

METADADOS[®]

INFORMATIVO Nº 42 | ANO 2018 | WWW.METADADOS.COM.BR



**Metadados representa a HDI RS —
referência em serviços, atendimento
e suporte ao cliente.**

Entrevista

Empresas familiares: Hana Witt lista práticas para uma sucessão assertiva.

PÁGINA 08 A 11

eSocial

Saiba como foi a primeira etapa e conheça serviços e software para atender ao projeto.

PÁGINAS 14 A 16

Conteúdo

Entenda as 3 obrigações trabalhistas que mudaram em 2018.

PÁGINAS 18 E 19

FOTO: JÚLIO SOARES / FOTO OBJETIVA



FERNANDO HANSEN

Diretor de Projetos e Serviços

EDIÇÃO FINALIZADA EM MARÇO DE 2018

Metadados Assessoria e Sistemas
www.metadados.com.br
Diretor superintendente: José Valdocir Casarotto
Diretor de projetos e serviços: Fernando Hansen
Diretor de produto e inovação: Gustavo Casarotto
Diretor administrativo e comercial: Robledo Luza

Coordenação editorial: Priscila Subtil de Andrade e Juliane Stecker Forner
Edição: Dinâmica Comunicação
Diretora-edição: Juçara Tonet Dini (MTB 4599)
Editor: Ricardo Dini
Textos: Fabiano Finco e Morgana Perini
Impressão: Editora São Miguel
Tiragem: 4.350 unidades

Cada início de ano nos inspira a fazer novos planos, projetar conquistas, buscar novos desafios. Com a energia renovada, a equipe da Metadados está decidida a oferecer aos seus clientes o que há de mais inovador e moderno em soluções tecnológicas para o apoio à gestão de Recursos Humanos.

Nas avaliações de desempenho por parte dos clientes, a Metadados sempre manteve um nível de satisfação muito alto, o que nos enche de orgulho. Para 2018, nosso planejamento contempla não apenas manter e aprimorar a excelência de nossos produtos, mas também proporcionar cada vez mais o sucesso do cliente por meio de seus resultados financeiros e uma digna qualidade de vida. O ano que começa será um marco para consolidarmos um processo de sucesso e experiência do cliente. Nosso objetivo maior é fazer com que nossos clientes usufruam de novas funcionalidades e experiências para atingir seus resultados.

Esse processo demanda muito treinamento da nossa equipe para lidar com novas técnicas, ferramentas e processos. Estamos prontos para isso, criando grupos para desenvolver estratégias transparentes e assertivas para cada perfil de cliente. Nossa equipe está atenta às tendências internacionais. A cultura do Sucesso do Cliente na Metadados é um caminho sem volta.

Também começamos o ano engajados no atendimento direcionado ao eSocial. O sistema já está vigorando para algumas categorias empresariais e contemplará todas as empresas a partir do segundo semestre. Disponibilizamos pacotes de serviços segmentados e softwares, que atendem às demandas de cada tipo de empresa.

Esperamos trazer boas novas nesta primeira edição de 2018. Sabemos que os desafios são constantes, mas que ao mesmo tempo nos impulsionam para novas conquistas. Queremos, nos meses vindouros, comemorar e celebrar o sucesso – principalmente de nossos clientes!

Uma ótima leitura!

Suporte com padrão mundial

Diretor da Metadados representa a associação internacional HDI no Rio Grande do Sul

Diretor de Projetos e Serviços da Metadados, Fernando Hansen é o idealizador e presidente do HDI RS, único capítulo nacional dessa associação referência no desenvolvimento de serviços, atendimento e suporte a clientes no mundo todo. Fundado há pouco mais de um ano, o HDI RS já reúne mais de 20 empresas. Além de organizar encontros e treinamentos, realizou em maio de 2017, em Caxias do Sul, o primeiro Congresso. A segunda edição ocorre em agosto, na mesma cidade.

“Experiência inovadora, expansão e melhoria contínua dos serviços é o nosso propósito. É um modelo de referência a ser difundido em todo o país”, comenta Fernando, que também é vice-presidente do HDI SOAB, grupo que atua na indústria de suporte a software e provê recomendações e informações sobre tendências e necessidades deste mercado.

“Fernando foi nomeado vice-presidente do grupo HDI SOAB porque sua dedicação e resiliência são vitais para a evolução das atividades do grupo”, destaca o diretor executivo da HDI Brasil, Thiago de Marco.

SOBRE O HDI



Associação global referência no desenvolvimento do segmento de serviços, atendimento e suporte a clientes, fundada em 1989. Por meio de cursos/treinamentos e certificações de centrais de suporte a cliente, auxilia na evolução dos profissionais e nas operações de serviços de suporte.



Andragogia, técnicas de ensino e aprendizagem de adultos

A importância de ser participante ativo no seu próprio processo de conhecimento

COMO AS PESSOAS APRENDEM?

A crescente conectividade e a maior integração entre as diversas tecnologias existentes demandam a realização de diferentes tarefas no dia a dia, a resolução de problemas e o uso de diversas ferramentas digitais. Na mesma proporção, aumentam as necessidades do saber, do aprender a aprender, da aplicação e da motivação para a aprendizagem.

As mesmas necessidades são inseridas no cotidiano do trabalho, onde é desejado que todas as pessoas possam ser autônomas e conhecedoras de seus processos, na mesma velocidade em que se mudam os modos de fazer, de pensar e de atuar.

Embora não exista uma fórmula mágica, as empresas podem criar meios adequados de ensino e aprendizagem, para atender às necessidades de conhecimento e de adaptação à inovação nas rotinas de trabalho, mas precisam reconhecer as peculiaridades no processo de ensino de adultos.

O QUE É A ANDRAGOGIA?

Vem do grego e sua etimologia aborda o significado andros - adulto e gogos - educar. Sua principal definição é "a arte ou ciência de orientar adultos a aprender", de autoria de Malcolm Shepherd Knowles, também conhecido como o 'Pai da Andragogia',

Nela, são incorporados estudos da educação, comportamento humano e práticas de ensino e aprendizagem.

Acreditando que os adultos precisam ser participantes ativos na sua própria aprendizagem, Knowles (1973) definiu seis princípios da aprendizagem de adultos:

1. A necessidade do aprendiz de saber: O adulto faz suas escolhas e buscas pelo conhecimento a partir da necessidade que tem de adquiri-lo. Tem consciência do que não sabe ou o quanto determinado conhecimento lhe faz falta, e tende a estar aberto para "o novo", quando encontra um sentido para seu esforço.

2. Autoconceito do aprendiz: O adulto tem autonomia e autodireção na busca do conhecimento. Sente-se capaz de ter iniciativas e de tomar decisões como um agente ativo do seu processo de desenvolvimento.

3. Experiência anterior do aprendiz: Os conhecimentos prévios são alicerces para o desenvolvimento do aprendizado futuro. Experiências positivas e negativas são fontes para a interpretação e construção de novos conhecimentos, e a solução de problemas.

4. Prontidão para aprender: O interesse pelo aprendizado direciona-se para o desenvolvimento de habilidades que estão relacionadas ao seu papel social e profissional, em situações reais do dia a dia.

5. Orientação para aprendizagem: O adulto tende a valorizar e preferir pela aprendizagem centrada em problemas, porque esperam uma imediata aplicação da prática do que aprendem.

6. Motivação para aprender: Os adultos são mais afetados pelas motivações ligadas aos seus valores e objetivos pessoais, tais como sentir-se capaz de aplicar um novo conhecimento, satisfação pelo novo aprendizado e autorrealização. Fatores externos como salário ou carreira são apenas estimulantes.

Estudos comprovam que as pessoas aprendem de modo diferente umas das outras, por isso a necessidade de conhecer um pouco mais sobre as especificidades da natureza da aprendizagem dos adultos.

PRÁTICAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM DE ADULTOS

No contexto da Educação Corporativa, o estímulo para que os profissionais aprendam e estejam abertos para o novo é um problema que toda organização enfrenta. Por isso, precisam direcionar esforços para criar métodos motivadores de ensino.

1. Ensino híbrido

Une o ensino presencial com o aprendizado on-line. Podem ser explorados diferentes tipos de inteligência (lógico-matemática, espacial, linguística, musical), construir o aprendizado por etapa e alternar os momentos de aprendizagem (individual, coletivo, on-line, off-line).

2. Sala de Aula Invertida

Nesta proposta, são disponibilizados conteúdos prévios para estudo, por meio de materiais digitais (microlearning, videoaulas, ebooks, podcasts...), e no momento presencial, são aplicadas outras atividades que complementam a aprendizagem, tais como debates, projetos ou atividades em grupo.

O foco desta abordagem é centrado no aprendiz e no seu ritmo de aprendizado.

3. Gamificação

Consiste em usar mecanismos de jogos, orientados a um contexto de aprendizagem. Podem ser criadas ou adaptadas experiências em produtos ou rotinas de trabalho, circunstâncias que envolvam mudanças de comportamento e habilidades para lidar com novas tecnologias. Adotando metas claras e feedbacks imediatos, a gamificação desperta o interesse do usuário por conquistar e cumprir objetivos ou desafios que a situação exige, de um modo ágil, eficiente e divertido.

4. Aprendizagem Baseada em Problemas

Metodologia ativa e focada no aprendiz, que tem como propósito de resolver um problema contextualizado. A partir da exposição de um estudo de caso e uma pergunta desafiadora, os aprendizes, trabalhando individualmente ou grupos, são instigados a interpretar, identificar o problema, pesquisar, debater e produzir possíveis resoluções.

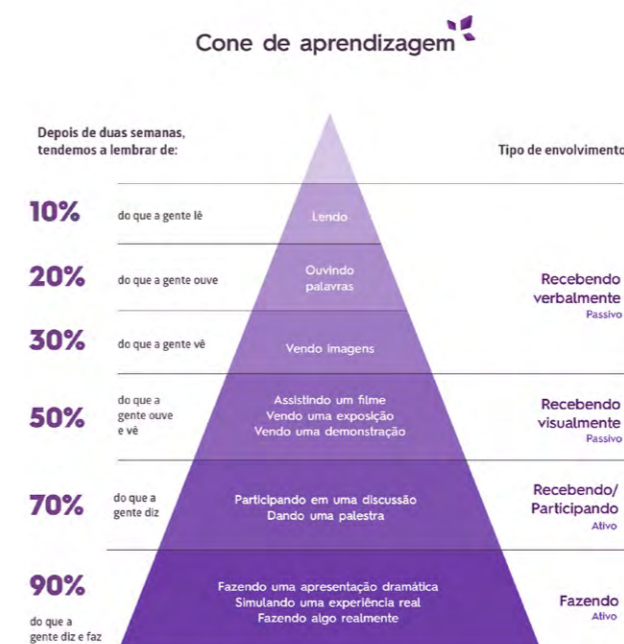
O “problema” como o estímulo da aprendizagem, tem como intuito desenvolver um pensamento crítico e a construção de soluções criativas.

APRENDER FAZENDO

Como aplicação da Aprendizagem Baseada em Problemas, a prática de Aprender Fazendo tem sua fundamentação no autodesenvolvimento e no ensino e aprendizado através de experiências.

O estudo do professor Edgar Dale (1969), conhecido como The cone of learning (O cone da aprendizagem), apontou por meio de pesquisas que a taxa de retenção do conhecimento, nos métodos participativos de ensino, é de 90% para aqueles que praticam fazendo.

Novos estudos foram realizados desde a Teoria do Cone de Aprendizagem e os resultados ainda permanecem muito próximos.



FONTE: <https://wdmcorp.com/post/cone-de-aprendizagem-x-andragogia/>

REFERÊNCIAS

CAVACANTI, Roberto de Albuquerque. **Andragogia: A aprendizagem nos adultos**. Revista de Clínica Cirúrgica da Paraíba, 1999.

CHRISTENSEN, Clayton M. **Inovação na Sala de Aula: Como a inovação disruptiva muda a forma de aprender**. Ed. Atual. Porto Alegre: Bookman, 2012.

GEEKIE. **Ebook: Pequeno Glossário de Inovação Educacional, 2016**. <http://info.geekie.com.br/ebook-glossario-inovacao/>

KNOWLES, Malcolm. **The adult learner: a neglected species**. 3. ed. Houston: Gulf Publishing Company, 1986.

Associando às técnicas de simulação, testagem, experimentos, e execução de atividades ou cases situacionais, e introduzida num ambiente controlado por mediação e feedbacks, tende a trazer resultados satisfatórios imediatos. A adoção da aplicação prática justifica-se para significar a aprendizagem e torná-la mais eficaz e interessante.

Explorar diferentes esquemas de aprendizagem pode facilitar a construção do conhecimento a partir do seu protagonismo, bem como a reflexão sobre seu desenvolvimento e a necessidade de aprendizagem continuada ao longo da vida.



FOTO: DIVULGAÇÃO

Hana Witt

Empresas familiares dependem de boas práticas de governança

Sabe-se que a cada 100 organizações familiares brasileiras, 30 passam para a segunda geração. Dessas, apenas 15 alcançam a terceira descendência, enquanto somente quatro sobrevivem à quarta geração. Outro dado que chama a atenção é que entre as grandes instituições, o número das que fecham as portas a partir do momento em que os filhos ou netos assumem o controle é alto.

As informações acima revelam uma causa primordial: a carência de uma estrutura mínima de governança que possa prover um planejamento sucessório e a preparação de sucessores e sucedidos. Ainda mais em Caxias do Sul e região, onde cerca de 95%

das empresas são de perfil familiar, segundo dados do Instituto de Desenvolvimento da Empresa Familiar (IDEF), com sede em Caxias. “Boas práticas de governança são fundamentais para que as empresas familiares contrariem as estatísticas e se mantenham ativas geração após geração”, alerta a professora e pesquisadora Hana Witt, fundadora do IDEF e especialista em Governança Familiar e Compliance. Entre o final de 2016 e o primeiro semestre de 2017, o IDEF realizou uma pesquisa com 103 fundadores, presidentes e diretores de empresas familiares de Caxias do Sul, Bento Gonçalves e Flores da Cunha. Na entrevista a seguir, Hana comenta com mais detalhes os resultados da pesquisa intitulada Retrato das Empresas Familiares da Serra Gaúcha.

ATUALMENTE, É POSSÍVEL TER UMA DIMENSÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS DE PERFIL FAMILIAR EM CAXIAS DO SUL E REGIÃO? É UM NÚMERO CONSIDERÁVEL?

Temos informações de que a grande maioria das empresas da Serra Gaúcha é de perfil familiar, em torno de 95%. Portanto, somos uma região economicamente sustentada por empresas familiares. É importante ressaltar que, segundo a pesquisa que realizamos, 52% das empresas familiares que entrevistamos estão sendo comandadas pelos seus fundadores, e 48% já possuem a segunda geração compartilhando a gestão do negócio, algumas destas já com o sucessor no comando.

É POSSÍVEL IDENTIFICAR EM QUAIS SEGMENTOS HÁ MAIS EMPRESAS DE PERFIL FAMILIAR NA REGIÃO DA SERRA?

O que podemos afirmar é que, independente do segmento, empresas de médio e pequeno porte da nossa região são essencialmente familiares. Alguns dados setoriais apontam que no segmento têxtil e de comércio há um número expressivo de empresas onde os funcionários são 100% familiares. Na pesquisa que realizamos, onde 68% eram do segmento metalomecânico, 75% delas disseram que além dos filhos, empregavam outros familiares, o que demonstra uma dependência muito grande da família aos resultados do negócio.

PELA SUA EXPERIÊNCIA, O QUE É IMPRESCINDÍVEL PARA REALIZAR UMA SUCESSÃO TRANQUILA?

Para que a sucessão de uma empresa familiar transcorra bem é importante realizar um bom planejamento sucessório, que leve em consideração as necessidades e as expectativas dos envolvidos, ou seja, sucessor e sucedido. Isso exige tempo, pois o



FOTO: JULIO SOARES

processo de transição geracional requer mudanças de papéis e responsabilidades, mudanças na estrutura organizacional e muita preparação dos envolvidos.

QUAIS OS PROBLEMAS E CONTRATEMPOS MAIS COMUNS NESSE PROCESSO?

Na pesquisa que realizamos em 2017, os maiores problemas estão relacionados à falta de comunicação, alinhamento familiar e visão de futuro compartilhada. Centralização do poder, falta de interesse ou despreparo dos sucessores também são motivos geradores de conflitos no processo sucessório.

DE QUE FORMA ESSES CONTRATEMPOS PODEM SER RESOLVIDOS OU AMENIZADOS?

A família precisa incluir o assunto “sucessão” no planejamento do negócio e tratá-lo de forma específica. É preciso haver um diálogo sobre o futuro do negócio com todos os envolvidos, mesmo aqueles que não estão na gestão, mas são herdeiros e acionistas. É necessário que haja um plano de desenvolvimento tanto do sucedido como

dos sucessores e isso exige tempo, pois envolve questões técnicas e também preparo emocional. É necessário ouvir as expectativas de todos e construir juntos um acordo familiar que leve em conta essas expectativas. Fazer uma sucessão planejada é o melhor caminho para diminuir impactos negativos nos negócios.

DE QUE FORMA UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS PODE CONTRIBUIR PARA UMA MELHOR TRANSIÇÃO GERACIONAL? GERALMENTE HÁ ENVOLVIMENTO DESSES PROFISSIONAIS NESSE PROCESSO? COMO?

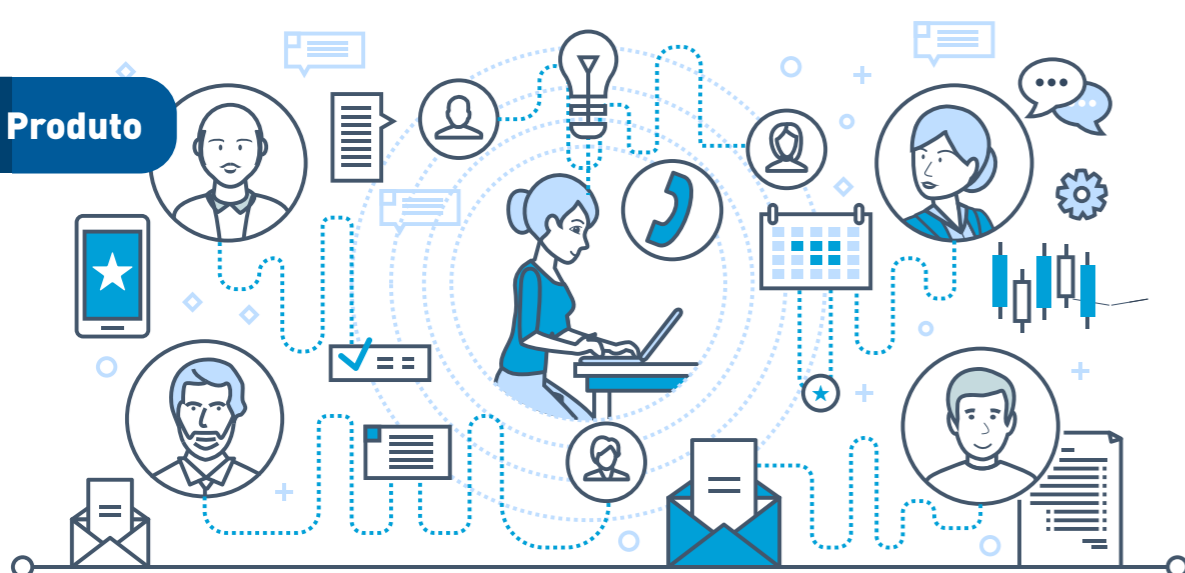
O profissional de Recursos Humanos é importantíssimo nesse processo, mas infelizmente é mais comum observarmos o RH com atuação focada no negócio, sem envolvimento no âmbito familiar. Já ouvimos relatos de empresas que percebem que se dedicam mais no desenvolvimento dos funcionários do que no dos sucessores! Muitas empresas consideram que os filhos já “nascem” prontos para o cargo. O profissional de RH pode contribuir muito na criação dos planos de desenvolvimento dos sucessores e sucedidos, acompanhando os envolvidos em processos de *coaching* ou *mentoring*, incluindo-os nos programas de desenvolvimento já existentes da organização.

EM SEUS CURSOS E PALESTRAS, QUAIS PRINCIPAIS “DORES” DOS EMPRESÁRIOS DIANTE DO PROCESSO DE SUCESSÃO? E QUAL A SUA ORIENTAÇÃO BÁSICA A ELAS?

Percebemos que os herdeiros apontam como maior preocupação a perda do fundador e a falta de informações do negócio devido à centralização do poder. Já os pais se preocupam com a escolha do sucessor, perguntam-se qual o filho mais preparado, ou se devem buscar profissionais externos. Outras questões levantadas são referentes ao futuro da empresa, se devem crescer, ampliar ou vender o negócio.

E QUANTO À GESTÃO DO PATRIMÔNIO, DA RIQUEZA FAMILIAR?

Esse é um tema muito importante para as famílias empresárias. O patrimônio familiar não se perpetua por si, é construído ao longo do tempo e precisa ser gerido. Isso exige disciplina financeira. O desafio de preservá-lo é considerado, muitas vezes, maior do que construí-lo! Sabemos que a família cresce de forma exponencial, já o negócio não. Portanto, nem sempre acompanha o padrão de consumo que a família deseja. Se não houver atenção a esse tema, há riscos de lapidação de patrimônio e, conseqüentemente, impactos financeiros nos negócios.



Ferramentas facilitam processos de recrutamento e seleção

Metadados disponibiliza recursos que identificam as competências individuais de acordo com as estratégias organizacionais

A Metadados, empresa de software com 32 anos de história, apoia cada vez mais as organizações na otimização de seus processos de recrutamento e seleção, com foco na total satisfação e sucesso de seus parceiros. É uma ferramenta que pode ser adequada às estratégias específicas de cada perfil de cliente, que usufrui das funcionalidades do módulo para atingir seus objetivos e administrar com eficiência seu banco de talentos.

“Essas ferramentas auxiliam nos processos de atração e seleção, identificam e provêm de forma interna ou externamente, as competências individuais necessárias ao alcance das estratégias organizacionais, selecionando, assim, a pessoa mais preparada para a vaga”, explica Nágela Almeida Camargo, Consultora de Aplicação da Metadados.

Ela destaca que esse produto é adequado aos diversos segmentos de mercado. *“O Recrutamento e Seleção e a funcionalidade do Currículo Web são ferramentas que atendem aos mais variados segmentos, sejam eles empresas do ramo metalúrgico, hospitalar, comércio varejista, automotivo, escolar, restaurantes, entre outros”.*

Como exemplo, ela cita casos onde a empresa recebe currículo de forma presencial e, após a implantação deste módulo, algumas disponibilizam um terminal na recepção, acessível aos futuros candidatos para preenchimento de seus currículos. *“Através da captação de currículos preenchidos diretamente no site da empresa, o recrutador otimiza a busca e a administração do banco de talentos, evitando o retrabalho e criando um histórico. Isso melhora a assertividade na busca pelo candidato mais adequado para o perfil da vaga”, acrescenta Nágela.*



FOTO: DIVULGAÇÃO

Resultados sustentáveis e respeito ao ser humano

Angelgres atua na produção e venda de produtos cerâmicos e telhas esmaltadas

É com a missão de produzir e comercializar produtos cerâmicos de excelência que a Cerâmica Angelgres se tornou referência em seu segmento. Instalada em uma moderna planta industrial na cidade de Criciúma, em Santa Catarina, a empresa produz mensalmente 1, 2 milhão de metros quadrados de revestimentos cerâmicos e 1,5 milhão de peças de telhas esmaltadas, garantindo aos seus milhares de consumidores uma diversificada linha de produtos com formas, cores e texturas.

A Angelgres se mantém em constante processo de inovação. Por isso, investe no desenvolvimento de novos produtos e processos, sempre acompanhando as últimas tendências do mercado. Atualmente, são mais de 5 mil pontos de revenda em todo o Brasil e em dezenas de países. Comprometida com resultados sustentáveis, a empresa tem entre seus valores o respeito ao ser humano, a gestão compartilhada na tomada de decisões, a excelência no atendimento ao cliente, a segurança e a valorização do ambiente de trabalho.

Recentemente, a Angelgres esteve entre as cinco companhias brasileiras que participaram da Big 5, feira do setor de construção realizada em Dubai, nos Emirados Árabes, consolidando sua presença no mercado internacional. Entre os países em que a Angelgres já atua estão Canadá, Estados Unidos, Chile, Argentina, Peru e África do Sul.

A Angelgres é cliente Metadados desde 2011 e possui os módulos:

 **Folha de Pagamento**

 **Benefícios**
Frequência

 **Segurança do Trabalho**



eSocial: sistema já está em vigor para determinadas empresas

Clientes Metadados estão com todas as demandas atendidas nesta primeira etapa

Teve início dia 8 de janeiro, em todo o país, a primeira etapa de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Essa fase envolve 14,4 mil empresas que faturaram mais de R\$ 78 milhões em 2016 ou que aderiram, voluntariamente, de acordo com a Receita Federal. O prazo para as empresas cumprirem essa primeira etapa encerrou-se em 28 de fevereiro, contudo, novos dados referentes a essa nova fase deverão ser transmitidas continuamente.

Nesse período, a Receita Federal recebeu apenas as informações cadastrais dos empregadores e as relativas às suas tabelas, tais como estabelecimentos, rubricas, cargos, etc. A partir de março estará disponível o envio dos eventos não periódicos. Até este momento, será possível fazer os ajustes necessários na qualificação cadastral dos funcionários, por exemplo.

“Até a metade de janeiro, diversas empresas/clientes da Metadados já enviaram e tiveram todos os seus dados de tabelas aceitos pelo eSocial. O tempo de processamento por parte do governo tem apresentado algumas instabilidades, como o retorno demorado em alguns momentos, mas nossos serviços e pacotes estão em total acordo com as exigências do governo. Isso é comprovado pela satisfação de nossos clientes”, destaca Márcio Antônio Bertussi, gerente de Pesquisa e Desenvolvimento da Metadados.

Em julho deste ano inicia o 2º Grupo, que compreende o início do envio de dados ao eSocial pelas demais empresas privadas, incluindo Simples, MEIs e pessoas físicas (que possuam empregados). Este grupo representará a maior parte das empresas. Fique atento!

A Metadados trabalha há meses no desenvolvimento de produtos e serviços que atendam a todas as demandas específicas do eSocial (saiba mais na pág. 16).

“Possuímos uma equipe de profissionais exclusivamente para desenvolver essas ferramentas e os resultados são pacotes de serviços que se ajustam de acordo com o perfil de cada organização”, observa Bertussi.

SAIBA MAIS

- O eSocial é um sistema de registro de informações para que as empresas cumpram suas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias de forma unificada e organizada. Por meio dele, pretende-se reduzir custos, processos e tempo.
- Quando totalmente implementado, o eSocial representará a substituição de 15 prestações de informações ao governo por apenas uma. Entre as informações que serão concentradas no sistema estão o FGTS, a GFIP, a RAIS, o Caged e a DIRF.
- Empresas que não enviarem os dados estão sujeitas a penalidades e multas. Confira tudo sobre as multas do eSocial, acessando o artigo no blog:

www.metadados.com.br/blog/esocial-multas

Boa leitura!

Soluções específicas para cada cliente



Metadados oferece software, pacotes e assessoria de acordo com as necessidades

Desde que o eSocial foi anunciado pelo governo, a Metadados já começou a desenvolver serviços e produtos específicos para o programa, atenta às demandas das empresas. Para facilitar ainda mais esse processo, disponibilizou em seu site um pacote de serviços – para clientes e não clientes – que ajuda muito as organizações na implantação do eSocial. “Hoje, todos os serviços e produtos da Metadados foram elaborados pensando no faseamento proposto pelo Fisco. Assim, garantimos a qualidade das informações e as entregas. Dependendo do serviço contratado, a empresa será atendida de forma remota ou presencial. Damos a ela a possibilidade de escolha, conforme possibilidade financeira”, observa Marta Pierina Verona, consultora de Aplicação da Metadados.

SOFTWARE eSOCIAL

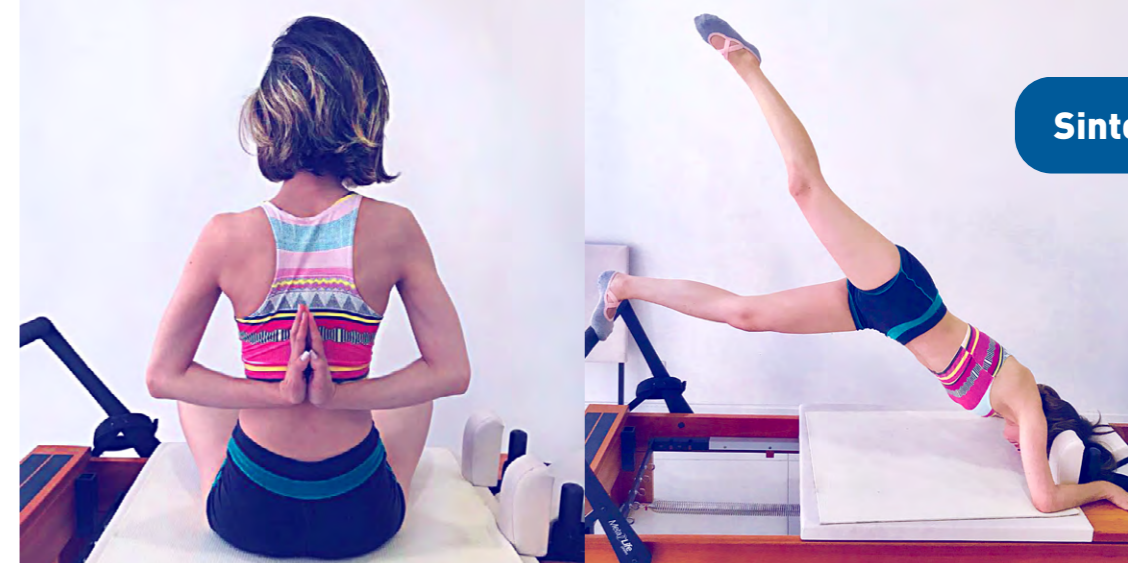
Outra novidade é que a Metadados agora passa a comercializar solução de validação, acompanhamento e gestão de informações para o eSocial.

O software foi pensado e desenvolvido com a finalidade de gerar autonomia ao cliente e facilitar a gestão sobre os dados enviados ao eSocial, sendo possível consultar o status dessas informações mesmo depois de tê-las encaminhado, pois possui um mecanismo único de armazenamento de dados criado pela Metadados.

O sistema também detecta erros na hora do envio dos dados, sendo possível a correção instantânea, além disso, avisos diários são disparados com o objetivo de alertar sobre alguma ação que deva ser realizada no dia. Esse novo serviço também possibilita o complemento das exigências que o cliente não possui por processamento automatizado.

A METADADOS ESTÁ PRONTA PARA AJUDAR VOCÊ!

Acesse www.metadados.com.br/esocial e conheça os pacotes de serviços, assessorias e software eSocial!



Pilates para renovar a postura e ter vitalidade

Conheça a prática que ganha cada vez mais adeptos

Diminuição de dores, melhora na postura, coordenação motora, desenvolvimento da consciência corporal, aumento da força muscular, corpo mais delineado. Esses são alguns benefícios do Pilates, método que tem conquistado cada vez mais pessoas nos últimos anos. Muitos desses adeptos são profissionais que passam a maior parte do tempo sentados em frente ao computador, por exemplo. Eles têm no Pilates uma prática recompensadora.

“Uma queixa frequente de pessoas que passam muito tempo em uma mesma posição são dores na coluna e no pescoço, além da postura incorreta”, observa a fisioterapeuta Andriara Wolpat, especializada na técnica criada no início do século 20 pelo alemão Joseph Pilates. Andriara, que desenvolve Pilates há três anos, diz que, além da redução de dores e da recuperação da postura correta, os praticantes também se beneficiam do fortalecimento muscular, da melhora na coordenação dos movimentos e na capacidade respiratória.

CURIOSIDADES

- #1 Nas palavras de seu fundador, “o Pilates desenvolve um corpo uniforme, corrige posturas erradas, restaura a vitalidade física, vigora a mente e eleva o espírito”.
- #2 Há vários métodos de Pilates, direcionados a crianças, adultos, idosos e gestantes.
- #3 O Matpilates é realizado no solo, sem aparelhos, e o Pilates convencional é realizado com a utilização de aparelhos.
- #4 O Pilates vem ganhando espaço e popularidade no treinamento de atletas e na reabilitação de pacientes, sendo também empregado no tratamento de distúrbios neurológicos, dores e problemas ortopédicos.



Três obrigações trabalhistas que mudaram em 2018

Entra ano, sai ano, e as obrigações trabalhistas continuam. É preciso ficar atento às datas e, principalmente, às mudanças. Afinal, assim como o passar dos anos, a legislação também muda. E, neste cenário dinâmico, não é permitido parar no tempo. Por isso, é fundamental que os profissionais se mantenham atualizados e busquem novas formas de conhecimento.

Em 2018, por exemplo, algumas obrigações trabalhistas sofreram alterações que impactam no dia a dia das empresas e especificamente no trabalho dos profissionais de Recursos Humanos. Tais mudanças ocorreram em função da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017.

Se você é profissional de RH e não sabe de quais mudanças estamos falando, acompanhe o artigo. Boa leitura!

AFINAL, O QUE MUDOU?

No calendário dos setores de Recursos Humanos existem muitas obrigações trabalhistas, como a folha de pagamento, DARF, DIRF, SEFIP/GRRF, GPS, CAGED, RAIS, eSocial, Contribuições Sindicais, 13º salário, entre muitas outras.

E, algumas destas mudaram em 2018. Entre elas, está o início das obrigações referentes ao eSocial, a inclusão de novos campos no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a Contribuição Sindical. Entenda cada uma delas:

ESOCIAL

O eSocial pode ser considerado uma nova obrigatoriedade para 2018. Entre janeiro e julho, empresas com faturamento superior e inferior a R\$ 78 milhões, respectivamente, deverão enviar as informações da corporação à plataforma. Caso a empresa não cumprir com os prazos, as multas podem chegar a 0,2% sobre o faturamento da empresa.

Mas, a grande novidade é que algumas outras obrigações que já existem, como RAIS e SEFIP, serão gradativamente substituídas pelos dados informados ao sistema do eSocial. Por isso, além de saber o que muda, é fundamental entender como se dará o processo.

CAGED

A Reforma Trabalhista, que vigora sob a lei número 13.467/2017, alterou diversas rotinas do setor de Recursos Humanos, entre elas a declaração do CAGED, principal fonte de informações sobre as movimentações do mercado de trabalho brasileiro, que funciona como uma ferramenta de fiscalização e acompanhamento do processo de admissão e demissão de trabalhadores regidos pela CLT.

A mudança iniciou em 1º de dezembro de 2017 e incluiu um novo tipo de movimento, denominado "90-Desligamento por Acordo Empregado/Empregador" e três novos campos com opções de "sim" ou "não" no layout do CAGED para Trabalho Intermitente, Teletrabalho e Trabalho Parcial.

Acesse outros conteúdos sobre o eSocial e saiba mais!

Para conferir o artigo na íntegra e ainda baixar gratuitamente o Calendário de Rotinas de Departamento Pessoal, acesse:

www.metadados.com.br/blog



SE PREFERIR, ACESSE PELO LINK:
gestaorh.metadados.com.br/calendario-rotinas-dp



O embarque para o eSocial já iniciou. Sua empresa está preparada?

Evite inconsistências e multas, adquirindo nossos pacotes de serviços. Confira:



• PASSAPORTE AZUL •

Autonomia para execução do eSocial com capacitação remota + Auditoria de dados.



• PASSAPORTE PRATA •

Apoio presencial de um especialista Metadados + Capacitação remota para execução do projeto + Auditoria de dados.



• PASSAPORTE DOURADO •

Acompanhamento total com especialistas + Operação assistida presencialmente + Auditoria de dados.

Facilidade para o RH. Tranquilidade para sua empresa.

Saiba mais em
www.metadados.com.br/esocial

