova obrigação acessória.

Vejamos, a seguir.

eSOCIAL — OBJETO, OBJETIVOS E CONCEITO

Já na primeira versão do manual encontramos os seguintes conteúdos em relação ao Objeto, Objetivos e Conceito desta nova obrigação acessória que tem como premissa eliminar outras obrigações acessórias, tais como: CAGED, RAIS, SEFIP, DIRF, CAT etc.

OBJETO DO eSOCIAL

O eSocial tem por objeto estabelecer a forma única com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias previstas na Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, e de rendimentos pagos por si sujeitos à retenção na fonte.

OBJETIVOS DO eSOCIAL

- Viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros;
- Simplificar o cumprimento de obrigações; e
- Aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.

CONCEITO DO eSOCIAL

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.

Nota: Entendemos tratar-se de uma excelente ferramenta para fiscalização das obrigações legais existentes na relação entre trabalhador e empregador e entre este e os órgãos governamentais.

COMPOSIÇÃO DO eSOCIAL

O eSocial é composto de 45 arquivos (41 leiautes para envio e 4 de retorno de informações) com mais de 2000 campos. Cada arquivo contém diversas informações e estes agrupamentos de informações são intitulados, pelos gestores do eSocial, "Eventos".