

Do DP ao eSocial

Sistema digital das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais requer visão inovadora e ação forte do RH para a conquista de um novo patamar evolutivo

Um dos mais complexos projetos do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) está prestes a acontecer. A qualquer momento, o cronômetro que dá início à contagem regressiva para a implantação do eSocial, também conhecido como Sped Trabalhista e Previdenciário, deve ser disparado. Quando publicada a versão definitiva do manual de orientação desse sistema, começa a valer o prazo de um ano para que as empresas se ajustem às novas regras. Trata-se de um tempo exíguo, dada à complexidade envolvida, e é por isso que os especialistas alertam para a urgência de, desde já e o quanto antes, o tema ingressar na pauta de prioridades das organizações.

“Estamos diante de um prazo desafiador”, observa o especialista em consultoria de risco Marcelo de Angelo. “Entre todas as obrigações fiscais do Sped, o eSocial é o que contempla o maior e mais diversificado conjunto de informações, envolvendo um layout técnico que possui 45 tipos de arquivos, compostos por mais de 2 000 campos”, explica.

É consenso entre os experts que a barreira inicial a ser vencida diz respeito a problemas de cadastramento

das informações. “O saneamento do banco de dados representa o primeiro grande desafio de adequação. Proceder à revisão das informações das bases de dados, apontando e corrigindo divergências de cadastro, consiste em uma etapa crítica e absolutamente necessária para atingir o nível de qualidade necessário e atender às exigências do sistema”, ensina Angelo.

Além de constituir uma ferramenta precisa e ágil para a fiscalização do cumprimento das obrigações previdenciárias e trabalhistas, o eSocial se firma como um marco na relação entre empregadores e empregados. “Os impactos

do sistema serão tão grandes quanto os da instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas, nos tempos de Getúlio Vargas”, opina Roberto Dias Duarte, autor da série de livros *Big Brother Fiscal*. Ele explica que, na prática, a informatização da fiscalização de processos a partir do eSocial criará uma espécie de CLT digital. “Não estamos falando na criação de novas leis, mas, com o ‘Big Brother’ trabalhista, a tendência é que o cumprimento da legislação existente seja mais efetivo. Nesse contexto, acordos ‘informais’ realizados entre patrões e empregados devem ser reduzidos significativamente.” ●

eSocial

Pontos de atenção e dicas para uma migração sem atropelos

#1

CADASTRO

O saneamento é fundamental, pois o cenário preocupa: só no tocante a CPFs dos funcionários, pesquisas apontam a presença de erros em mais de 20% dos registros

#2

CUMPRIMENTO DA LEI

Não há espaço para acordos informais: o sistema põe fim a pagamentos “por fora” e à concessão de férias ou benefícios em desacordo com a legislação

#3

TECNOLOGIA

Esse fator é essencial para a transmissão dos eventos e para viabilizar o fluxo de informações internas e externas, com qualidade, eficiência e acuidade

#4

RESPEITO ÀS NRS

A observância às Normas Regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, deve ser estrita, valendo recorrer ao suporte de serviços especializados

Be-a-bá do Sped Trabalhista

Da grande empresa ao empregador doméstico, um sistema completo e abrangente para reger os contratos de trabalho e dar mais transparência às relações entre as partes

A partir do eSocial, todo e qualquer tipo de serviço contratado entre pessoa jurídica e física será formalizado pelo sistema, o que inclui das grandes organizações ao empregador doméstico. “Trata-se do maior projeto vinculado ao Sistema Público de Escrituração Digital [Sped], pois abrange cerca de 12 milhões de empregadores, 37 milhões de empregados com carteira assinada, 7 milhões de funcionários públicos, 6,5 milhões de empregados domésticos e 19 milhões de autônomos, entre outros”, pontua o analista em gestão de pessoas José Ferreira de Souza.

Anteriormente chamado EFD-Social ou Sped Folha, o eSocial foi criado pelo governo federal para unificar, integrar e padronizar o envio de dados sobre qualquer forma de trabalho contratada no Brasil. O sistema promete diminuir a burocracia, ao mesmo tempo em que facilitará a fiscalização das obrigações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

“Diversas obrigações mensais e anuais endereçadas pelas empresas a diversos órgãos serão substituídas por um único envio, diretamente para o sistema do eSocial. Nesse ambiente digital, os órgãos envolvidos acessarão as informações de seu interesse”, explica Souza,

salientando que, ao integrar todas as informações sobre os funcionários, a análise e o cruzamento de dados ficarão mais fáceis para o governo. “Em outras palavras, haverá mais fiscalização”, afirma.

O administrador Roberto Dias Duarte diz que o eSocial não é exatamente uma novidade. “O plano inicial apresentado pelas autoridades previa o começo dos trabalhos ainda em 2010, mas de lá para cá tivemos dezenas de cronogramas.” Ele conta que, atendendo à demanda da sociedade, o Comitê Gestor formalizou este ano um prazo viável para que os empregadores possam se adaptar à nova realidade. Ficou estabelecido que, para as grandes e médias empresas, com faturamento anual superior a 3,6 milhões de reais, a transmissão dos eventos do eSocial deverá ser feita seis meses a partir da data de disponibilização do ambiente de testes, que, por sua vez, será liberado no semestre seguinte ao da publicação do *Manual de Orientação do eSocial*. Assim, 12 meses após a liberação da documentação técnica, as empresas estarão obrigadas a ter o eSocial em pleno funcionamento. ●

MAPA DA TRAVESSIA

Aspectos cruciais para o sucesso na adoção do eSocial



Sensibilize a liderança

Converse com os empresários e gestores e explique os impactos do novo sistema



Analise a realidade

Faça um diagnóstico trabalhista, tributário, tecnológico e de medicina/segurança do trabalho



Considere as ameaças

Observe as não conformidades, avaliando riscos e impactos



Estabeleça um plano

Defina as estratégias de ação para cada não conformidade e gerencie a execução

Um caminho único e sem volta

Não importa o tamanho da empresa, o contrato de serviços de pessoa física passará inexoravelmente pelo eSocial e exigirá ampla reengenharia para revisão de processos



ISTOCKPHOTOS

de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo, o (Sescon-SP). Ele destaca, também, a necessidade de investimentos para a reeducação e o treinamento dos colaboradores de RH. “Esse time passará a enviar arquivos xml e deverá estar apto a cadastrar e validar as informações a serem transmitidas. O registro passa a ser feito pela transmissão de um arquivo e não somente pela anotação no livro de empregado e na carteira de trabalho, um documento que, a meu ver, está com os dias contados.”

Shimomoto faz coro com os demais especialistas ao dizer que o primeiro grande desafio está no saneamento das bases de dados. Para as pequenas e médias, ele vê a necessidade de um trabalho intenso dos contadores para que enviem informações dentro dos prazos necessários ao cumprimento da legislação, caso contrário a empresa ficará sujeita às penalidades previstas em lei. Até porque, com o eSocial, não há espaço para “jeitinhos” ou acomodações que não estejam em plena conformidade com as regras e as leis do país. ●

Na opinião do professor Edmilson Lins Machado, da Universidade Mackenzie Rio, não é exagero pensar o eSocial como o projeto mais ambicioso do Sped, o Sistema Público de Escrituração Digital brasileiro. “O novo parâmetro imprime maior transparência à relação entre o empregador e o empregado, assim como torna mais claro o impacto da mão de obra na formação de custos de produção de bens ou serviços.”

A preocupação, segundo o docente, é que a maioria das empresas não está preparada para o sistema, notadamente as de menor porte, nas quais há fragilidades mais flagrantes quanto a planejamento

e acuidade de dados e informações. A boa notícia está na recente consulta pública aberta pelo governo para ouvir a opinião e colher sugestões de representantes das pequenas e médias empresas (MPEs).

O fato é que todos os contratantes de serviços, sejam eles empregadores domésticos, microempresas, PMEs ou as grandes corporações, terão pela frente apenas o caminho do eSocial. “A jornada demandará uma ampla reengenharia para revisão e redesenho de processos”, avalia Márcio Massao Shimomoto, vice-presidente do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas

“
As
empresas,
na maioria
dos casos,
não estão
preparadas
para o
eSocial

”

A chave da mudança

Do RH ao financeiro, de TI à produção, passando por compras e vendas, são várias as áreas impactadas pelo eSocial, o que faz da integração um fator crítico de sucesso

No futuro, quando a máquina estiver azeitada, o eSocial possibilitará a simplificação dos processos. Até lá, no entanto, há um caminho a percorrer, como mostra o professor Henrique Formigoni, coordenador do curso de ciências contábeis da Universidade Presbiteriana Mackenzie em São Paulo.

“As informações a serem prestadas pelas empresas terão origem em diversos departamentos – RH, TI, compras, vendas, produção, financeiro e contabilidade. A integração entre esses setores é da maior importância, especialmente na fase inicial de adequação ao sistema”, ensina Formigoni, observando

que há sondagens no mercado dando conta de que mais de 60% das empresas consideram a integração de dados de diversas origens como principal motivo de dificuldade para adesão ao novo sistema. A mudança cultural é reportada também como grande entrave a vencer.

Para o auditor Edgar Madruga, está aí um ponto crucial. “Ainda que, por critérios de gestão, as empresas mapeiem seus processos, muitas vezes elas se esquecem de que, por trás de tudo, há pessoas. Sem a mudança cultural, o mais simples dos cadastros trabalhistas, como o exame médico admissional, pode levar uma organização a sérios desafios, mesmo tendo investido milhões de reais em

sistemas informatizados. O Brasil tem uma carga tributária demasiadamente elevada para ser negligenciada ou não pensada de forma estratégica.”

Se no primeiro momento o eSocial exigirá um esforço maior e concentrado, no médio prazo tende a diminuir a burocracia, o que, segundo Madruga, é positivo para as organizações. “O sistema certamente será usado para dinamizar a fiscalização, mas também servirá para garantir a competitividade das empresas, tanto do ponto de vista de uma concorrência mais justa quanto dos benefícios de cumprir a legislação – e o número de causas trabalhistas está aí para mostrar o espaço de melhoria possível nessa área”. ●

De olho no cronograma

Complexidade do eSocial exige preparo e senso de urgência

As empresas estão cometendo um erro capital: toda vez que o cronograma do Sped Trabalhista sofre alteração, o mercado imagina que o governo esteja desacelerando o processo. É o que relata a advogada tributarista Tânia Gurgel, que aconselha a adoção de uma lógica inversa. “As organizações precisam compreender que o movimento é exatamente no sentido oposto. Os adiamentos têm ocorrido para que elas se preparem para a nova realidade e, diante da complexidade do tema, é vital que apressem o passo.”

Segundo Daniel Belmiro Fontes, auditor

fiscal que está à frente do projeto do eSocial na esfera da Receita Federal, a orientação às empresas é, hoje, uma prioridade dentro dos esforços para viabilizar a implantação do sistema. “O controle e a fiscalização virão com o tempo, no processo evolutivo. Agora, estamos investindo na construção conjunta e na ampliação do diálogo com nichos representativos da sociedade para alcançar um novo patamar e, assim, ingressar em uma era de maior transparência, eficácia e respeito nas relações entre empregadores, empregados e governo.”



ISTOCKPHOTOS

Ponto de vista

O eSocial beneficia empresas que atuam dentro da lei, favorece o trabalhador e dificulta a sonegação, possibilitando acréscimo de 20 bilhões de reais anuais em arrecadação, sem aumento de impostos, avalia Roberto Dias Duarte, autor da série de livros *Big Brother Fiscal*

1) Quais os fundamentos, o alcance e as consequências do eSocial?

O eSocial vem sendo construído desde março de 2012. Trata-se de um projeto do governo federal que abrangerá a folha de pagamento e as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício. Dentre os resultados esperados, destacam-se o aumento da arrecadação espontânea, da produtividade dos órgãos fiscalizadores e da participação do trabalhador no auxílio à fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias, além da redução de fraudes na concessão de benefícios previdenciários e do seguro-desemprego. Entre os cerca de 12 milhões de empregadores que devem aderir ao sistema estão 150 000 grandes empresas, 4,5 milhões de pequenas e médias, mais de 4 milhões de microempreendedores individuais e 2 milhões de empregadores domésticos. A eles se somam também entidades públicas, organizações não governamentais e produtores rurais.

2) Que vantagens o novo sistema proporciona e quem ele beneficia?

É certo que o eSocial vai transformar a realidade das relações entre empregados, empregadores e governo, mas é inegável que o poder público está mesmo de olho nos 20 bilhões de reais anuais de acréscimo na arrecadação. Para o cidadão de bem, toda iniciativa de

combate à sonegação é benéfica. Empresas que atuam em mercados em que a concorrência desleal se faz presente por meio da sonegação e do descumprimento de direitos dos trabalhadores também serão beneficiadas. Com a implantação do eSocial, teremos as inconformidades trabalhistas e previdenciárias identificáveis e rastreáveis eletronicamente. Os empresários do “jeitinho” e dos “acordos informais” não terão mais como esconder suas práticas da fiscalização.

3) Nas organizações, quais setores serão mais demandados e quem são os principais atores no processo?

O eSocial demanda ajustes em todos os setores da empresa. As informações solicitadas estão além das que tradicionalmente pertencem ao escopo do RH. Há dados sobre medicina e segurança do trabalho, processos trabalhistas, contratos, recebimentos e pagamentos. Além disso, cada gestor precisa compreender que os acordos informais acarretam riscos maiores. Outra questão diz respeito aos processos administrativos, que se tornarão muito mais rigorosos em termos de prazos e documentos.

4) Há especificidades que dependem do porte da organização?

Como a maior parte das empresas tem o processamento das informações tributárias e trabalhistas operado por escritórios contábeis, haverá a necessidade de implantar processos mais eficientes de troca de informações com os contadores. Mesmo para as organizações maiores, que fazem o processamento da folha de pagamentos internamente, o fluxo de informações entre os departamentos deverá passar por uma revisão e, claro, por sua automatização. Caso contrário, o risco de dados incompletos ou errados na hora da transmissão dos eventos trabalhistas será muito alto, e as consequências, desastrosas. ●



ROBERTO DIAS DUARTE:
eSocial coíbe fraudes na concessão de seguro-desemprego e de outros benefícios previdenciários