

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO eSOCIAL

A implantação do eSocial pelo governo brasileiro deixa muitos empreendedores em dúvida sobre o que deve ser feito. Boa parte dos questionamentos está relacionada aos impactos da reforma trabalhista nesse projeto, que ainda é bastante nebuloso.

Esse cenário gera ansiedade especialmente para os empresários de pequenos negócios, que têm uma estrutura mais enxuta e precisam lidar com essas mudanças de uma maneira diferenciada.

O QUE É O eSOCIAL?

Esse projeto faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), programa do governo federal que prevê a digitalização dos processos internos das empresas. No caso do eSocial, o objetivo é unificar o envio das informações trabalhistas a fim de trazer mais transparência e confiabilidade aos dados transmitidos.

Com essa plataforma, as empresas passam a fornecer os dados de 44 obrigações sociais em um único local. Esse é o caso das informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados(Caged), da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf) e da folha de pagamento.

A implantação do eSocial já está em andamento, mas tem 5 etapas. Para empresas privadas de micro, pequeno e médio portes, o cronograma é o seguinte:

- Fase 1: válida a partir de julho e contempla apenas informações empresariais, isto é, tabelas e cadastros do empregador;
- Fase 2: inicia em setembro e abrange o envio de informações dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa, caso de demissões, admissões e afastamentos;
- Fase 3: começa em novembro e obriga o envio das folhas de pagamento;

- Fase 4: tem validade a partir de janeiro de 2019 e prevê a substituição da guia de informações à previdência social (gfip) e a compensação cruzada;
- Fase 5: inicia também em janeiro de 2019 e exige o encaminhamento de dados de saúde e segurança do trabalhador.

QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS MUDANÇAS IMPOSTAS PELA REFORMA TRABALHISTA?

As novas diretrizes alteraram mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir de sua sanção presidencial, a relação entre empregados e empregadores foi amplamente modificada, principalmente porque os acordos firmados prevalecerão sobre a lei — o que até então não acontecia.

A justificativa foi atualizar e modernizar as relações trabalhistas, além de flexibilizar e estimular a livre negociação. No entanto, foram realizadas alterações substanciais. Veja as principais!

MULTA POR EMPREGADOS NÃO REGISTRADOS

O valor passa para R\$ 3 mil por trabalhador, mas microempresas e empresas de pequeno porte (EPPs) pagam R\$ 800. A visita dupla para autuação está excluída. Caso os dados do empregado deixem de ser repassados, a multa é de R\$ 600.

EXTINÇÃO DAS HORAS DE DESLOCAMENTO

Esse período deixa de ter pagamento obrigatório, mesmo que o transporte seja fornecido pelo empregador ou se a empresa estiver em local de difícil acesso.

AUMENTO DA JORNADA PARCIAL

A carga horária aumentou de 25 para até 30 horas por semana, com a autorização de mais 6 horas suplementares para jornadas de 26 horas

semanais. A compensação pode ser feita na semana seguinte e foi permitido ao empregado vender 1/3 das férias.

COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS

A compensação semestral pode ocorrer se estiver prevista em acordo individual de trabalho. A jornada de 12 x 36 horas requer autorização por negociação coletiva. As horas extras ainda devem ser pagas, mas a empresa deve apenas o adicional que descumprir os requisitos legais para compensação.

INTERVALO DE ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

O período descumprido deverá ser pago com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal como forma de indenização. O intervalo pode ser reduzido para 30 minutos se houver acordo ou convenção coletivos.

FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias podem ser fracionadas em até 3 períodos, sendo que um deve ter, pelo menos, 14 dias e os outros, 5 dias. O início das férias não pode ocorrer nos dois dias anteriores a feriado.

Existem outras mudanças impostas pela reforma trabalhista. No entanto, essas foram as que mais influenciaram as relações existentes em pequenos e médios empreendimentos.

QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ESOCIAL?

O eSocial não modifica as leis trabalhistas existentes ou que porventura serão implementadas. A mudança se restringe à forma como as informações são entregues. É importante destacar que, como a reforma foi sancionada, as mudanças passaram a ser incorporadas pelo sistema.

Nesse cenário, as principais consequências são:

MUDANÇAS NO LAYOUT

A aprovação da reforma trabalhista gerou a necessidade de mudar o template da plataforma. Por isso, o Comitê Gestor do eSocial lançou a versão 2.4, que já contempla as determinações da Lei 13.467/2017. Assim, tornou-se possível, por exemplo, colocar as férias dos empregados em até 3 intervalos, conforme previsto pela legislação.

POSSIBILIDADES DE NOVAS AÇÕES

O eSocial agora permite inserir diferentes atividades, como admitir um trabalhador para jornada intermitente ou contratar empregado por trabalho sem precisar assinar a carteira. Dessa maneira, traz mais transparência às obrigações.

REGRAS DIFERENCIADAS PARA EMPREGO DOMÉSTICO

A função de empregado doméstico contou com várias mudanças na reforma trabalhista. Entre elas:

- Prazo diferenciado para pagamento de verbas rescisórias;
- Demissão por comum acordo;
- Contrato intermitente;
- Multa para o empregador que se recusar a assinar a carteira.

O eSocial já conta com a folha de pagamento do módulo doméstico. Por isso, as novas diretrizes estão contempladas.

INFORMAÇÕES SOBRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

As empresas que contarem com essa possibilidade já podem inserir no eSocial se o serviço foi prestado em apenas um local, se foi um ambiente externo ou interno, o endereço do ambiente em que o trabalho foi realizado, entre outros dados.

Como você pôde perceber, o eSocial está preparado para lidar com os impactos da reforma trabalhista. A partir de agora, você já pode usar a folha de pagamento digital e inserir outras informações, porque o layout foi modificado e implementado. De toda forma, as alterações foram pequenas em relação à totalidade de campos.