

## **TRABALHO DE CONCLUSÃO**

### **Análise dos Desafios e Benefícios da Escrituração Fiscal Digital Social (EFD SOCIAL): na visão do empresário ou do seu responsável técnico contábil e de recursos humanos dos Associados da ABPM e Agapomi**

#### **RESUMO**

Este estudo apresenta os aspectos relacionados com a implantação do novo projeto do Governo Federal, a Escrituração Digital Fiscal Social. O EFD Social é um novo projeto que visa à unificação de todos os eventos trabalhistas, fazendo com que as informações sejam concentradas em um único sistema, o que, de certa forma, facilitará a fiscalização e a redução de penalidades. Foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa descritiva por meio de um questionário estruturada, a fim de, avaliar qual a opinião e conhecimento que o empresário, ou seu responsável técnico contábil e de recursos humanos, associados à ABPM e AGAPOMI têm sobre a implantação do eSocial. Como resultado os entrevistados acreditam que o eSocial em primeiro momento, enfrentará um grande desafio dentro da organização, entre elas a mudança da cultura organizacional (81%) e na mudança de procedimentos internos onde 63% afirmam que os processos precisam ser ajustados; bem como, existe também, uma preocupação quanto à operacionalidade do novo sistema, se o sistema suportará a demanda de informações. Como proposta para novos estudos é possível sugerir a continuidade da pesquisa no âmbito da Região Sul, traria bons resultados ao segmento da fruticultura.

**Palavras-chave:** EFD Social; Implantação; Desafios; Recursos Humanos; Legislação;

#### **1 INTRODUÇÃO**

A Escrituração Fiscal Digital é um novo projeto do governo que visa unificar as obrigações trabalhistas, ou seja, a rotina da área de recursos humanos mudará radicalmente. Mais uma etapa no processo de padronização e compartilhamento das informações, nesse caso, as trabalhistas, as previdenciárias e fiscais, em meio eletrônico, será cumprida pela fiscalização brasileira.

Segundo o Coordenador do Sistema da Atividade Fiscal da Receita Sr. Daniel Belmiro em entrevista a revista Veja em 20/10/2013, a intenção do governo é de centralizar em único sistema os dados fiscais, tributários, previdenciários e trabalhistas em tempo real e via internet. Ainda segundo Belmiro, esse sistema irá concentrar dados de nove diferentes processos, entre eles: o Caged, a Rais, a Dirf e a Gfip, e estes órgãos terão, de buscar as informações que lhe competem.

Com a problemática da nova Escrituração Fiscal Digital – EFD SOCIAL. A área de recursos humanos das empresas está sendo colocada em xeque devido aos desafios com a implantação desta nova obrigação.

Nesse sentido, as áreas das empresas, entre elas: contábil, fiscal, jurídico, segurança e medicina do trabalho e o recursos humanos, entre outras, precisam necessariamente alinhar o processo das informações que são exigidas pelo eSocial. Nesse contexto, a questão de pesquisa para o estudo é: qual é o principal desafio encontrado pelos profissionais da área de recursos humanos na implantação do eSocial?

O objetivo geral é verificar a opinião e o conhecimento dos empresários e ou seu responsável técnico contábil e de recursos humanos, por meio dos associados das entidades ABPM e AGAPOMI. Os objetivos específicos estão em pesquisar na literatura disponível aspectos sobre nova missão da área de recursos humanos com a presença da Escrituração Fiscal Digital Social, entre eles; a cultura da empresa, legislação, competência organizacional, motivação e a integração entre os departamentos; identificar os aspectos legais da Escrituração Fiscal Digital Social; realizar pesquisa sobre o eSocial nas empresas associadas da Associação Brasileira de Produtores de Maçã e da Associação Gaúcha de Produtores de Maçã; analisar as respostas dos entrevistados objetivando verificar o conhecimento e a opinião do empresário ou de seu responsável técnico, contábil e de recursos humanos, sobre eSocial; formatar a pesquisa em um estudo de caso.

O estudo está dividido em quatro seções: a primeira seção trata da introdução pesquisa; a segunda seção identifica e relata os principais aspectos do tema em questão, tais como: as variáveis para bom desempenho da área de RH e a legislação aplicada ao novo programa; na terceira seção mostra a metodologia; e na quarta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa; e, por último a conclusão.

## **2 REVISÃO TEÓRICA**

### **2.1 NOVA VISÃO DE RECURSOS HUMANOS DIANTE DO EFD SOCIAL**

A área de recursos humanos sofrerá o maior impacto das mudanças trazidas com a implantação do EFD Social em 2014, em função disso, as empresas brasileiras organizam-se para se adaptarem ao novo formato organizacional exigido na Escrituração Fiscal Digital Social.

Uma pesquisa da consultoria PricewaterhouseCoopers (PWC) com diretores de recursos humanos e executivos financeiros associados ao Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) mostra que entre janeiro e março de 2014, aumentou de 42% para 51,3% o percentual de empresas conscientes e comprometidas com as exigências do eSocial e que, inclusive, definiram uma estrutura interna dedicada à implantação do projeto (CONGO, 2014).

A adaptação a esse novo projeto não é um processo simples, vem acompanhado de conflitos, processos demorados, treinamento e motivação. Quando a organização bate de frente com o novo, uma nova fase de adequação se inicia.

De acordo com Robbins (2010), os funcionários de uma empresa podem ser os principais estimuladores da inovação e da mudança ou podem ser seu principal bloqueio. O desafio para os administradores é estimular a criatividade de seus funcionários e sua tolerância à mudança.

O treinamento do pessoal da equipe de recursos humanos está entre os maiores aliados. A empresa, através dos treinamentos oferecidos, busca minimizar os impactos e dificuldades que irão surgir no decorrer do processo e também utilizar o treinamento como um meio de auxílio aos seus colaboradores, para que toda a organização se sinta preparada para assumir novos desafios.

De acordo com Lakatos (1997, p. 160) "o treinamento pode ser considerado um esforço planejado, organizado, especialmente projetado para auxiliar os indivíduos a desenvolverem suas capacidades".

Na visão de Marras (2011, p. 133) “Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”.

Com relação ao treinamento, especificamente no trabalho, Lacombe (2011) explica:

Também conhecido como *on-the-job*, o treinamento no trabalho é aquele que ocorre no dia a dia. As principais formas de treinamento no trabalho são: orientação da chefia; estabelecimento de metas e avaliações; rotação de funções (*job rotation*); substituições temporárias; orientação por meio de mentores e incumbências especiais (LACOMBE, 2011, p. 382).

De acordo com os autores, pode-se concluir que, o treinamento na área de recursos humanos ocorre em todo momento, desde uma simples orientação da chefia até um curso mais específico.

### **2.1.1 Desafio cultural**

Ao tratar dos indivíduos se diz que cada pessoa a sua própria cultura e a sua própria personalidade, características que os diferenciam dos demais (ditado popular). Conforme afirma Marras (2011), nas organizações é possível traçar uma analogia com os indivíduos, já que cada empresa tem a sua própria cultura e a sua própria centralidade, que a torna igualmente diferenciada as demais.

A cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros da organização. Para Robbins (2010), deve-se esperar, portanto, que indivíduos com diferentes históricos e em níveis diversos dentro da organização descrevam a cultura organizacional em termos semelhantes.

Marras (2011) define cultura organizacional:

Cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos que um grupo assimilou na medida em que resolveu os seus problemas de adaptação externa e integração interna e que, por ter sido suficientemente eficaz, foi considerado válido e repassado (*ensinado*) aos demais (*novos*) membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas (grifos do autor) (MARRAS, 2011, p. 292).

Na visão de Chiavenato (2010), a cultura organizacional representa as percepções dos dirigentes e colaboradores da organização e reflete a mentalidade que predomina na organização. Mais do que isso, a cultura organizacional é uma forma de interpretação da realidade organizacional e constitui uma modelagem para lidar com questões organizacionais. Por essa razão, ela condiciona a administração das pessoas.

A cultura desempenha várias funções dentro da organização, Robbins (2010) cita:

Em primeiro lugar, a cultura tem o papel de definidora de fronteiras, ou seja: ela cria distinções entre uma organização e as outras. Segundo, ela proporciona um sentido de identidade aos membros da organização. Terceiro, facilita o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais de cada um. Quarto, ela estimula a estabilidade do sistema social. A cultura é a argamassa social que ajuda a manter a organização coesa, fornecendo os padrões adequados para aquilo que os funcionários devem fazer ou dizer. Finalmente, ela serve como sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e comportamento dos funcionários (ROBBINS, 2010, p. 504).

De acordo com Lacombe (2011), a cultura da empresa é um recurso da administração e pode ser usada para alcançar os objetivos da mesma forma que a tecnologia, os insumos de produção, os equipamentos, os recursos financeiros e os recursos humanos.

Não se pode dizer se a cultura é boa ou ruim, e sim que ela existe. Muitas vezes a cultura pode comprometer a eficácia na empresa, principalmente quando está se passando por uma fase de mudança. O EFD Social implicará em novos procedimentos no processo organizacional e o desafio cultural se torna uma grande barreira. Robbins (2010) considera:

A cultura se torna um passivo quando os valores compartilhados não estão em concordância com aqueles que poderiam melhorar a eficácia da organização. Isso tem maior probabilidade de ocorrer quando a organização está passando por rápidas mudanças as quais a cultura arraigada pode não ser a mais adequada. A uniformidade do comportamento, um ativo em um ambiente estável, pode então se tornar um fardo e dificultar a resposta às mudanças. Isso ajuda a explicar os desafios que os executivos de organizações como o Citigroup, a Kodak, o Yahoo e a Varig enfrentaram há pouco tempo. Suas culturas fortes funcionaram bem no passado, mas se transformaram em uma barreira à mudança quando 'trabalhar da mesma forma de sempre' deixou de ser eficaz (ROBBINS, 2010, p. 506).

Conforme considerações de Lacombe (2011), uma cultura forte que deu certo durante muito tempo pode atrapalhar mudanças quando elas se tornam indispensáveis. Normalmente, são as mudanças no ambiente externo que forçam as mudanças de cultura. O problema não é a inaptidão para agir, mas a inércia para tomar as ações apropriadas.

Apesar de todas as dificuldades, Lacombe (2011) explica de que maneira a cultura pode ser administrada:

Os executivos devem estar conscientes de que a cultura da organização tanto pode ser administrada como mudada. Os administradores com conhecimento da cultura devem compreender *o quê e como* mudar quando a mudança é necessária, e devem ter capacidade para conduzir e controlar o desempenho da organização num mercado cambiante. Os administradores, com base no conhecimento dos princípios e valores, precisam compreender o que não pode e o que pode ser cedido. (LACOMBE, 2011, p. 282)

Dessa forma, é possível que, inicialmente, a cultura organizacional das empresas prejudique o processo de implementação do eSocial, uma vez que o número de informações exigidos pelo programa é abrangente, envolvendo, praticamente todas as áreas de uma organização.

### **2.1.2 Desafio no atendimento das obrigações acessórias**

As obrigações acessórias antigamente serviam apenas para fiscalizar se os contribuintes (pessoa física ou pessoa jurídica) estavam recolhendo e declarando todo tributo devido, com o passar dos anos, se tornaram um meio de obtenção de dados estatísticos.

Na Figura 1 se demonstra como se encontra o cenário atual na área de recursos humanos em relação ao novo programa da Receita Federal eSocial:

Figura 1 – Cenário atual na área de recursos humanos



Fonte: RFB (2014). Adaptado pela Autora.

Deparamo-nos com um ambiente poluído, informações repetitivas e trabalho redobrado. O excesso de obrigações acessórias hoje no Brasil é uma preocupação que esta com os dias contados, o eSocial virá para amenizar tal situação, unificando todas as declarações.

### 2.1.3 Competência organizacional

De acordo com Carvalho (2002):

Pode-se afirmar, com toda a segurança, ser a mudança a coisa mais certa no instável mundo das relações empresariais. Principalmente numa era de transformações rápidas, irreversíveis e surpreendentes, envolvendo praticamente todos os campos do conhecimento humano. Nesse sentido, as mudanças de mentalidade e de comportamento passam a ser parâmetros obrigatórios para que pessoas e instituições se adaptem às profundas alterações (CARVALHO, 2002, p. 2).

Snell (2011) cita que a tecnologia e a globalização são apenas duas das forças que dirigem as mudanças nas empresas. Hoje em dia, ter condições de gerenciar mudanças tem se mostrado fundamental para o sucesso da companhia. Como afirma um ditado: “Sem mudanças, não surgem oportunidades”. (SNELL, 2011, p. 11).

Carvalho (2002) ressalta que a organização resiste às mudanças estruturais que possam mexer com o seu “status quo”, modificando posições, acabando com privilégios e eliminando tradições ultrapassadas adquiridas ao longo do tempo.

De acordo com Marras (MARRAS, 2011, p. 301), o desenvolvimento organizacional desempenha importante missão na área de RH: diz respeito às responsabilidades de planejar e acompanhar o crescimento organizacional, no seu todo, ao longo do tempo, garantindo que os objetivos estrategicamente traçados mantenham-se no rumo. O desenvolvimento organizacional (DO) é um processo estratégico de mudança planejada – portanto, de longo prazo – que objetiva alavancar a organização a estágios cada vez mais avançados, ao mesmo tempo em que integra metas individuais, grupais e empresariais.

Marras (2011) destaca:

Todo o processo de desenvolvimento de uma empresa deve estar sustentado na análise dos seguintes fatores:

1. A interação de interesses (indivíduos/organização).
2. A saúde organizacional (no sentido macro)
3. O momento organizacional.
4. A análise e o gerenciamento das mudanças (MARRAS, 2011, p. 301).

Assim, o desenvolvimento organizacional está alavancado na educação e atendimento as necessidades dos funcionários e a harmonizar-se as novas tecnologias, sociais e econômicas proveniente de políticas governamentais onde a empresa está presente.

A organização é composta por um conjunto de áreas e departamentos, a área de recursos humanos dá suporte a todas elas, entretanto, terá que existir a compreensão de todas as partes nesse momento de mudança.

Conforme Teodoro (2014), a empresa terá que estar ciente das novas regras e o RH deverá receber o apoio de todos os departamentos para que assim, haja um trabalho de qualidade.

## 2.2 AMBIENTE E ESTRUTURA DO EFD SOCIAL

O eSocial é um projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. É uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal:

- Caixa Econômica Federal;
- Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;
- Ministério da Previdência Social – MPS;
- Ministério do Trabalho e Emprego – MTE
- Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB.

O Ministério do Planejamento também participa do projeto, promovendo, assessoria aos demais entes na equalização dos diversos interesses de cada órgão e gerenciando a condução do projeto, através de sua Oficina de Projetos (eSocial, 2014).

Abaixo, na Figura 2, está exposto como funcionará o eSocial (RFB, 2014):

Figura 2 – Funcionamento do eSocial



Fonte: RFB (2014). Elaborado pela autora.

### **2.2.1 Vigência e cronograma do EFD Social**

A versão atual do eSocial é de uso opcional e atende apenas ao empregador doméstico para registro de informações referentes às competências a partir do mês de junho de 2013 (06/2013), independente da data de admissão do empregado.

No dia 22 de maio de 2014, o Comitê Gestor do eSocial informou que o prazo para implantação do eSocial será contado apenas após a publicação da versão definitiva do manual de orientação. Seis meses após a divulgação do manual, as empresas começarão a inserir os eventos iniciais em um ambiente de testes. E, após mais seis meses de testes, entrará em vigor a obrigatoriedade para o primeiro grupo de empregadores, formado por empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R\$ 3,6 milhões no ano de 2014).

O cronograma de ingresso no sistema para as pequenas e micro empresas está sendo elaborado em conjunto com as entidades representativas desses segmentos. Na prática, a obrigatoriedade virá só a partir de junho de 2015 (eSocial, 2014).

### **2.2.2 Impactos positivos e negativos do EFD Social – médio e longo prazo**

O EFD Social, também conhecido como eSocial, mudará radicalmente as rotinas de RH, de acordo com o eSocial (2014), esse projeto trará muitos benefícios:

A prestação das informações ao eSocial substituirá a entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos os obrigados ao eSocial, com padronização das informações e redução da quantidade de obrigações. O eSocial permitirá ao empregador atuar com maior transparência e segurança jurídica, evitando assim passivos fiscais e trabalhistas desnecessários. Os serviços dedicados aos trabalhadores serão aprimorados para que estes possam gozar de seus direitos trabalhistas e previdenciários com maior rapidez e plenitude. Haverá maior dificuldade para o cometimento de fraudes contra o sistema previdenciário e trabalhista brasileiro, que prejudicam o trabalhador e toda a sociedade e aumentam a concorrência desleal com os empregadores regulares (eSOCIAL, 2014).

O eSocial reduzirá a quantidade de obrigações acessórias, unificando em um mesmo portal, reduzirá as fraudes e uma maior confiança por parte dos trabalhadores.

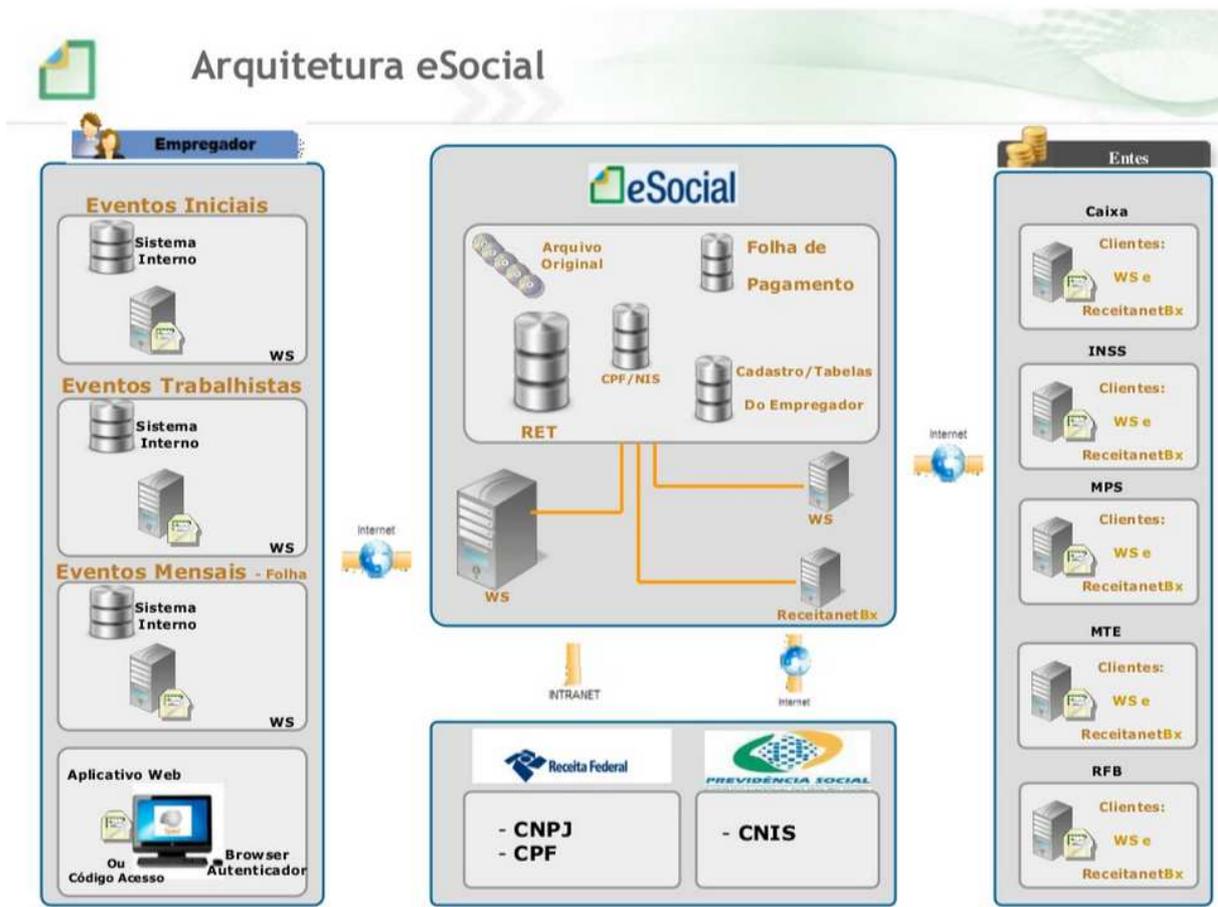
Como benefícios do eSocial, pode-se destacar principalmente a unificação da folha de pagamento com as obrigações acessórias, o cumprimento total de todas as obrigações pelos empregadores, garantir direitos trabalhistas e previdenciários, o aprimoramento da qualidade de informações da seguridade social e das relações de trabalho, simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias e transparência fiscal (FIOR, 2014).

De acordo com a RFB (2014) são premissas do eSocial:

- Prestação única de informação pelo empregador;
- Respeito ao marco legal;
- Construção coletiva e gestão compartilhada;
- Autonomia dos órgãos no tratamento das informações em suas bases de dados;
- Utilização das informações pelos entes no limite de suas atribuições e competências;
- Adaptação ao perfil do contribuinte.

Na Figura 3 é demonstrado a arquitetura do eSocial.

Figura 3 – Arquitetura do eSocial



Fonte: eSocial (2014)

Por outro lado, o eSocial no seu processo de adaptação impactará muitas dificuldades por parte dos empregadores, um projeto novo sempre vem com muitos conflitos internos e externos, como adaptação da área de TI com o sistema do eSocial, revisão dos processos internos no RH etc. (TEODORO, 2014).

### 2.2.3 Impactos positivos e negativos do EFD Social nas rotinas de RH

A grande mudança será na rotina das empresas, pois muitos dos processos que eram lançados de modo “retroativo”, uma vez que a prestação de informações ou era encaminhada por meio físico ou havia a tolerância de prazo, em razão da elaboração da folha de pagamento.

Com um cronograma de treinamento e motivação da equipe, as empresas garantirão a execução de todos os procedimentos corretamente e a transferência das informações no prazo, sob a pena de multa e autuação devido a inconsistências e atrasos.

## 2.2.4 Impactos positivos e negativos do EFD Social nas rotinas de RH com outros departamentos

A adequação ao eSocial também envolve outras áreas da organização, entre elas pode-se destacar: área de TI, fiscal, contábil, logística, medicina do trabalho, jurídico e financeiro.

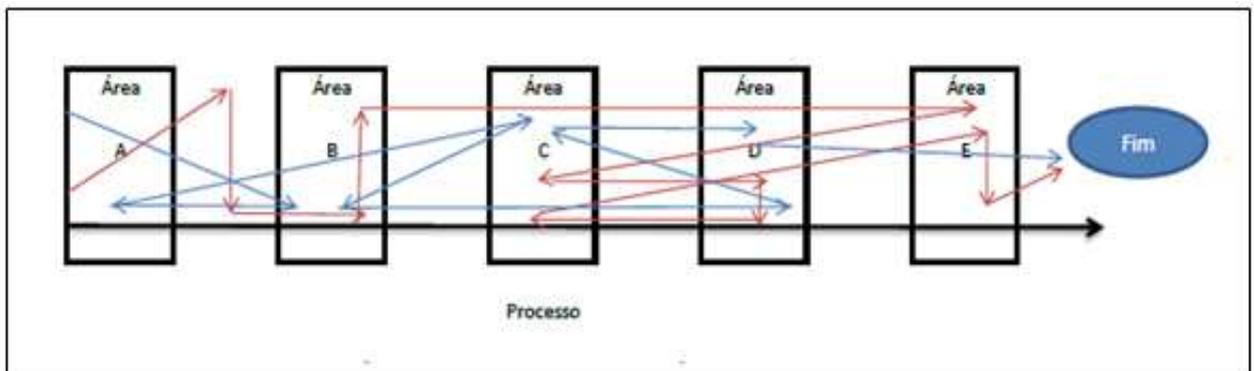
Cabe a cada departamento, juntamente com sua coordenação, a elaboração de uma equipe responsável por essa mudança, com treinamento, divulgação e conscientização. Quando todos estiverem conscientes das novas mudanças, juntos terão capacidade e criatividade de auxiliar a readequar os novos processos, assim dedicando-se à melhor maneira.

Segundo Dias (2006):

[...] uma operação ou a um departamento da empresa; sua análise deve corresponder a uma visão holística do processo, considerando, para tal, todas as operações e áreas envolvidas para a sua execução e eficácia. Quando avalia os procedimentos, considerando seus objetivos, riscos e controles, relativos apenas a uma das áreas envolvidas no processo, suas conclusões estarão incompletas (DIAS, 2006, p. 25).

Com isso, para que um novo processo seja adaptado na organização é necessário que todas as áreas estejam em conformidade. Dias (2006), mostra como é o fluxo de operações sem a visão de um processo, conforme se pode ver na Figura 4.

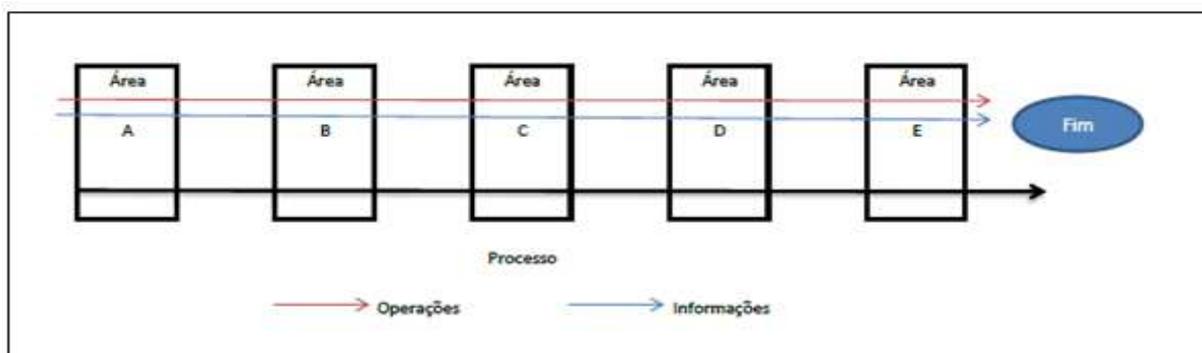
Figura 4 - O fluxo de operações sem a visão de um processo



Fonte: Dias (2006, p. 26)

Geralmente, as áreas individualmente, se preocupam apenas com elas mesmas, esquecendo-se que em uma organização o mais importante é o trabalho em equipe, o resultado final. Possivelmente isto ocorre, pois não é enfatizada a importância do trabalho em grupo, o resultado final que faz toda a diferença. É o que realmente importa dentro da organização. A Figura 5 mostra a fluxo de operações com visão de um processo segundo Dias (2006).

Figura 5 - Fluxo de operações com visão de um processo



Fonte: Dias (2006, p. 26).

Pode-se observar claramente que as operações correm de forma contínua e uniforme, mostrando que todas as áreas têm o total conhecimento da importância de sua participação no processo e a real importância que cada setor para o resultado final. Com isso, facilmente são identificados às falhas na qualidade para o resultado final.

### 2.3 DETALHAMENTO DOS EVENTOS ABRANGIDOS PELO EFD SOCIAL

O EFD Social abrangerá todos os eventos trabalhistas, unificando assim em um único sistema, a DIRF, GFIP, RAIS e CAGED, que deixarão de existir. Na sequência se apresenta os eventos sociais. As informações nesse capítulo, estão disponíveis no Portal do eSocial.

Para que a empresa inicie o seu processo de implementação das exigências do eSocial, é necessário que cada uma tenha seu certificado digital, o empregador irá gerar um arquivo eletrônico contendo as informações previstas no leiaute, assina-o digitalmente e o transmite via internet para o ambiente do eSocial. Depois de verificada a integridade formal do registro, o sistema emitirá protocolo de recebimento e o enviará ao empregador.

#### 2.3.1 Eventos iniciais

Eventos iniciais são aqueles que identificam o empregador/contribuinte, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e estrutura administrativa.

São contemplados nos eventos iniciais:

1. Cadastro do Contribuinte (Um único evento);
2. Estabelecimentos/Obras;
3. Rubricas;
4. Lotação;
5. Cargos;
6. Horário/turno de trabalho;
7. Funções;
8. Processos (administrativos e Judiciais)
9. Operador Portuário;
10. Cadastramento inicial de Vínculos – Legado.

O cadastro do trabalhador será identificado inicialmente por três dados, o CPF em conjunto com o NIS – número de identificação social (NIT, PIS ou PASEP) e a data de nascimento. Esse trio de informações deverá estar consistente com o CNIS – Cadastro

Nacional de Informações Sociais, e será validado no ato da transmissão. Sua inconsistência gerará recusa no recebimento do evento de cadastramento inicial dos vínculos, admissão ou trabalhador sem vínculo.

De acordo com o eSocial (2014):

O evento admissão deve ser transmitido em período anterior ao início da atividade do trabalhador. O arquivo somente poderá ser enviado em data igual ou posterior a data base definida para início da eSocial. A retificação de evento de admissão é permitida quando ainda não houver sido enviado qualquer evento posterior para o mesmo vínculo, e também não tenha sido enviado qualquer arquivo de folha de pagamento relativo a período igual ou posterior a data de admissão informada no evento original. Nos casos de retificação de evento de admissão em que já foi efetuado envio posterior de outros eventos (para o mesmo trabalhador) ou de arquivo de folha de pagamento (em períodos posteriores à admissão do trabalhador), deverá ser observada a necessidade de retificação de eventos e/ou de folhas de pagamento, de forma a manter a integridade das informações.

A retificação deverá sempre referir-se ao mesmo trabalhador que consta no arquivo originalmente enviado. Em caso de envio indevido de evento de admissão, o evento poderá ser CANCELADO, desde que não tenham sido enviados eventos posteriores para o mesmo vínculo.

O envio de evento de admissão em períodos anteriores poderá acarretar na necessidade de retificação dos arquivos de folha de pagamento já enviados. Neste caso, para manter a integridade dos dados do Registro Eletrônico com as informações da folha de pagamento, o evento só será considerado válido após a retificação dos referidos arquivos (eSOCIAL, 2014).

### 2.3.2 Eventos trabalhistas

São abrangidos os seguintes eventos trabalhistas (RFB, 2014):

1. Admissão;
2. Afastamento temporário;
3. Alterações;
4. ASO – Atestado de Saúde Ocupacional;
5. Atividades Desempenhadas;
6. Aviso de Férias;
7. Aviso Prévio;
8. CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho;
9. Comunicação Fato Relevante;
10. Desligamento;
11. Exclusão;
12. Condição de Trabalho Diferenciada;
13. Estabilidade;
14. Trabalho sem Vínculo;
15. Reintegração.

As informações dos eventos não periódicos alimentarão uma base de dados no ambiente nacional do eSocial denominada RET (Registro de Eventos Trabalhistas). Todos os arquivos de eventos não periódicos, ao serem transmitidos, passarão por validação e somente serão aceitos se estiverem consistentes com o RET. (eSocial, 2014)

Após a implantação do eSocial, obrigações acessórias serão substituídas, entre elas:

- GFIP;

- RAIS;
- CAGED;
- DIRF;
- Folha de pagamento;
- Livro de Registro de Empregado;
- Arquivo Manad;
- Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT;
- Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP;
- Formulário Seguro-Desemprego – CD;
- Carteira de Trabalho;
- Etc.

Com a necessidade de lançar todas as informações previamente no sistema, o livro/ficha de registro, com o tempo, também deixará de ser necessário.

O CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), que deve ser informado mensalmente às Delegacias Regionais do Trabalho, em relação nominal, por estabelecimento, indicando também a CTPS, também deixara de ser necessário, pois o lançamento de admissões e demissões no sistema fornecerá os dados necessários à fiscalização. De acordo com Gonçalves (2012):

Nas admissões, demissões ou transferências de empregados para outro estabelecimento, ocorridos no mês, deverão ser comunicados ao Ministério do Trabalho e Emprego até o dia 07 do mês subsequente, por meio eletrônico (*on-line*, ou via formulário eletrônico) (GONÇALVES, 2012, p. 47).

A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), tem a finalidade de estabelecer controle, estatística e informações das entidades governamentais em relação à área social, também será absorvida pelo eSocial.

As empresas que utilizam sistema de processamento eletrônico de dados para registrar seus negócios e atividades econômicas, escrituração de livros ou produção de documentos de natureza contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, estão obrigadas a apresentar os arquivos digitais quando intimadas por um Auditor Fiscal da Secretaria da Receita Federal, disponível no Manual Normativo de Arquivo Digitais, diante do envio eletrônico de informações, esse procedimento não será mais necessário.

### **2.3.3 Folha de pagamento e outras informações**

Na organização, o sistema de folha de pagamento será adaptado e a transmissão ao eSocial, irá gerar um arquivo de segurança, conhecido como *back up* e estará disponível para fins de fiscalização por parte do governo.

De acordo com o eSocial (2014), será necessário a padronização da folha de pagamento:

As empresas possuem os mais diversos modelos de folhas de pagamento. A partir do eSocial, haverá a padronização das rubricas, de modo que fique facilitada a identificação dos pagamentos pelos órgãos da fiscalização. As empresas devem verificar quais as rubricas integram seus bancos de dados da empresa. Será necessário realizar o cadastro de provento a provento que é pago ao empregado. Com isso, a empresa vai abrir o que está pagando à Receita Federal (ESOCIAL, 2014).

O RET também será utilizado para validação da folha de pagamento (ESOCIAL, 2014):

A folha de pagamento só será aceita se todos os trabalhadores constantes no RET como ativos constarem na mesma e, por outro lado, se todos os trabalhadores constantes da folha de pagamento constarem no RET, com exceção dos trabalhadores não obrigados ao registro. Além dos empregados, outras categorias de trabalhadores também serão objeto de informações que alimentarão o RET, como os trabalhadores avulsos, os dirigentes sindicais e algumas categorias de contribuintes individuais, como diretores não empregados e cooperados (eSocial, 2014).

### **2.3.4 Vinculação e Registro do Ponto Eletrônico**

Com a implantação do eSocial, o registro do ponto eletrônico continuará sendo usado da maneira atual, seguindo a Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009.

De acordo com Schaffner (2009), a Portaria nº 1.510 proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, estabelece requisitos para o equipamento eletrônico do registro de ponto e obriga a emissão de comprovante impresso a cada registro efetuado. A portaria entrou em vigor a partir de 21 de agosto de 2010 (MTE, 2014).

### **2.3.5 Eventos da segurança e medicina do trabalho**

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) vai passar a integrar o sistema e deve ter campo específico para lançamento, de modo que não mais precisará ser gerado documento separado.

A CAT será realizada através do envio parcial (antes do atendimento médico) e o envio total após este, tendo o prazo de envio até o dia útil seguinte.

Com o objetivo de substituir o informativo PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), entre as exigências do eSocial, constam várias informações sobre a saúde do Trabalhador (eSocial, 2014):

As empresas deverão informar o último ASO emitido para o trabalhador (nome e CRM do profissional médico que atestou). A partir da entrada no eSocial, as empresas deverão informar todo ASO que vier a ser emitido. A monitoração biológica dos trabalhadores que atuam com substâncias químicas também deverá ser enviada ao eSocial, junto com a informação do médico do trabalho que realiza o monitoramento. Cada trabalhador terá as atividades que desempenha na empresa enviadas ao eSocial com a finalidade de cumprir o exigido no PPP. Estas atividades normalmente se encontram descritas no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e no LTCAT – Laudo Técnico Condições Ambientais no Trabalho elaborado por profissional engenheiro do trabalho ou médico do trabalho. O trabalhador que atuar em ambiente ou cargo exposto a agentes nocivos à sua saúde, deverá ter o risco informado ao eSocial. Serão enviados inclusive os riscos ergonômicos e mecânicos. Todos os riscos deverão ser correlacionados com a codificação da Tabela divulgada pelo eSocial. (eSocial, 2014)

No PPRA e LTCAT é mencionada a existência de EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), e ou de EPI (Equipamento de Proteção Individual) aplicado no ambiente de

trabalho ou fornecido a empregado para reduzir o efeito dos riscos nocivos à sua saúde. (ESOCIAL, 2014)

O eSocial irá unificar todos os dados dos trabalhadores, ou seja, tudo o que acontecer na sua vida laboral desde o momento da contratação até a rescisão contratual. Conseqüentemente, conclui-se que constituem informações a serem enviadas via eSocial, entre outras, as relativas a todos os exames médicos realizados pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das empresas, sejam eles admissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho ou demissional. (IOB, 2014)

O ASO trata-se de um comprovante do Exame Clínico Ocupacional, que deverá ser realizado para os seguintes casos:

Admissional: antes que o trabalhador assumira suas atividades;

Periódico: conforme intervalo previsto pela NR 7;

Retorno ao trabalho: Obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto;

Mudança de função: Obrigatoriamente realizada antes da data da mudança de função, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição de agentes nocivos diferente daquele a que estava exposto antes da mudança;

Demissional: Obrigatoriamente desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias para as empresas de grau de risco 1 e 2 ou 90 dias para as empresas de grau de risco 3 e 4.

No ASO deve conter as seguintes informações:

- Nome Completo do Trabalhador, número do RG e a sua função;
- Riscos ocupacionais existentes ou não conforme a atividade do empregado;
- Indicação dos procedimentos médicos que foram realizados no trabalhador, inclusive os exames complementares;
- Nome do médico coordenador e o seu CRM;
- Conclusão médica: liberando ou retendo o trabalhador para a atividade pleiteada;
- O ASO somente deverá ser liberado pelo médico do trabalho se o trabalhador estiver em dia com as vacinas e dentro das condições normais com os exames pertinentes com a função se houver.

Em todos os tipos de exame ocupacional será obrigatório o registro dos respectivos individualmente através do Evento Atestado de Saúde Ocupacional, registro “S-2280” no eSocial. (ESOCIAL, 2014)

### **3 METODOLOGIA**

Foi realizado uma pesquisa bibliográfica e documental. Segundo Gil (2002, p. 71-72) “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos mais ampla que aquela que poderá pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema da pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço”.

Quanto ao problema de pesquisa Guth e Pinto (2007, p. 33) afirmam que, “o problema científico é uma questão não resolvida, é algo para o qual se busca solução ou resposta através do caminho da pesquisa”.

Para Munhoz (1989), a pesquisa de campo tem por objetivo a coleta de elementos não disponíveis, que ordenados sistematicamente possibilitem o conhecimento de uma determinada situação, hipótese ou norma de procedimento.

Gil (2002) ensina que, a pesquisa quantitativa descritiva tem por objetivo estudar as características de um grupo, e o elemento mais importante para a coleta de dados é o instrumento da pesquisa.

Desta maneira Guth e Pinto (2007) ensinam que o levantamento por *survey* é eficaz para estudo de opiniões e atitudes. A população determinada foi das empresas associadas à ABPM e AGAPOMI. O questionário é formado por cinco questões que identificam o perfil dos respondentes; nove perguntas estruturadas (fechadas) e uma aberta. A amostra é formada por 32 questionários respondidos entre os dias 10 e 30 de Maio de 2014.

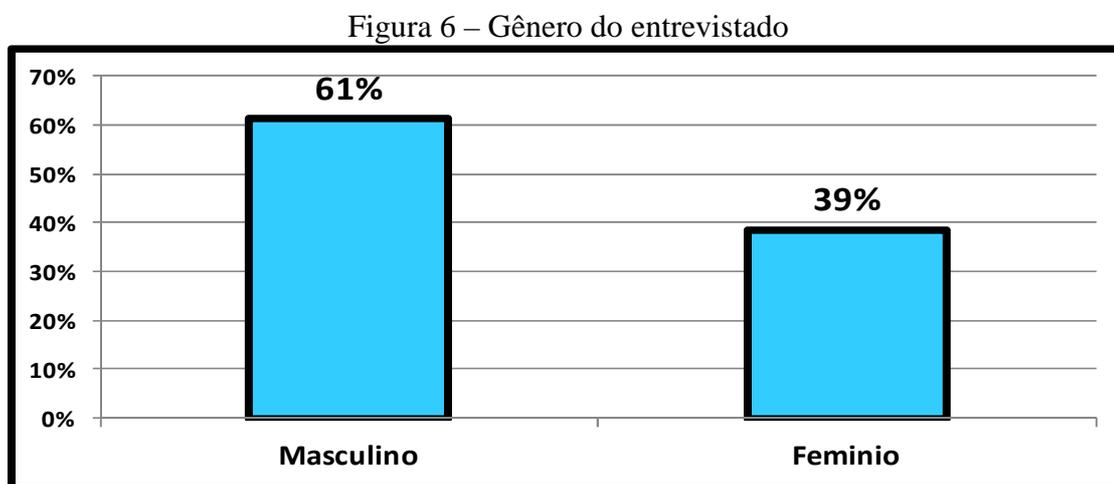
Diante dos ensinamentos dos autores, a pesquisa é de tipologia básica, com abordagem quantitativa descritiva e qualitativa para o problema, realizada através de um questionário, com processo de análise quantitativo.

Nesse sentido, o estudo tem por objetivo identificar os impactos e os benefícios trazidos pelo eSocial, através da opinião do empresário, ou de seu responsável técnico contábil e de recursos humanos, junto aos associados das entidades ABPM e AGAPOMI, por meio de um questionário.

#### 4 RESULTADOS DA PESQUISA

O objetivo do estudo foi buscar identificar qual é a visão, bem como, a opinião sobre a implementação do EFD Social, através dos empresários associados à ABPM e AGAPOMI, ou de seu responsável técnico, o profissional da contabilidade ou de recursos humanos. Desse modo, serão apresentados os resultados do questionário.

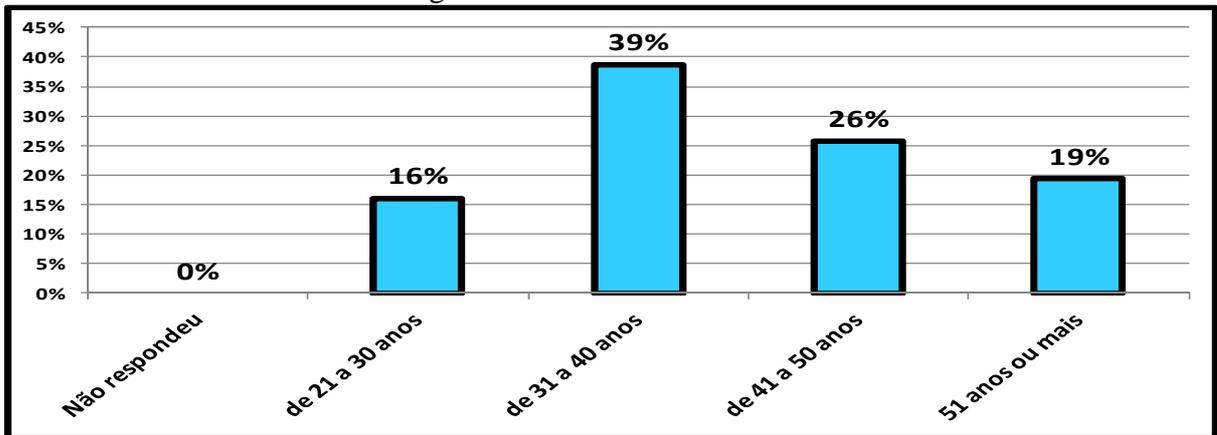
Na Figura 6, foi solicitado busca identificar o gênero do respondente, ou seja, se havia mais homens do que mulheres e foi encontrado o seguinte resultado: 39% do gênero feminino e, representando a maioria, 61% do gênero masculino.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

A Figura 7, mostra o perfil do entrevistado em relação a idade, dos que responderam aos questionamentos: de 21 a 30 anos 16%; de 31 a 40 anos 39%; de 41 a 50 anos 26%; e de 51 anos ou mais representa 19%.

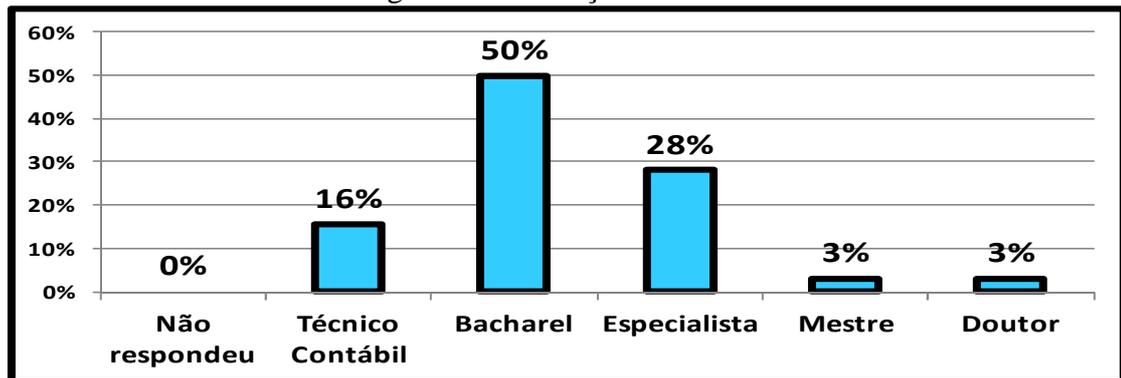
Figura 7 – Idade do entrevistado



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Na busca de identificar qual a formação acadêmica do entrevistado, encontrou-se o seguinte resultado: 16% técnico contábil; 50% bacharel; 28% especialista; 3% mestre e doutor representaram 3% conforme se pode ver na Figura 8.

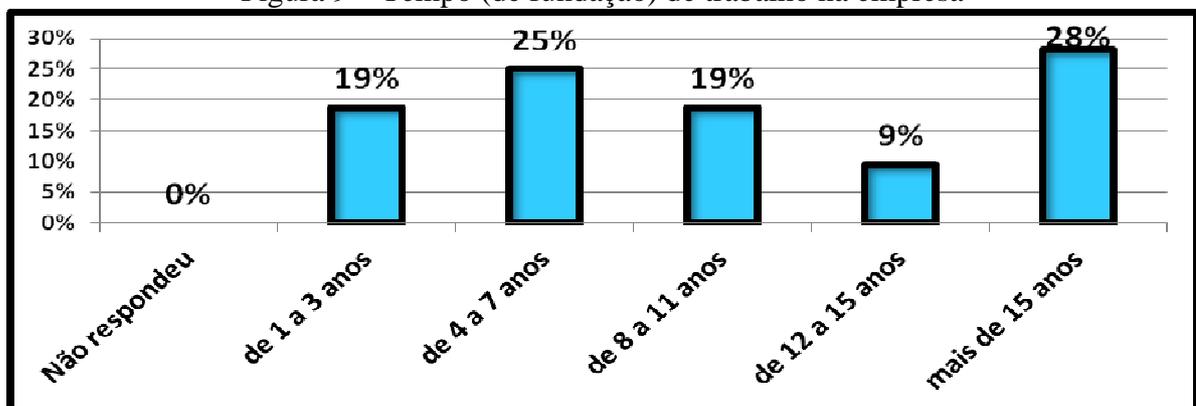
Figura 8 – Formação acadêmica



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Na Figura 9, perguntou-se há quanto tempo, da fundação, ou que trabalham na empresa e o resultado foi o seguinte: 19% trabalham de 1 a 3 anos, 25% de 4 a 7 anos; 19% de 8 a 11 anos; 9% de 12 a 15 anos e 28% a mais de 15 anos.

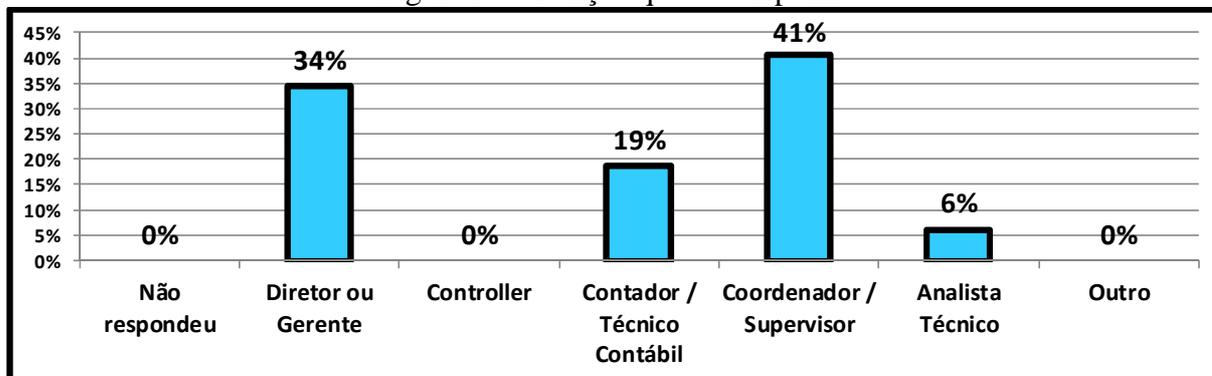
Figura 9 – Tempo (de fundação) de trabalho na empresa



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Na Figura 10, perguntou-se aos entrevistados qual a função que desempenha e o resultado foi o seguinte: 34% é diretor ou gerente, 19% é contador ou técnico contábil; 41% é coordenador ou supervisor e 6% são analista técnico.

Figura 10 – Função que desempenha

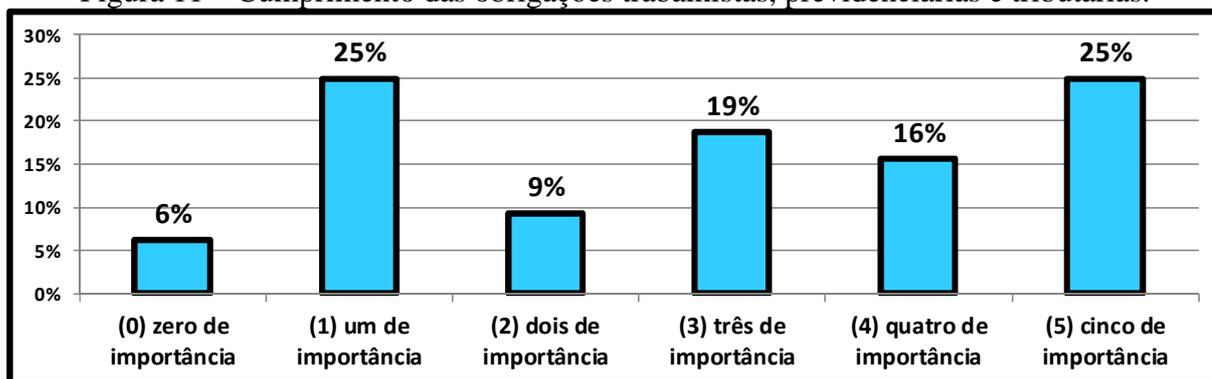


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

A esse respeito, é possível inferir que do total dos entrevistados 34% das respostas obtidas na Figura 10, sejam opiniões dos donos das empresas, ou de seu administrador executivo.

Na Figura 11, foi solicitado que avaliassem em um grau de importância de 0 a 5, sendo zero o menor e cinco o maior, no que tange os objetivos do governo com a implementação da Escrituração Fiscal Digital Social: primeiramente em simplificar o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, observou-se que dos 32 entrevistados que responderam ao questionário, 6% avaliaram com (0) de importância, 25% com (1) de importância, 9% com (2) de importância, 19% com (3) de importância, 16% com (4) de importância e 25% com (5) de importância.

Figura 11 – Cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.



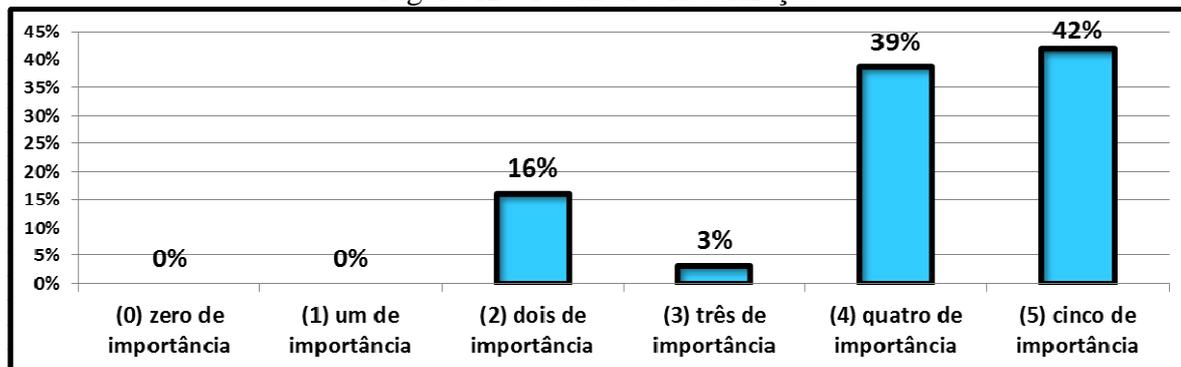
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Como mostra o resultado da pesquisa quando se obteve 25% de importância no grau um para o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, é possível deduzir que a empresa já possui todo o processo que envolve a contratação de mão de obra e assemelhados organizado, e as respostas com grau de importância cinco, ainda precise organizar o processo do fluxo da documentação para não incorrer em perdas monetárias.

Quanto à facilitação da fiscalização por parte dos diversos órgãos públicos (RFB, INSS, MTE e CEF) do cumprimento das obrigações principais e acessórias por parte das

empresas, se obteve o seguinte resultado: 16% para (2) de importância, 3% para (3) de importância, 39% para (4) de importância e a maioria dos entrevistados representando 42%, apontaram grau (5) de importância, ou seja, na opinião dos entrevistados, facilitar a fiscalização por parte do governo é uma das principais causas da implantação do eSocial. Figura 12.

Figura 12 - Facilitar a fiscalização

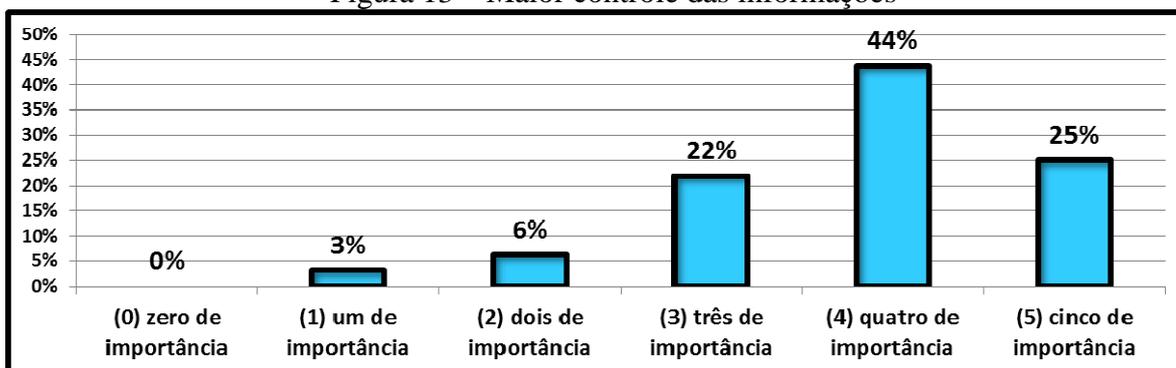


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Na visão de Fior (2014) o eSocial irá facilitar e garantir todos os benefícios previdenciários e direitos trabalhistas aos empregados através da qualidade das informações prestadas, pois irá informar de uma única vez aos entes participantes do programa, também considerado um facilitar na visão dos entrevista, principalmente, se somados os graus quatro e cinco, equivale a 81%.

Na Figura 13, foi solicitado o grau de importância no que tange ao maior controle das informações previdenciárias e trabalhistas dos trabalhadores: 9% dos entrevistados responderam que seria baixo o controle (grau 1 e 2); já 22% acham que haverá um controle relativamente médio (3); no entanto, percebe-se que há preocupação em 69% dos entrevistados, quando somados (grau 4 e 5) devido, as informações estarem disponíveis aos entes do fiscalizadores, diariamente em tempo real.

Figura 13 – Maior controle das informações

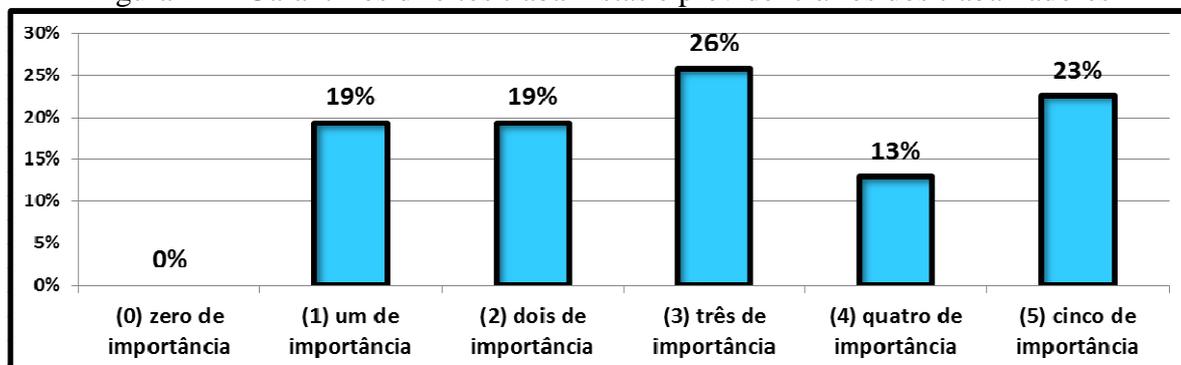


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Ainda em relação ao grau de importância, foi solicitado aos entrevistados que avaliassem em relação à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, se obteve os seguintes resultados: 19% com (1) de grau de importância; 19% com (2) de grau

de importância; 26% com (3) de grau de importância; 13% com (4) de grau de importância; e, 23% com grau (5) conforme Figura 14.

Figura 14 – Garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores

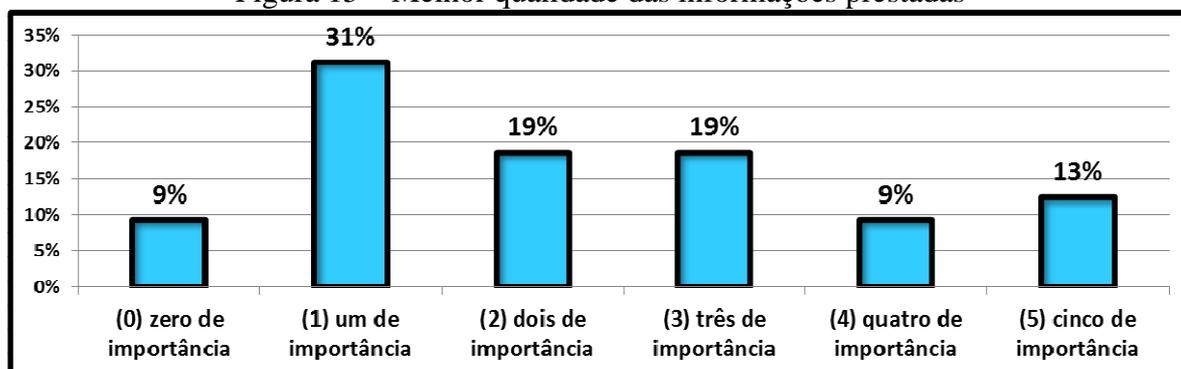


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Observa-se na figura 14 que ainda existe uma resistência por parte dos empresários, ou acreditam que o programa não garantiria os direitos dos trabalhadores sendo contrária a opinião de Fior (2014) quando em entrevista especial realizada por Alexandre Peconick, para ABRH-RJ, o entrevistado afirma que, “o empregador estará garantindo todos os benefícios previdenciários e direitos trabalhistas aos empregados”.

Na Figura 15, foi solicitada a avaliação quanto à melhoria da qualidade das informações prestadas; 9% dos entrevistados consideraram (0) de importância; 31% com (1) de importância; 19% com (2) de importância; 19% com (3) de importância; 9% com (4) de importância; e, 13% com (5) de importância.

Figura 15 – Melhor qualidade das informações prestadas



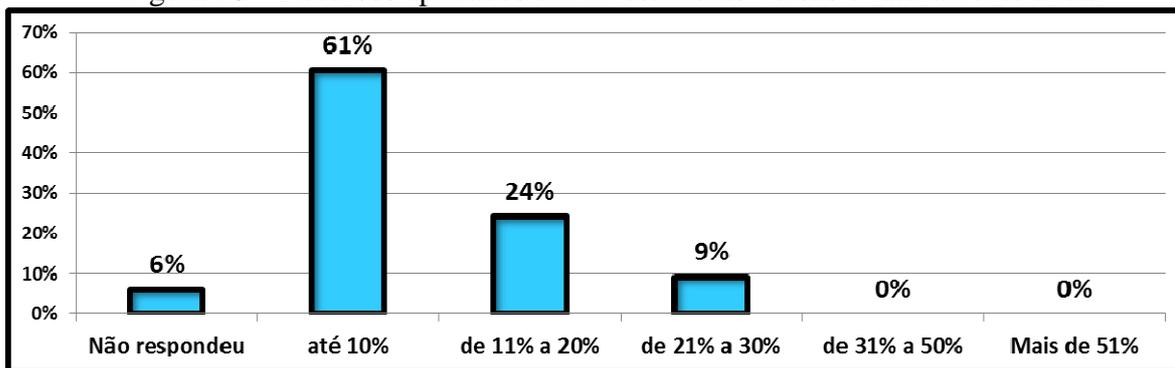
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

A respeito dos resultados apresentados na figura 21, percebe-se que os entrevistados não acham que a nova exigência seja para melhorar a qualidade das informações, mas sim aumentar a fiscalização. Da mesma forma pensam Godinho e Biar (2013, p.4) quando afirmam que, “nesse cenário de fiscalização e com cruzamento de dados eletrônicos, as instituições precisam aprimorar seus controles de forma a estarem aptas a cumprir as novas exigências da agenda de eficiência pública do setor”, sendo, portanto, um objetivo do governo com o programa a fiscalização.

Na Figura 16, foi solicitado aos entrevistados que informassem o valor do investimento efetuado ou projetado em: capacitação profissional, infraestrutura tecnológica e

sistemas de informação em relação ao faturamento anual para a implementação do eSocial: 6% dos 32 entrevistados não responderam; 61% investiram até 10% do faturamento anual; 24% investiram de 11% a 20%; e, 9% investiram de 21% a 30%. Ou seja, dos 32 entrevistados, nenhum investiu mais de 30% do faturamento anual em adequações para o eSocial. Nesse sentido, é possível que seja por ainda não existir formalmente prazo determinado, no entanto, Godinho e Biar (2013) asseveram que as instituições públicas e privadas precisarão se preparar com considerável antecedência para que seja possível o cumprimento desta nova obrigação.

Figura 16 – Recursos aplicados em investimento versus o faturamento anual

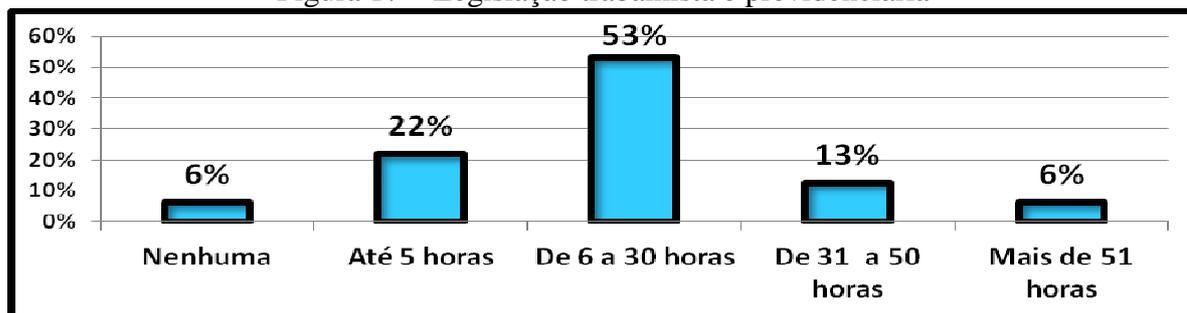


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Com base no resultado da pesquisa e apresentado na Figura 17, foi solicitado aos entrevistados que respondessem a quantidade de horas despendidas ou projetadas e os respectivos assuntos dos cursos, treinamentos e ou palestras que participou ou participará para aprimoramento e atualização para a implementação do eSocial.

Os entrevistados afirmam ter aplicado recursos em treinamento sobre legislação trabalhista e previdenciária; 6% nenhuma hora despendida; 22% até 5 horas; 53% de 6 a 30 horas; 13% de 31 a 50 horas; e, 6% mais de 51 horas.

Figura 17 – Legislação trabalhista e previdenciária



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Com os resultados mostrados na Figura 17, é possível argumentar que os entrevistados estão preocupados com a legislação trabalhista e previdenciária devido a transparência das informações com eSocial, no entanto, acham que não a necessidade de investir altos recursos na formação do conhecimento profissional em relação a implementação do novo programa da Receita Federal.

Na figura 18, perguntou-se quanto á segurança e medicina do Trabalho; 6% nenhuma hora despendida; 19% até 5 horas; 53% de 6 a 30 horas; 9% de 31 a 50 horas; e, 13% mais de 51 horas.

Figura 18 – Segurança e medicina do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

As áreas que envolvem a segurança e a saúde do trabalhador também fazem parte do EFD Social, pois irá substituir o informativo do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) entre outras, havendo necessidade de dispêndio financeiro para esse departamento também.

Em relação à operacionalidade do eSocial, que ainda é muito carente de informação, na Figura 19, se obteve o seguinte resultado: 3% ainda não tiveram treinamento; 6% de até 5 horas; 59% de 6 a 30 horas; 19% de 31 a 50 horas; e, 13% com mais de 51 horas. Acredita-se que após o funcionamento do eSocial os treinamentos com as equipes terão uma maior importância, devido ao processamento informatizado, bem como a motivação será fundamental para o sucesso e controle das inconsistências.

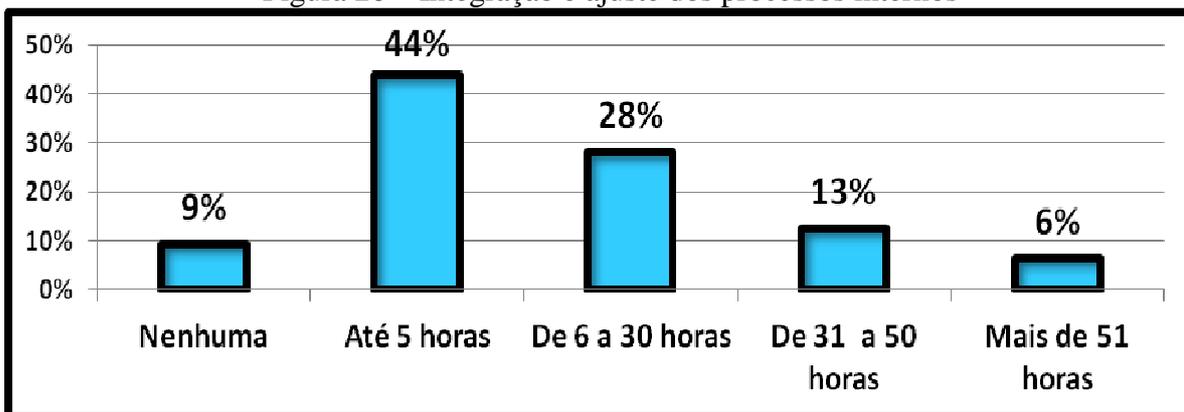
Figura 19 – Operacionalidade do eSocial



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Quanto ao ajuste e integração dos processos internos (figura 26): 9% dos entrevistados não disponibilizaram ou realizou treinamento; 44% até 5 horas, 28% de 6 a 30 horas; 13% de 31 a 50 horas; e, 6% mais de 51 horas. Conforme comentado no item 2.3.4 da revisão teórica, a readequação dos processos internos para a implementação do eSocial será fundamental no âmbito das informações diárias, novidade fundamental deste novo programa.

Figura 20 – Integração e ajuste dos processos internos

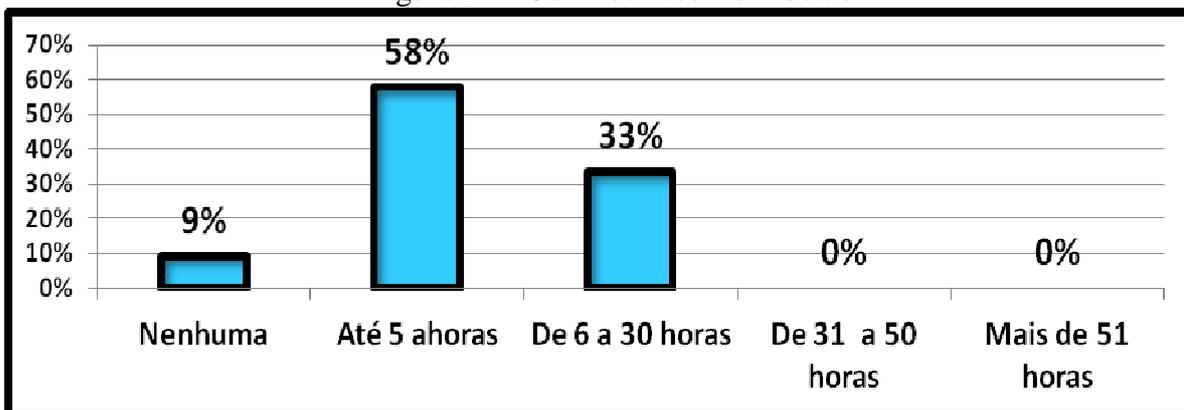


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

De acordo com o resultado da pesquisa, observa-se que ainda não foi dada a importância devida para os ajustes internos entre os departamentos, como afirma Teodoro (2014), ser o maior desafio do RH, gerar mudanças em termos de processos organizacionais. Como observou a autora, acredita-se que esse item deverá ter maior avaliação por parte dos gestores. Opinião defendida também por Fior (2014) quando argumenta que o maior desafio é o da conscientização da alta gestão da empresa para equalizar os conflitos de papéis da organização.

Em relação à quantidade de horas despendidas ou projetadas com os itens afetados pelo eSocial, foi questionado quanto aos contribuintes individuais (autônomos) e contrato de prestação de serviço. Quanto aos contribuintes individuais (autônomos) na Figura 21: 9% dos entrevistados responderam nenhuma hora será despendida com treinamento; 58% até 5 horas; e, 33% de 6 a 30 horas.

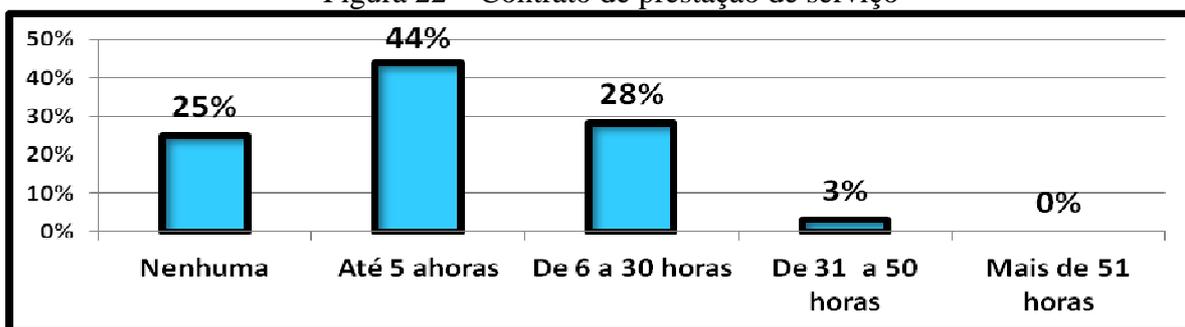
Figura 21 – Contribuintes individuais



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Quanto ao contrato de prestação de serviço na Figura 22; 25% não acham necessário gastar em treinamento; 44% até 5 horas; 28% de 6 a 30 horas; e, 3% de 31 a 50 horas.

Figura 22 – Contrato de prestação de serviço

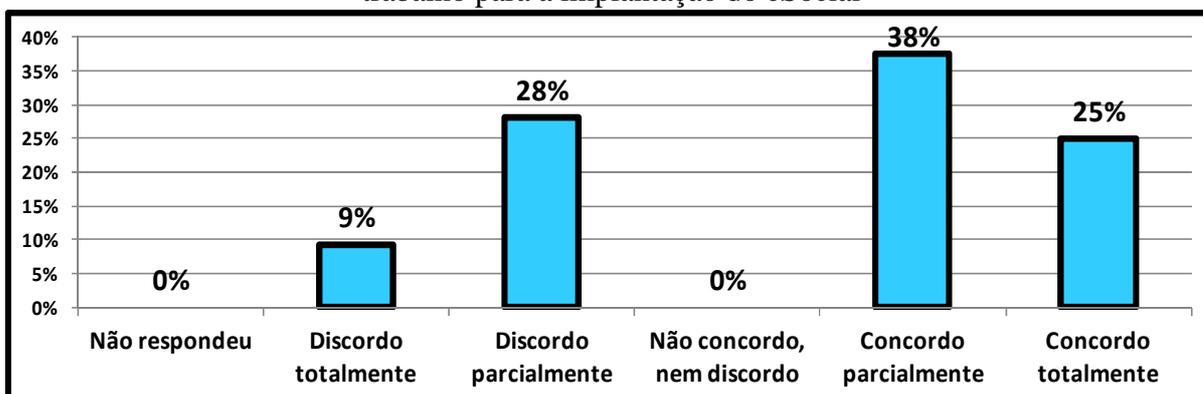


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Também é da área de RH a responsabilidade das informações ao eSocial de prestadores de serviços autônomos (contribuintes individuais) e os sob contrato de prestação de serviço, nesse sentido requer, também, o comprometimento do departamento jurídico e da área fiscal, a troca de informações com a finalidade de integrar com sucesso esta nova obrigação. (FIOR, 2014).

Na Figura 23 foi questionado aos entrevistados se eles concordam que há escassez de profissionais capacitados na área de Recursos Humanos no mercado de trabalho para a implantação do eSocial, o resultado foi o seguinte: 9% dos entrevistados discordam totalmente, 28% discordam parcialmente; 38% concordam parcialmente; e, 25% concordam totalmente. Conclui-se, com base nos resultados, que o aperfeiçoamento dos profissionais ainda encontra-se em andamento, ou seja, foi durante o ano de 2013 e continua sendo em 2014, o foco é o aperfeiçoamento e conhecimento do processo do eSocial, através de treinamentos e palestras sobre o assunto.

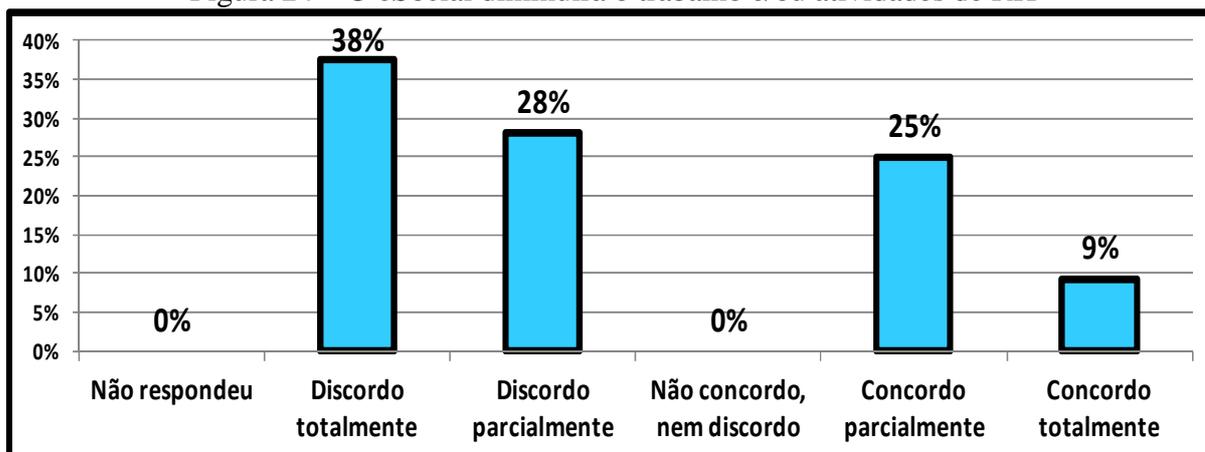
Figura 23 - Há escassez de profissionais na área de Recursos Humanos no mercado de trabalho para a implantação do eSocial



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Perguntou-se aos entrevistados, conforme mostra a Figura 24, se o eSocial, depois de totalmente implementado e adaptado na empresa, ele irá reduzir o tempo de trabalho das atividades de Recursos Humanos (registro de funcionários, admissão, demissão, etc.): a maioria dos entrevistados representando 38% discordam totalmente que irá diminuir os trabalhos no RH; e, o restante, 28% discordam parcialmente; 25% concordam parcialmente; e, 9% concordam totalmente.

Figura 24 – O eSocial diminuirá o trabalho e/ou atividades de RH

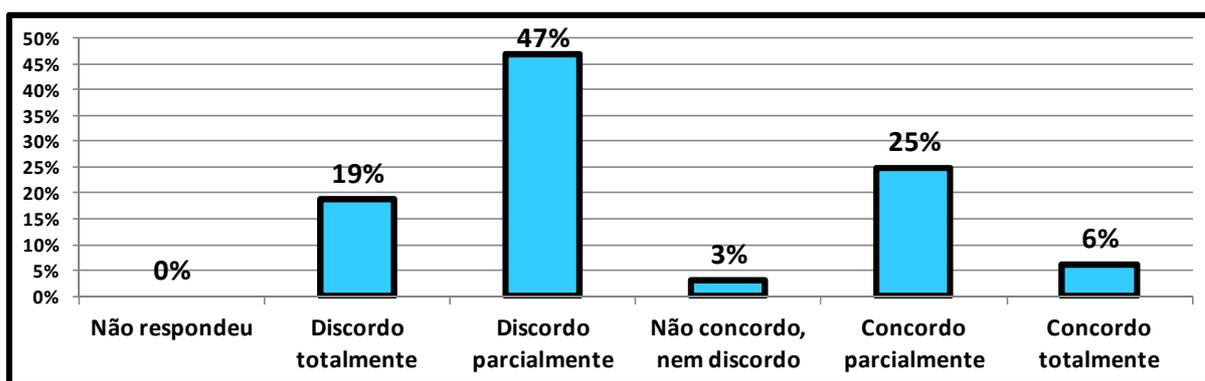


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

As respostas obtidas através da pesquisa torna evidente a resistência por parte dos gestores em acreditar que haverá redução das atividades em recursos humanos com a implantação de um novo projeto sistematizado. De forma contrária Fior (2014) afirma que o eSocial é um instrumento de unificação, que padroniza a transmissão, validação, armazenamento e distribuição das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Quanto às obrigações acessórias (Figura 25), questionou-se aos entrevistados se eles acreditam que realmente haverá redução das obrigações acessórias depois que o eSocial tornar-se uma obrigatoriedade fiscal para todas as empresas; 19% dos entrevistados discordam totalmente; 47% discordam parcialmente; 3% não concordam e nem discordam; 25% concordam parcialmente; e, 6% concordam totalmente. Um dos objetivos do eSocial é a redução da obrigações acessórias conforme citado no item 2.4.3, porém, na opinião dos entrevistados, não será assim, acreditam que algumas obrigações ainda permanecerão, pelo menos até o sistema do eSocial estiver 100% em funcionamento e sem falhas na execução.

Figura 25 - Haverá redução das obrigações acessórias com eSocial

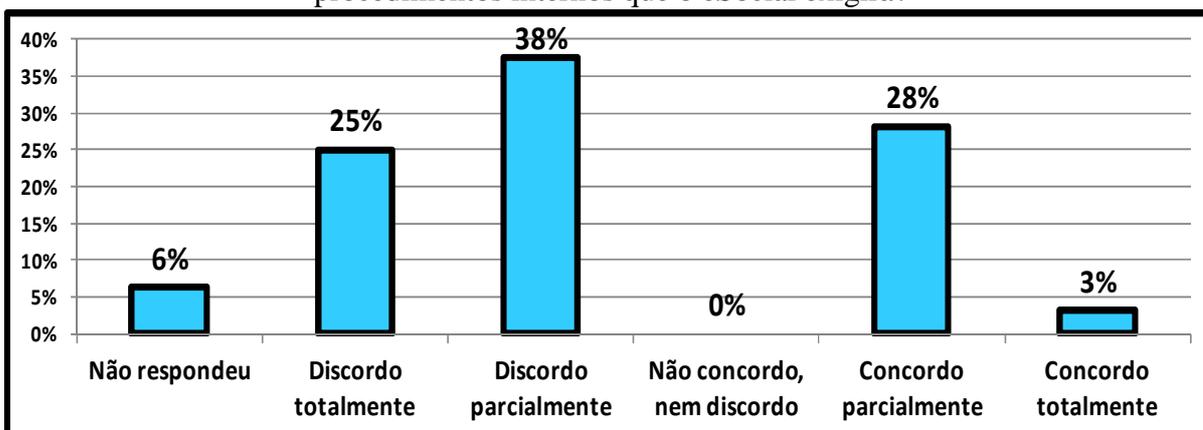


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

No entanto, Fior (2014) argumenta contrariamente aos entrevistados (Figura 25). Na visão do autor, “a estimativa de redução do tempo gasto é grande, no cumprimento das obrigações acessórias encaminhadas aos órgãos governamentais serão fornecidas de uma única vez, atendendo a todos”.

Perguntou-se aos entrevistados, na Figura 26, se os empresários e os funcionários estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigira, obteve-se como resultado: 6% não responderam, 25% discordam totalmente; 38% discordam parcialmente; 28% concordam parcialmente; e, 3% concordam totalmente. A mudança dos processos internos dentro de uma organização demanda paciência e criatividade, conforme conceituam Carvalho (2002), Snell (2011) e Marras (2011). Portanto, a mudança necessita de tempo. Somente será possível saber, após a vigência do eSocial que todos terão a certeza de que o treinamento foi suficiente.

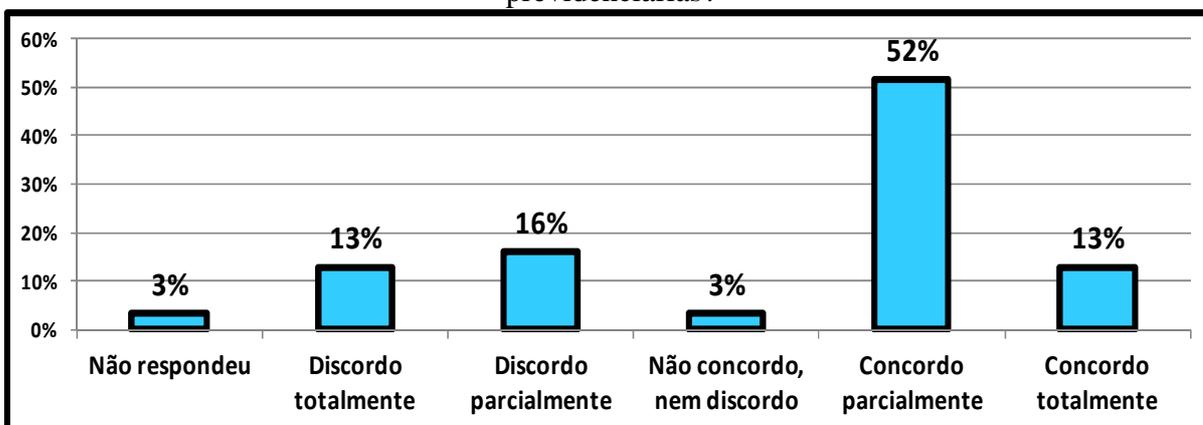
Figura 26 - Os empresários e funcionários estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigirá?



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Na Figura 27, foi questionado aos entrevistados se eles acreditam que o projeto eSocial possibilitará redução da informalidade, da fraude/sonegação quanto ao recolhimento e à prestação das informações trabalhistas e previdenciárias: 3% não responderam; 13% discordam totalmente; 16% discordam parcialmente; 3% não concordam e nem discordam; 52% concordam parcialmente; e 13% concordam totalmente.

Figura 27 - O eSocial irá reduzir a informalidade e a prestação das informações trabalhistas e previdenciárias?

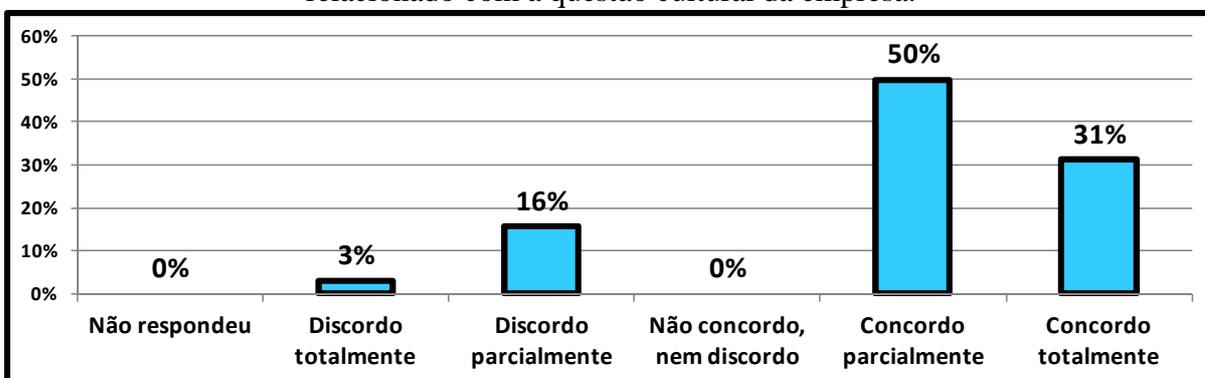


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Daniel Belmiro, coordenador de Sistemas da Atividade Fiscal da Receita, em entrevista para a revista Veja, diz que, o sistema digital da folha de pagamento, chamado de eSocial, deve aumentar a arrecadação em 20 bilhões de reais. É uma previsão "conservadora". Ou seja, o eSocial ocasionará uma alavancagem na arrecadação devido à fiscalização se tornar mais rígida, já que os dados das empresas serão enviados ao governo em tempo real. Percebe-se ser a opinião dos entrevistados (65%), acreditam que irá diminuir a informalidade e outros problemas com a folha de pagamento.

A Figura 28 trata da cultura organizacional. Foi questionado aos entrevistados, qual era que o principal impacto nas rotinas de Recursos Humanos das empresas e demais departamentos envolvidos se poderia estar relacionado com a questão cultural da empresa, o resultado obtido foi: 3% discordam totalmente; 16% discordam parcialmente; 50% concordam parcialmente; e, 31% concordam totalmente.

Figura 28 - Principal impacto na rotina de Recursos Humanos com o eSocial pode estar relacionado com a questão cultural da empresa.



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Nesse quesito, praticamente, 81% dos entrevistados concordam que a cultura da empresa pode ser um fator impactante na implantação com sucesso do eSocial. Busca-se apoio nos ensinamentos de Robbins (2010, p. 506) ele “afirma que a cultura se torna um passivo quando os valores compartilhados não estão em concordância com aqueles que poderiam melhorar a eficácia da organização”. Na visão de Lacombe (2011) a cultura deve ser mudada pelo motivo certo. Chiavenatto (2010) que só ocorre a mudança se o trabalho for realizado em consenso de equipe, com a participação dos funcionários e um nível de confiança alto. Por outro lado, o segmento da fruticultura, por aumento da demanda de mão de obra na colheita poderá ser penalizado não pela cultura das empresas, mas, sim pela forma de condução da atividade.

Por fim, foi solicitados aos entrevistados para darem suas opiniões quanto ao maior desafio que a área de recursos humanos enfrentará após a implantação do eSocial. A seguir estão elencadas algumas das respostas obtidas.

Resposta 1: “*O principal desafio será implantar uma cultura tecnológica, a fim de um melhor entendimento principalmente no setor de informática, juntamente com um conhecimento profundo no setor de RH, tendo em vista que já a muito tempo os profissionais estão em uma linha tecnológica, com uma expectativa de robotização dos processos, desta forma muitos não saberiam controlar, administrar e principalmente elaborar as obrigações acessórias no setor de Recursos Humanos.*”

Resposta 2: “*A maior dificuldade que vamos encontrar é adequação aos prazos, principalmente no caso dos trabalhadores temporários trazidos de outras cidades.*”

Resposta 3: *“O desafio maior será cumprir com os prazos de envio de dados.”*

Resposta 4: *“Esse novo projeto do governo afetará consideravelmente as empresas que contratam trabalhadores temporários para safras, a mudança na rotina da empresa será alterada completamente. Outro fator duvidoso quanto ao eSocial é se realmente vai funcionar, porque não existe nada vindo do governo que funcione bem.”*

Resposta 5: *“Acredito que o eSocial veio apenas para o governo tirar mais dinheiro das empresas.”*

Resposta 6: *“O maior desafio que a área de Recursos Humanos encontrará é a mudança da cultura na empresa, fazer com que todos sigam a risca as novas obrigações e também, a adaptação da área de TI com os novos sistemas.”*

Resposta 7: *“O maior desafio das empresas será se adequar aos novos prazos, principalmente na admissão de safristas, onde a maioria viaja e os dados cadastrais são feitos apenas após 1 ou 2 dias da data de admissão.”*

Resposta 8: *“Acredito que o principal desafio é se adaptar às constantes alterações que o programa deverá sofrer até atingir uma constante satisfatória.”*

Resposta 9: *“Na minha opinião, o maior desafio é o aspecto cultural dos clientes, acostumados e acomodados com a forma errada de driblar a legislação. Na minha opinião o eSocial no seu contexto será um facilitador para os profissionais contábeis. Claro que diante de um sistema que funcione harmoniosamente em todas as esferas.”*

Resposta 10: *“Na minha opinião o principal desafio será enfrentar as mudanças, mudar os prazos, mudar a rotina.”*

Resposta 11: *“O maior desafio não só na área de recursos humanos, mas sim em toda empresa, será a mudança da cultura, a adequação e o cumprimento das obrigações nos novos prazos estipulados.”*

Resposta 12: *“O maior desafio será treinar a equipe de rh, aprendendo a lidar com os novos procedimentos e prazos.”*

Resposta 13: *“Na minha opinião, o principal desafio é a mudança cultural nas empresas e adequação dos processos e procedimentos internos.”*

Resposta 14: *“Um dos maiores desafios será a mudança brusca da cultura, principalmente nas empresas com foco na atividade agrícola em especial a fruticultura, como é o caso da nossa região, a sua maioria passa por períodos sazonais onde a demanda de trabalho sempre aumenta consideravelmente, a dificuldade de obtenção de documentos, a necessidade de agilidade nas informações, isto nem sempre é possível então todas as empresas terão de sofrer uma readequação muito grande, que por sua vez também impactará diretamente na logística de viagens para recrutamento de trabalhadores fora da cidade e muitas vezes do estado, desta forma os períodos de safra ficam de certa forma comprometidos e deverão ter de ser repensados muito tempo antes do início da safra! Outro aspecto que também deve ser levado em consideração é adequação do próprio governo em lançar e adequar os portais de acesso e softwares que muitas vezes não funcionam e estão fora do ar, pois muitas vezes o governo propõe uma mudança a qual nem ele mesmo está apto a utilizar, temos como exemplo recente o CONECTIVIDADE SOCIAL ICP da caixa, que demorou um bom tempo após o seu lançamento para funcionar adequadamente e ainda hoje passa por problemas, porém as empresas sabem que essa unificação destes eventos tempestivos e intempestivos proposto pelo governo nada mais é que de cunho arrecadatário, otimizar seus sistema de arrecadação de impostos e por sua vez aumentar sua receita. Todavia cabe a nós Gestores acreditar que a mudança poderá trazer benefícios sim as empresas, mesmo que a médio e longo prazo, nos adequarmos as mudanças, investir em*

*capacitação profissional para amenizar as dificuldades e torcer pra que tudo possa dar certo.”*

Resposta 15: *“Será o enquadramento da realidade da situação das empresas com a exigida por Lei. Por exemplo, em uma situação aonde a empresa poderia dar férias parcial sem o funcionário ter o seu período adquirido integral para não demiti-lo devido a situação de hoje da crise mundial. A empresa terá que neste mesmo caso, demitir o mesmo funcionário para não assumir uma multa por não estar cumprindo a Lei como esta escrita.”*

Resposta 16: *“Acredito que o maior desafio será a adequação, pois o eSocial veio acompanhado de uma nova era, a tecnologia, e depois de testado e implementado tende a só ajudar as empresas.”*

Resposta 17: *“Dependendo da atividade de cada empresa, algumas obrigações poderão gerar grande problema em relação ao tempo que devem ser disponibilizadas. Exemplo (Algumas atividades rurais) em relação as admissões.”*

Resposta 18: *“Entendo que o principal desafio esta relacionado a trabalhar com os recursos de TI, ou seja, geração e validação de arquivos, aprofundamento no entendimento sobre o sistema e leiaute dos arquivos, parametrizações, cálculos e etc... Estes pontos exigem um conhecimento avançado do sistema que a empresa utiliza e validador do SPED, entendo que torna-se um fator crítico já que a área de recursos humanos é um setor que não estava familiarizado com estas rotinas, diferentemente da área de controladoria, por exemplo, que desde antes a regulamentação do SPED já trabalhava com os arquivos da IN86. O segundo desafio está relacionado a absorver as exigências rotinas tempestivas do SPED ao processo de recursos humanos da empresa, o que exige disciplina e não depende apenas da área de recursos humanos, mas do envolvimento da gestão como um todo.”*

Resposta 19: *“Entendo que a área de RH, enfim a empresa está preparada a assumir mais esta, mas ainda muitas coisas não estão claras, gerando dúvidas até mesmo nos consultores que nos auxiliam, neste ponto sim é preciso estudos para auxiliá-los.”*

Resposta 20: *“Um grande desafio será qualificar os operadores de RH no entendimento correto do sistema eSocial, parametrizar os procedimentos internos para que façam a interface em tempo real, e fiscalizar.”*

Resposta 21: *“Entendo que ainda é muito cedo para apontar quais serão os desafios em relação ao eSocial, pois existe muita dúvida sobre a sua aplicabilidade. Hoje posso dizer que seriam: Primeiro, a mudança de cultura e, segundo, o aumento significativo de controles, já que o eSocial exige informações que hoje são separadas, tais como: PPRA, PCMSO, atestados médicos, etc.”*

Com base nas opiniões dos empresários, percebe-se a grande influência da cultura na região e do segmento da fruticultura, onde se concentrou a proposta do estudo. A região de Vacaria é conhecida pela produção de maçã, conforme cita José Sozo em reportagem ao Jornal Pioneiro em 31/01/2014:

Vacaria colabora com 24% da produção nacional. Em média, produz de 250 a 270 mil toneladas. Em 2013, foram 235 mil toneladas por causa da seca. Em 2014, a produção deve voltar para a média, segundo o vice-presidente de promoções da Associação Gaúcha de Produtores de Maçã, José Sozo (JORNAL PIONEIRO, 31/01/2014).

Devido à grande produção, durante a safra da maçã, a região atrai trabalhadores temporários de vários estados, conforme cita Celso Zancan em entrevista ao Jornal Unisinos em 14/02/2014: *Até os anos 80 contratávamos só gente de Vacaria. Nos anos 90, partimos*

*para Rio Grande do Sul, depois Santa Catarina, Paraná e São Paulo. Agora temos de ir além.*

A colheita da maçã se concentra basicamente entre os meses de Janeiro a Maio, entretanto é necessário uma grande quantidade de mão de obra em um curto espaço de tempo, aí que surge a maior dificuldade no setor de RH, com a implantação do eSocial e os prazos reduzidos, as empresas terão que rever seus processos de admissão, inclusive quando se tratar de grandes quantidades.

Outra questão apontada pelos entrevistados é o aumento da arrecadação pelo governo, e realmente, a arrecadação vai aumentar, pois de acordo com a RFB, um dos objetivos do governo com a implantação do eSocial é o aumento da arrecadação, pela diminuição da inadimplência, da incidência de erros, da sonegação e da fraude.

Os prazos para envio das obrigações trabalhistas também é uma questão preocupante, cabe às empresas estruturarem-se e se adequar ao novo procedimento, lembrando que, o eSocial não altera nenhuma lei, apenas será uma fiscalização em tempo real conforme afirma Fior (2014).

Através da pesquisa realizada, que visa analisar a opinião dos empresários ou de seu responsável técnico, o profissional da contabilidade ou de recurso humanos sobre a implantação do eSocial. Verificou-se através da pesquisa, certa incerteza quanto ao funcionamento do eSocial. Como se trata de um projeto inovador e ao mesmo tempo revolucionário, existe resistência em aderir à esse nova cultura tecnológica, mas a maioria subentende que com treinamento e dedicação o eSocial pode tornar-se uma ferramenta que irá auxiliar e beneficiar tanto para empregadores quanto para empregados.

## **5 CONCLUSÃO**

Por meio deste estudo, foi possível analisar os objetivos da implantação do EFD Social a partir de 2015, bem como seus aspectos negativos e positivos, verificou-se a importância que esse projeto visa tanto para empregado, empregadores e Governo Federal.

O empregado, que terá suas informações trabalhistas em tempo real, com maior transparência e segurança; o empregador com um sistema tecnológico avançado, possivelmente haverá redução do retrabalho após a implementação das obrigações acessórias e ao Governo a maior eficácia na fiscalização e arrecadação tributária.

Afora isso, as hipóteses são verdadeiras, exceto a segunda devido não ser possível, nesse momento, medir ou determinar se realmente haverá diminuição do trabalho na área de recursos humanos. Os objetivos foram realizados, sendo determinantes para a realização do estudo.

Assim, através da pesquisa realizada com o empresário e seu responsável técnico contábil e de recursos humanos, associado à ABPM e AGAPOMI, verificou-se através dos dados da pesquisa que: na opinião dos entrevistados, há insegurança com esse projeto inovador, porém percebeu-se empenho e dedicação por parte dos entrevistados por meio das respostas que indagavam o número de horas aplicadas ou projetadas em treinamento, a maioria, portanto o investimento apresenta-se em torno de seis a 30 horas. Ainda acreditam que o eSocial em primeiro momento, enfrentará um grande desafio dentro da organização, entre elas a mudança da cultura organizacional (81%) e na mudança de procedimentos internos onde 63% afirmam que os processos precisam ser ajustados; 81% confirmam que o programa irá facilitar a fiscalização e 69% haverá mais controle das informações, entre outros aspectos evidenciados na pesquisa, também de fundamental importância.

E, por fim, o eSocial mudará os processos internos nas empresas em geral visando a melhoria e a facilidade dos processos internos. Cabe a todas as organizações cumprirem com o prazo e se adequarem aos procedimentos exigidos pelo fisco e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios prometidos pelo programa.

Como proposta para próximos estudos, sugere-se que a pesquisa seja realizada novamente após a implantação do EFD Social no âmbito da Região Sul com empresários e seu responsável técnico contábil e de recursos humanos, a fim de avaliar o conhecimento após o funcionamento do projeto.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Receita Federal do. **Legislação**. Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/default.htm>>. Acesso em 02/06/2014.

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de recursos humanos**, v. 2. Antonio Vieira de Carvalho, Oziléia Clen Gomes Serafim. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª impressão.

CONGO, Mariana. **Cresce número de empresas que se preparam para o eSocial**.

Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,cresce-numero-de-empresas-que-se-preparam-para-o-esocial,181042e>>. Acesso em 25/04/2014.

DANIEL BELMIRO. Revista Veja. Disponível em:

<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/esocial-deve-arrecadar-r-20-bilhoes-diz-receita> > Acesso em: 16/06/2014

DIAS, Sérgio Vidal dos Santos. **Auditoria de processos organizacionais: teoria, finalidade, metodologia de trabalho e resultados esperados**/Sérgio Vidal dos Santos Dias. – São Paulo: Atlas, 2006.

ESOCIAL, Manual do. **Manual de orientação do eSocial**. Disponível em

<<http://www.esocial.gov.br/ManualAntecipado.aspx>>. Acesso em 26/04/2014.

FIOR, Jeziel Tadeu. **Esclarecimentos importantes em relação ao eSocial** Disponível em:

<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=763> > Acesso em: 12.04.2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODINHO, Marcelo. BIAR, Leonardo. **A Administração Pública Frente à Padronização Contábil e Fiscal Eletrônica (EFD SOCIAL): perspectivas e desafios (Gestão de pessoas na área pública)**. VI Congresso de Gestão Pública. CONSAD. Centro de Convenções Ulysses Guimarães. Brasília - DF – 16, 17 e 18 de abril de 2013.

GONÇALVES, Nilton de Oliveira. **Auditoria Trabalhista** / Nilton de Oliveira Gonçalves. 1 ed. São Paulo: IOB, 2012.

GUTH, Sérgio Cavagnoli; PINTO, Marcos Moreira. **Desmistificando a produção de textos científicos com os fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Scortecci, 2007.

IOB, **Informações relativas ao exame médico demissional não constam expressamente do layout inicial do eSocial**. Disponível em: <<http://www.jobnews.com.br/2014/01/informacoes-relativas-ao-exame-medico.html>> Acesso em 17.06.2014.

JORNAL UNISINOS. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/528267-vacaria-busca-argentinos-e-indios-para-colheita-da-maca>> Acesso em: 13.06.2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências** / Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz José Heilborn. – 2 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da administração** / Eva Maria Lakatos – São Paulo: Atlas, 1997.

MACHADO, Cersi. **O que uma empresa espera de seus colaboradores**. Posted by RHevista RH on 01/06/2014. Disponível em: <<http://www.rhevistarh.com.br/portal/?p=12322>> Acesso em 25.06.2014.

MAIA, José Alberto. **2º Forum Sped Porto Alegre 2012**. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/decision-it/frum-sped-porto-alegre-2014-a-viso-da-rfb-sobre-o-esocial-jose-alberto-maiaapresentacaoppt>> Acesso em 18 18.06.2014.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico** / Jean Pierre Marras. – 14 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria 1.510 de 21 de agosto de 2009. Disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135685CC74E1DCE/Portaria%201510%202009%20consolidada.pdf>>. Acesso em 25.06.2014

MUNHOZ, Dércio Garcia. **Economia aplicada: técnicas de pesquisa e análise econômica**. Brasília: UNB, 1989.

PIONEIRO, Jornal. Colheita da maçã atrai safristas para Vacaria. Disponível em: <<http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/noticia/2014/01/colheita-da-maca-atrai-safristas-para-vacaria-4403615.html>>Acesso em 16/06/2014.

ROBBINS, Stephen P., 1943- . **Comportamento Organizacional** / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Filipe Sobral; [tradução Rita de Cássia Gomes]. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHAFFNER, Fábio. **Polêmica no Relógio Ponto**. Zero Hora. 28/12/2009. P. 14.

SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos** / Scott Snell, George Bohlander. [tradução Maria Lúcia G. L. Rosa e Solange Aparecida Visconti; revisão técnica Flávio Bressan]. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

TEODORO, Luzia. e-Social. Momento de muita atenção e preparação. Gestão de Pessoas. Informativo ABRH-RJ. Disponível em:  
<<http://www.ecad.org.br/pt/noticias/Clipping/Paginas/e-Social---Momento-de-muita-aten%C3%A7%C3%A3o-e-prepara%C3%A7%C3%A3o-.aspx>> Acesso em: 25.06.2014.