



Publicada em: 24/09/2014

<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,esocial-ja-afeta-o-dia-a-dia-das-empresas-brasileiras,1565041>

ESOCIAL já afeta o dia a dia das empresas brasileiras

HUGO PASSARELLI

Um trabalho de formiguinha está em curso na Pfaudler, fabricante de equipamentos para indústrias farmacêuticas e químicas. O enxuto setor de Recursos Humanos, com apenas três pessoas, separa alguns dias da semana para atualizar o cadastro dos funcionários. Como possui uma equipe de 110 pessoas, é um esforço que só estará finalizado dentro de oito a dez meses, calcula Cristina Melo, supervisora de RH da empresa situada em Taubaté, São Paulo.

Em Castanhal, no interior do Pará, a empresa que leva o nome da cidade está empenhada, desde abril, no "saneamento" da ficha dos cerca de 800 empregados. A fabricante da fibra têxtil juta, cujo uso vai do artesanato ao trivial saco de batata, tenta tapar o buraco das informações que faltam ou não foram atualizadas ao longo dos anos e, para isso, contratou cinco funcionários extras. Em softwares, R\$ 80 mil já foram investidos e a conta deve dobrar até o fim do processo, estima Hélio Junqueira Meirelles, diretor da empresa.

Uma sigla explica essa corrida para organizar a casa: eSocial, diminutivo para Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. O projeto vai transformar o envio de informações das empresas sobre seus funcionários ao governo numa espécie de "big brother".

Quando estiver em pleno funcionamento, alguns dados terão de ser informados quase que em tempo real, como é o caso de admissão ou acidente de trabalho. Na prática, esse prazo já é exigido pela legislação hoje. A diferença é que, atualmente, a empresa que descumpra as regras só é punida quando há fiscalização. Com o eSocial, essa checagem será automática. **"O eSocial não cria nenhuma nova obrigação, ele só unifica as informações que já são prestadas de maneira pulverizada", afirma Marcelo Ferreira, supervisor tributário da empresa Easy-Way, que desenvolve softwares tributários, fiscais e contábeis.**

Cadastro. A atenção ao cadastro dos funcionários ocorre porque essa é uma das principais mudanças exigidas pelo eSocial. Dados até então não solicitados passarão a ser exigidos. Na lista, entram informações sobre os dependentes do funcionário ou se o empregado possui casa própria, por exemplo.

Também será preciso eliminar duplicidades e erros em informações como o número do CPF, da carteira de trabalho e a data de nascimento. Isso porque o eSocial vai facilitar o cruzamento de dados entre os órgãos envolvidos no projeto (Ministério do Trabalho, Previdência Social, INSS, Receita Federal e Caixa Econômica Federal, representando o Conselho Curador do FGTS).

Em geral, as empresas têm reclamado dos custos para adequação e da grande quantidade de exigências. O governo se defende dizendo que o eSocial vai

simplificar processos e facilitar o controle e fiscalização de informações. Hoje, um mesmo dado é enviado a diversos órgãos. Ao unificar tudo em um sistema, a promessa é facilitar, no longo prazo, a prestação de contas. Mas isso não quer dizer que o processo será indolor para as empresas.

Na seguradora Tokio Marine, com 1.605 funcionários, o mais difícil até agora foi entender o que era esse novo sistema. "As informações sobre o eSocial chegavam por diversas fontes e nunca de uma maneira totalmente completa. Isso gerou um certo medo no começo", afirma a diretora da RH da empresa, Juliana Zan. Uma carga adicional de incerteza ocorreu por conta das sucessivas mudanças de cronograma. "Mas confesso que tínhamos um alívio sempre que víamos que o eSocial tinha sido adiado de novo", diz Juliana.

De acordo com o cronograma do governo, o eSocial só deve estar funcionando pra valer dentro de um ano. Ainda falta a publicação, prevista para outubro, de um manual final com todas as obrigações que serão exigidas. Seis meses após isso, haverá um período de testes e, depois de mais seis meses, começa a obrigatoriedade. Nessa primeira etapa, entram apenas as grandes e médias empresas, com faturamento superior a R\$ 3,6 milhões. Hoje, cerca de 1 milhão de empresas brasileiras se enquadram nessa situação, segundo a Receita Federal.

No futuro, as empresas de pequeno porte também devem entrar no eSocial, mas não há previsão para isso ainda. O certo é que as exigências serão menores.

Pouco conhecido. No Estado do Rio de Janeiro, uma pesquisa realizada pela Fecomércio/RJ e o Instituto GPP em maio concluiu que, entre 400 empresários, apenas 7,5% conhecem o eSocial. Destes, 16,7% afirmaram conhecer os prazos e 23,3% foram orientados por seus contadores sobre o projeto.

A maioria dos entrevistados (76,6%) afirmou não saber quais são os reais benefícios do eSocial. Para 16,6%, o sistema trará redução de custos, enquanto 3,3% enxergam redução da burocracia. Outros 6,7% não enxergam nenhum benefício. Essa etapa do levantamento admitia mais de uma resposta e era espontânea.

Dificuldades. Na Tokio Marine, um desafio extra foi entender como lidar com os corretores. Isso porque eles vendem os seguros, mas não são funcionários diretos da empresa. "Os corretores são parceiros de negócio e dependendo do contrato podem ser autônomos", diz. A solução foi criar um sistema para que as informações cadastrais fossem atualizadas. Ela estará disponível primeiro para os funcionários "próprios" e depois para os corretores.

A Tokio Marine ainda precisou da ajuda de outras empresas do setor para esmiuçar os detalhes do eSocial. "Nós já temos um grupo dos setores de RH das empresas de seguro onde discutimos questões frequentemente e criamos um sub grupo para discutir essa questões sobre o eSocial. Agora, que entendemos melhor o projeto, não parece um bicho de sete cabeças", diz. Além disso, um grupo interno de discussão, envolvendo diversas áreas da empresa, também foi implementado.

Agora, a Tokio Marine se prepara para comprar um novo software, com custo estimado de R\$ 50 mil. Além disso, o programa prevê um gasto variável todos os meses, que pode chegar a R\$ 20 mil.

Custos. Para empresas de menor porte e com o setor de RH menos estruturado, os desafios tendem a ser maiores. Na Castanhal, a queixa é grande. "O governo quer aproveitar essa ferramenta para pegar uma série de dados que não deveriam ser parte da relação trabalhador e empresa. Vamos acabar fazendo todo o trabalho de

informação do funcionalismo para o governo", afirma Meirelles, diretor da empresa. Para ele, os gastos com tecnologia e horas trabalhadas deveriam vir acompanhados de alguma compensação fiscal por parte do governo. "O banco de dados vai aumentar em mais ou menos 40% o volume de informações. Então será preciso trocar computadores, por exemplo", afirma.

Apesar das dificuldades na adequação, na Pflauser a ideia de implementação do sistema foi bem recebida por trazer uma perspectiva de igualar a competitividade entre as empresas. "Escuto muitas críticas, mas como funcionária de RH confesso que fico feliz com essa nova exigência. É difícil concorrer em termos de preço com empresas que não cumprem e pagam 100% das exigências trabalhistas", diz Cristina.

TREZE RESPOSTAS SOBRE O ESOCIAL

As empresas brasileiras com faturamento acima de R\$ 3,6 milhões terão de se adaptar ao eSocial. O novo sistema deve começar a funcionar pra valer dentro de um ano. As exigências do eSocial, também conhecido como folha de pagamento digital, ainda despertam muitas dúvidas de empreendedores e empresas de vários portes.

1) O que é o eSocial?

O eSocial (ou folha de pagamento digital), é a sigla para o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, e faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), lançado em 2007.

2) Quais mudanças esse sistema traz?

O eSocial vai mudar a forma como todas as empresas do Brasil lidam com as obrigações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas. Quando estiver em pleno funcionamento, o sistema vai unificar o envio dos dados sobre trabalhadores para o governo federal e permitir que as empresas prestem as informações uma única vez. A transmissão será por meio eletrônico, evitando papelada. Assim, não será preciso, por exemplo, realizar múltiplos envios de informações ao INSS, ao Ministério do Trabalho ou ao Fisco, por exemplo.

3) O eSocial será obrigatório?

Sim, o eSocial será obrigatório para todas as empresas do Brasil. No primeiro momento, apenas para aquelas que faturarem mais de R\$ 3,6 milhões. Segundo a Receita Federal, cerca de 1 milhão de empresas se enquadram nessa condição atualmente. No futuro, as companhias de pequeno porte também devem entrar no projeto, mas não há ainda previsão para isso. O certo é que as exigências serão menores.

4) Qual é o cronograma?

As empresas aguardam a publicação do manual definitivo do eSocial, o que deve ocorrer até outubro de 2014. Seis meses após isso haverá um período de testes e, mais seis meses depois, começa a obrigatoriedade. Como exige mudanças na cultura das empresas, o recomendado é começar a preparação o quanto antes.

5) Quais órgãos do governo estão envolvidos no projeto?

O projeto envolve a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal. Dessa maneira, o eSocial abrange todas as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas prestadas a esses órgãos. O Ministério do Planejamento também é parte do projeto, com a função de equalizar os interesses de todos as esferas envolvidas.

6) Quais são os benefícios esperados?

O governo espera reduzir a burocracia para as empresas e facilitar a fiscalização das obrigações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

Nove obrigações feitas mensalmente e anualmente pelas empresas para diversos órgãos (como o Caged, a Rais, a Dirf e a Gfip) serão substituídas por um único envio, diretamente para o sistema do eSocial. Nesse ambiente digital, os órgãos envolvidos acessarão as informações de seu interesse. No início, contudo, as atuais obrigações deverão coexistir com o eSocial.

Como o eSocial irá integrar todas as informações sobre os funcionários, a análise e cruzamento de dados ficará mais fácil para o governo. Em outras palavras, haverá mais fiscalização.

7) Quais atividades serão afetadas?

São exemplos: cadastramento de trabalhadores, eventos trabalhistas diversos (como admissão, demissão, afastamento, aviso prévio, férias, comunicação de acidente de trabalho, mudança de salário, obrigações de medicina do trabalho, folha de pagamento, ações judiciais trabalhistas, retenções de contribuições previdenciárias), imposto de renda retido na fonte, informações sobre FGTS.

8) Como o eSocial vai funcionar?

O empregador poderá acessar o site www.esocial.gov.br para enviar os dados ou fazer uma conexão direta entre o software usado pela empresa com o sistema do eSocial. Após a verificação da integridade das informações, a Receita vai emitir um protocolo de recebimento e o enviará ao empregador.

9) O sistema do eSocial corre o risco de ficar sobrecarregado no dia do envio da folha de pagamento?

Juntas, todas as empresas brasileiras devem gerar e enviar 200 milhões de arquivos por mês, segundo a previsão da Receita Federal. A expectativa é de que 50% desse volume mensal seja enviado perto do dia de fechamento da folha pagamento. Com essa expectativa, a Receita Federal afirma que o sistema do eSocial está preparado tecnologicamente para receber esse volume de informações sem erros.

10) Por onde começar?

O primeiro passo será o cadastramento dos funcionários que têm contrato de trabalho ativo com a empresa. Assim, não haverá a necessidade de informar os dados de quem já saiu da empresa. O modelo de identificação será modificado, para evitar o cruzamento de diversos registros. As empresas serão identificadas somente pelo CNPJ e os trabalhadores pela dupla CPF e Número de Identificação Social (NIS), que pode ser o PIS/PASEP ou NIT. Por isso, é importante que as empresas comecem o processo revisando as informações cadastrais dos empregados, para evitar inconsistências.

11) Dentro das empresas, qual departamento deverá cuidar da adequação ao eSocial?

A adequação ao eSocial envolve diversas áreas de uma empresa, entre elas: recursos humanos, tecnologia, fiscal, contábil, logística, folha de pagamento, medicina do trabalho e financeiro. Por isso, é importante que a própria direção da empresa entenda o impacto da mudança e incentive a criação de um grupo de trabalho que envolva responsáveis das diversas áreas. Será necessário realizar treinamentos e revisar rotinas de trabalho e também a maneira como os dados circulam dentro da empresa.

12) Qual o prazo para envio das informações?

O eSocial não muda a lei atual. O envio dos dados obedecerá aos prazos determinados na legislação atual referente a cada evento trabalhista. A admissão ou demissão de um empregado, por exemplo, deverá ser informada assim que ocorrer. O trabalhador não poderá começar a trabalhar antes de o arquivo com a respectiva informação ser transmitido. Já a folha de pagamento deverá ter envio mensal, até o dia 7 do mês subsequente.

13) O que acontece se a empresa que não se adequar?

O eSocial não altera nenhuma legislação, e sim muda a forma de envio e apresentação dos dados aos agentes do governo. Se hoje a empresa só sofre fiscalização quando um fiscal da Receita Federal ou do Ministério do Trabalho pede para ver os registros dos trabalhadores, com o eSocial a fiscalização será automática. A empresa que não se adequar ao eSocial poderá sofrer as punições já previstas nas legislações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.