

Workshop sobre eSocial, organizado pela CNseg trouxe orientações para o cadastramento de empregados e a análise dos impactos da reforma trabalhista

O coordenador do Grupo de Trabalho de Relações Trabalhistas com foco no eSocial, da Comissão de Recursos Humanos da CNseg, Sandro da Costa Moreira; o advogado especialista em legislação trabalhista e previdenciária, Fábio João Rodrigues, e a coordenadora de Gestão do Relacionamento e Retificação Cadastral do Empregador de Filial da CEF/Fundo de Garantia de São Paulo, Larissa Assioli Silva

Embora as empresas de seguros estejam adiantadas no processo de implantação do eSocial, devem se apressar para concluir até abril do próximo ano a qualificação cadastral de empregados. Este foi o alerta de Sandro da Costa Moreira, coordenador do Grupo de Trabalho de Relações Trabalhistas com foco no eSocial, da Comissão de Recursos Humanos da CNseg, durante sua participação no 3º Workshop sobre eSocial no Mercado Segurador, no dia 9 de novembro, na Escola Nacional de Seguros, em São Paulo. O evento foi organizado pela CNseg com o objetivo de informar os profissionais do setor sobre as últimas atualizações do eSocial e também sobre os impactos da reforma trabalhista no sistema.

O eSocial é um sistema informatizado da administração pública desenvolvido pelo governo federal em 2014, que entrará em vigor a partir de janeiro de 2018 somente para empresas que registraram faturamento superior a R\$ 78 milhões, tendo como base o ano de 2016. A partir de julho de 2018 todas as demais empresas deverão atender as obrigações do eSocial.

Com o objetivo de reduzir a burocracia no cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, o sistema unificará o envio dos dados sobre trabalhadores em relação à Previdência Social, Caixa Econômica Federal, Receita Federal e Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com estimativa do governo, o eSocial integrará a rotina de mais de 8 milhões de empresas e 40 milhões de trabalhadores.

No workshop, Sandro Moreira destacou, ainda, a necessidade de as empresas de seguros ficarem atentas à qualificação cadastral dos dependentes dos empregados e também em relação aos dados de Saúde e Segurança do Trabalho. “A maioria dos dados de folha de pagamento já estão em sistemas informatizados e, nesse aspecto, as empresas de seguros são bastante cuidadosas. Mas, a maior parte dos dados de Saúde e Segurança do Trabalho ainda está em papel”, disse.

Nas reuniões do Comitê Gestor do eSocial, realizadas em Brasília (DF) com a participação de diversos órgãos do governo e do GT Confederativo, que reúne vários segmentos empresariais, Sandro Moreira, representa a CNseg, juntamente com Maria da Conceição Pinheiro, secretária da CRH da CNseg.

A atuação da CNseg no âmbito do eSocial também foi ressaltada pela realização de workshops desde 2014 e a edição de uma cartilha, atualizada neste ano. “A cartilha contém os principais

pontos de atenção que as empresas devem observar durante a implantação do sistema e está disponível no site da CNseg nos formatos PDF e em DOC”. O GT Relações Trabalhistas eSocial da CRH é composto por 24 empresas de seguros.

Problemas na qualificação cadastral

Com uma rede de atendimento mais ampla que a Previdência Social e por concentrar os dados de todos os trabalhadores que atuam no regime do PIS, a Caixa Econômica Federal é uma das maiores gestoras das informações do eSocial. Por isso, a coordenadora de Gestão do Relacionamento e Retificação Cadastral do Empregador de Filial da CEF/Fundo de Garantia de São Paulo, Larissa Assioli Silva, trouxe ao evento a sua experiência no trato da qualificação cadastral. Segundo ela, além do PIS, o cadastro da Caixa é composto por dados do SUS, MTE e Cadum (gestor de programas sociais do governo).

Ela explicou que o cadastramento de trabalhadores no eSocial por meio da Caixa é recebido no formato online, por meio do sistema Conectividade Social (na forma de lotes de dados) e pela internet (até 10 trabalhadores), para as empresas que não possuem certificado digital. No módulo em lote, Larissa informou que os arquivos devem ser enviados no formato txt e no limite de até 10MB (que suporta entre 120 mil e 140 mil registros). O cadastramento segue alguns padrões, como o CPF em 11 dígitos, a data de nascimento em 8 dígitos, todos separados por ponto e vírgula. Caso o CPF cadastrado seja nulo ou cancelado será direcionado à Receita Federal, que já dispõe de um link em seu site para correção.

Em seu site, a Caixa dispõe de ferramenta simples de consulta que permite ao empregador ou trabalhador ter o conhecimento prévio do resultado das validações cadastrais que serão aplicadas ao eSocial. A consulta é feita pelo nome e números do CPF e CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais). Em caso de divergências no CPF, a empresa deverá encaminhar o trabalhador a algum dos órgãos conveniados (Direcionamento à rede conveniada da Receita Federal, Correios, Banco do Brasil e Caixa) para que a correção seja efetuada. “O empregador não pode alterar o NIS, que pertence ao trabalhador e tem grande utilidade em benefícios”, disse. Ela também explicou que o layout para envio do arquivo de qualificação cadastral é o mesmo utilizado para cadastramento dos empregados no Cadastro NIS, com algumas alterações.

Reforma trabalhista

De acordo com o advogado especialista em legislação trabalhista e previdenciária, Fábio João Rodrigues, que é sócio-fundador da Central do Empresário Cursos e Empresários, a reforma trabalhista não trouxe impactos significativos ao eSocial. “Praticamente, tudo que era necessário já foi ajustado na versão 2.4 do Manual Técnico, cerca de dois meses atrás”, disse.

Fábio também destacou a abertura total para a geração de novos postos de trabalho, que não necessariamente são empregos garantidos, como, por exemplo, a terceirização, inclusive na atividade fim; a transformação de qualquer atividade em pessoa jurídica; e o trabalho autônomo, inclusive de forma contínua e com a possibilidade de ser exclusivo. “Essa abertura para novos contratos serve para eliminar aquele engessamento da CLT”, disse. Ele também chamou a atenção para o avanço da reforma na questão do contrato individual (art. 443), que poder ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo indeterminado ou para trabalho intermitente. “Essa proposta é parecida com que ocorre em países liberais, onde os contratos são negociados cláusula a cláusula”, disse.

Ainda sobre o trabalho intermitente, o advogado explicou que o acordo escrito deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. No eSocial, esse tipo de trabalho está na “Tabela 1 – Nova categoria de trabalhador (111) e Novo evento S-2260 – Convocação para trabalho intermitente”. No caso do trabalho em regime de tempo parcial, nas jornadas de até 26 horas semanais são permitidas, segundo ele, até 6 horas extras. Já as férias passam a ser de 30 dias, com possibilidade de concessão do abono pecuniário.

No eSocial consta como “Evento S-220 (registro 181), que é a identificação dessa modalidade de contrato”.

Fábio mantém a expectativa de que o governo ainda altere alguns pontos da reforma trabalhista, que entra em vigor no próximo dia 11 de novembro.

Confira abaixo as apresentações do evento:

[Abertura - Maria Elena Bidino](#)

[Apresentação de Cases - Sandro da Costa Moreira](#)

[Qualificação Cadastral - Larissa Assoli Silva](#)

[Reforma Trabalhista - Fabio João Rodrigues](#)

[GT Trabalhista - Sandro da Costa Moreira](#)

Fonte: CNseg, em 10.11.2017.