

IMPLICAÇÕES CONTÁBEIS DA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL EM UMA FUNDAÇÃO DE APOIO*

Renê Roberto De Conto^{**}
Ana Tércia Lopes Rodrigues^{***}

RESUMO

Em meados de 2006, iniciou-se um projeto para unificar todas as informações prestadas pelo empregador/contribuinte, uma ideia que fazia parte da implantação do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital). Desse projeto nasceu o eSocial, que objetiva agregar as informações fornecidas pelos empregadores e contribuintes a respeito do trabalhador. O presente estudo pretende analisar as implicações que um sistema desse tipo pode causar em uma fundação de apoio, tendo em vista que se trata de um processo disruptivo, portanto, capaz de ocasionar mudanças relevantes na forma como as informações são elaboradas e transmitidas, principalmente na área de recursos humanos. A pesquisa é classificada como qualitativa, descritiva e estudo de caso. Através de entrevistas com responsáveis por setores de contabilidade e recursos humanos, bem como análises de mercado, foi possível verificar os procedimentos necessários à realização de uma transição gradual e progressiva para o novo sistema. Os resultados apontaram que, além da maneira como os procedimentos de elaboração e gestão da informação ocorrem, a área de tecnologia da informação deveria ser totalmente reestruturada para se adequar à nova realidade; na mesma medida, desempenha um papel fundamental na comunicação entre os setores, e propicia uma ferramenta confiável de gestão da informação.

Palavras-chave: eSocial. Fundação de Apoio. Estudo de Caso.

* Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no primeiro semestre de 2018, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

** Graduando do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. E-mail: rene236@hotmail.com.

*** Orientadora: Mestre em Administração e Negócios pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS); Especialista em Administração e Planejamento para Docentes pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA); Professora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: ana.tercia@ufrgs.br.

ACCOUNTING IMPLICATIONS OF ESOCIAL IMPLANTATION IN A SUPPORT FOUNDATION

ABSTRACT

In mid-2007, a project was started to unify all the information provided by the employer/taxpayer, an idea that was part of the implementation of SPED (Public System of Digital Bookkeeping). From this project was born eSocial, which aims to unify all the information supplied by employers and taxpayers regarding the worker. The present study aims to analyze the implications that such a system can have in a support foundation, given that it is a disruptive process, hence, able to cause significant changes in the way information is produced and transmitted, especially in the area of human resources. The research is classified as qualitative, descriptive and a case study. Through interviews with those responsible for human resources and accounting, besides market analysis, it was possible to verify the procedures necessary for the sectors to make a gradual and progressive transition to the new system. The results pointed out that, in addition to the way the procedures for elaboration and information management were performed, the field of information technology should be totally restructured to fit the new system, as well as playing a key role in communication between sectors and providing an information management tool that managers can rely on.

Keywords: eSocial. Support Foundation. Case Study.

1 INTRODUÇÃO

Com a futura implantação do eSocial, que substituirá diversos documentos e declarações elaborados pelos empregadores/contribuintes na atualidade, o modo como as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias, fiscais e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) são repassadas ao Governo Federal sofrerá uma série de alterações. Tais mudanças almejam intensificar o detalhamento e garantir a veracidade das informações prestadas aos órgãos competentes. Com esse sistema, o governo poderá exercer um controle mais efetivo sobre as empresas, em se tratando de questões relativas aos empregados. Porém, ainda há muita incerteza e especulações acerca da verdadeira magnitude desse projeto e de suas reais consequências para as empresas brasileiras.

Atualmente, as interpretações mudam de acordo com o perfil de cada indivíduo: os empregadores acreditam que a maneira como as informações serão fornecidas será mais simples, e o tempo despendido com o preenchimento das mesmas será menor. Contudo, os profissionais

atuantes na área não concordam. Afinal, embora o eSocial substitua diversos documentos e declarações, percebe-se uma cobrança maior de detalhamento das informações solicitadas, o que exigirá do profissional de recursos humanos uma nova postura em relação ao seu trabalho; não somente uma reorganização de sua rotina, como um maior conhecimento da legislação e observação dos procedimentos adotados.

Para o desenvolvimento do tema, será utilizada a modalidade “estudo de caso”. De acordo com Raupp e Beuren (2003), o estudo de temas específicos em determinada área da contabilidade possibilita uma visão mais detalhada e, por consequência, mais profunda do caso estudado, fornecendo reflexões amplas e sistemáticas. Além disso, segundo Gil (2007), esta modalidade de pesquisa é largamente usada nas ciências sociais. Fonseca (2002, p. 33) explica que:

Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador.

O estudo das implicações desse novo projeto do Governo Federal foi conduzido em uma fundação que tem por objetivo dar apoio e suporte aos programas de pesquisa e desenvolvimento realizados por uma universidade. Optou-se pela modalidade estudo de caso pois o pesquisador se encontra inserido no quadro de funcionários da organização e possui conhecimento dos procedimentos adotados por ela.

A fundação divide-se em projetos, e cada um destes dispõe de uma pesquisa na área por eles estudada – com exceção da Administração, setor em que se encontram os funcionários responsáveis pelo gerenciamento dos projetos propriamente ditos.

A problemática deste estudo foca-se nos obstáculos enfrentados pela fundação e por seus funcionários para se adaptar à nova dinâmica de trabalho, apresentada com a implantação do eSocial, que demandou uma ação conjunta dos setores da entidade para o cumprimento das obrigações impostas por esta iniciativa implantada pelo Governo Federal. Também serão analisadas as medidas mais coerentes a serem implementadas dentro da organização para uma

melhor adequação à nova exigência. Sendo assim, a questão problema que referencia este artigo é: “Quais as implicações contábeis do eSocial em uma fundação de apoio?”.

O estudo pretende avaliar as melhores formas de aderir ao eSocial, tendo como objetivo geral averiguar o impacto contábil provocado pela implantação do eSocial na fundação analisada. Já os objetivos específicos, necessários para direcionar o assunto e ressaltar pontos importantes, são os seguintes:

- analisar o impacto desta transição no setor de recursos humanos;
- analisar o impacto desta transição no setor contabilidade;
- analisar o impacto desta transição na organização como um todo;
- analisar o impacto desta transição na área de Saúde e Segurança do Trabalho;
- analisar os ajustes que terão de ser realizados no setor de TI;
- sugerir propostas de implantação de sistemas de informações gerenciais para um controle mais detalhado e minucioso das atividades realizadas;
- identificar os empecilhos que dificultam ou poderão dificultar a implantação;
- identificar os processos mais afetados e como se preparar para ajustá-los;
- sugerir propostas para os gestores implantarem o novo sistema da forma mais consciente e organizada possível.

As novas exigências consequentes da implantação desse projeto demandarão da organização uma reestruturação dos procedimentos adotados, considerando a magnitude do eSocial e suas implicações dentro da entidade, capazes de alterar significativamente o cotidiano de seus funcionários. Logo, serão analisados quais obstáculos podem vir a surgir e quais medidas devem ser tomadas para cumprir a demanda que se aproxima, como a reorganização dos setores (principalmente dos departamentos de pessoal e financeiro), a admissão de novos funcionários e realocação dos mesmos com revisão de suas atribuições e, se viável, a implantação de um sistema de informação gerencial para melhor comunicação e troca de informações entre os setores da entidade.

As transformações ocorridas nos últimos tempos com a implantação do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) têm instigado grandes mudanças nas empresas brasileiras. Os empregadores e funcionários estão cada vez mais conscientes de que a qualificação é essencial, tanto para cumprir as exigências governamentais quanto para fazer um bom trabalho, uma vez que é necessário ter bons conhecimentos em legislação para desenvolver atividades que até

recentemente não eram vistas como relevantes – por exemplo, as informações pertinentes ao vínculo empregatício.

No entanto, essa interpretação é errônea e, com a implantação do eSocial, ela será extinta, cedendo espaço para o profissional que estiver disposto a prestar seu serviço com zelo à legislação. Deste modo, torna-se oportuno o estudo desse novo projeto, para que os envolvidos na área possuam informações em abundância para prestarem seus serviços conscientes de suas responsabilidades.

A análise e o estudo da implantação do eSocial em uma fundação de apoio, sem fins lucrativos e com características bastante particulares se mostra adequada, por se tratar de uma atividade específica, de natureza distinta da maioria das empresas brasileiras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, será apresentada a fundamentação teórica utilizada para analisar o impacto da implantação contábil do eSocial em uma fundação de apoio.

2.1 CENÁRIO ATUAL

A forma das empresas declararem suas informações para o Estado sempre foi uma preocupação do governo. Nos esforços para as entidades se empenharem na elaboração de declarações e documentos importantes ao controle governamental sobre as mesmas, seja por motivos de arrecadação de impostos ou para proporcionar os devidos direitos aos trabalhadores, o governo tem adotado diversas medidas punitivas – as quais abrangem da implantação de multas à proibição das empresas funcionarem. Pode-se dizer que, desde o governo de Getúlio Vargas, os órgãos governamentais aumentaram a fiscalização das organizações gradativamente.

Nesse cenário, as fundações públicas ocupam uma posição bastante específica no tocante ao seu relacionamento com a administração pública. O Decreto-Lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967, artigo 5º, inciso IV, define como Fundação Pública:

[...] a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos

respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes (BRASIL, 1967).

Isto é, as fundações, independentemente do interesse público a que se destinam, se sujeitam às mesmas obrigações das pessoas jurídicas de direito privado, devendo recolher impostos e cumprir suas obrigações previdenciárias, bem como responder ao Tribunal de Contas.

Neste sentido, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (1989, p. 175) afirma que:

A posição da fundação governamental privada perante o poder público é a mesma das sociedades de economia mista e empresas públicas; todas elas são entidades públicas com personalidade jurídica de direito privado, pois todas elas são instrumentos de ação do Estado para a consecução de seus fins; todas elas submetem-se ao controle estatal para que a vontade do ente público que as instituiu seja cumprida; nenhuma delas se desliga da vontade do Estado, para ganhar vida inteiramente própria; todas elas gozam de autonomia parcial, nos termos outorgados pela respectiva lei instituidora.

Hoje em dia, as empresas são obrigadas a preencher diversas declarações e documentos, muitas vezes com as mesmas informações, como o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP), a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP), o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Em meados de 2007, iniciou-se um projeto para unificar todas as informações prestadas pelo empregador/contribuinte, uma ideia que fazia parte da implantação do SPED. Esse projeto tinha como foco não apenas reunir os dados elaborados para o governo, mas também facilitar o acesso a estes para diversos órgãos governamentais: Caixa Econômica Federal, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Receita Federal.

O CAGED, por exemplo, é um dos casos passíveis de extinção. O coordenador do projeto do eSocial no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), José Alberto Maia (*apud* CONGO; PASSARELI, 2014), afirma: “A partir do eSocial, os dados ficarão num só lugar. Quando estiver em pleno funcionamento, não haverá mais a necessidade de informar RAIS e CAGED, porque os dados já estarão lá”.

Dentre os órgãos citados, a Receita Federal foi a que teve maior influência na elaboração do projeto, talvez pela grande autonomia e competência para desenvolver uma iniciativa desta magnitude. Destaca-se a estrutura que esse órgão possui, tanto em termos de pessoal quanto de tecnologia de informação, para lidar com eficiência com um grande número de informações.

2.2 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

O eSocial, projeto do Governo Federal, será o novo sistema de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais devidas pelas empresas. Abarcará, de forma padronizada e simplificada, diversas obrigações ainda feitas através de diferentes declarações, que muitas vezes contêm as mesmas informações. Os principais objetivos do eSocial são desburocratizar a maneira como as informações são prestadas, reduzir os custos e o tempo para elaboração das declarações contábeis, melhorar a fiscalização das obrigações trabalhistas e, principalmente, armazenar todas as informações em um banco de dados único.

O eSocial, conforme definição apresentada no manual oficial da iniciativa,

[...] é um projeto do Governo Federal, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do e-Social, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS (PORTAL ESOCIAL, 2018).

Segundo Roberto Duarte (2014), um dos maiores especialistas em SPED no Brasil,

[...] o eSocial é o 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, dentre outros.

Nessas circunstâncias, percebe-se que o eSocial será o maior desafio na área de escrituração digital já enfrentado pelo setor de recursos humanos. Exigirá total remodelagem na prestação de informações e reestruturação dos sistemas de informações gerenciais da empresa, que deverão, necessariamente, se comunicar com outras áreas da organização com uma maior frequência.

Assim, é importante que haja uma descentralização das atividades, refletida no *software* utilizado pela empresa. Sobre isso, Fantoni (2017, p. 74) afirma:

A descentralização, muitas vezes, só será possível, caso o software mantenha rotinas, pelo menos, acessíveis remotamente. O ideal é que o software fosse full web. A diferença básica entre acesso remoto e full web é que, enquanto o primeiro sempre necessita de pré-instalação de dispositivo nos equipamentos de onde será acessado o sistema, para o segundo, basta que o equipamento esteja conectado à internet e possua um navegador *web*.

O sistema *full web* facilita o trabalho de envio e busca de informações, pois se o equipamento for danificado, os colaboradores não precisam aguardar o conserto, bastando apenas que realizem os ajustes em outro equipamento.

De acordo com Rezende, Silva e Gabriel (2017):

os empregadores de todo o Brasil terão muito trabalho, que não se concentrará apenas nos setores de Recursos Humanos (RH). Praticamente todas as áreas das empresas terão que se envolver neste projeto, com destaques para RH, Financeiro e Contabilidade, Medicina e Segurança do Trabalho, Jurídico e equipe de Tecnologia da Informação (TI).

Esse é um ponto que merece atenção: mais preocupação e controle sobre a saúde e a segurança do trabalhador são aspectos muito cobrados com o novo sistema, considerando que os afastamentos e as doenças laborais devem ser registradas à medida que forem ocorrendo.

No entanto, esses fatores podem representar uma oportunidade única para o setor de recursos humanos, que conseguirá rever todos os seus processos e identificar questões a serem melhoradas, otimizando os serviços de RH e produzindo ferramentas para aumentar sua competitividade no mercado. As facilidades trazidas para este setor estão claras no próprio site do eSocial:

O sistema vai simplificar e racionalizar o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, eliminando declarações e formulários exigidos pela Previdência Social, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Caixa Econômica Federal e pela Receita Federal (ESOCIAL, 2014).

Matavelli (2014) define o eSocial como o Sistema de Escrituração Fiscal e Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – uma espécie de SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que proporciona o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias em uma plataforma “online”. Logo, verifica-se que os processos poderão ser aprimorados, diminuindo os documentos físicos exigidos e a burocracia, além de concentrar em única plataforma online as informações exigidas pelo Governo Federal.

Para o governo, essa implantação significa um marco na forma como o Estado exercerá o controle das empresas – com muito mais detalhamento, antecedência e fidedignidade. Entretanto, ainda plana uma penumbra de incerteza quanto aos benefícios de tal transição para as empresas, principalmente no que tange às multas em caso de irregularidades na prestação de informações; especula-se que estas serão aplicadas em caso de atraso, retificação e inconsistência.

O artigo 9º da Portaria Interministerial MF/MPS/MTE, divulgada apenas no manual do eSocial, estabelece: “Aquele que deixar de prestar as informações no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões ficará sujeito às penalidades previstas na legislação específica” (PORTAL ESOCIAL, 2018). Porém, o eSocial não determinará penalidades; elas já se encontram nas normas existentes, tais como: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Regulamentos da Previdência Social, Regulamento do Imposto de Renda, etc. O projeto do eSocial somente pretende que estas normas sejam observadas com mais rigor, pois o cruzamento de informações, principalmente por parte da Receita Federal, se intensificará com a implantação do sistema.

Conforme Roberto Plá, um dos responsáveis pelo projeto do eSocial do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), o sistema está sendo dimensionado para operar com mais de 10 milhões de empregadores, registrar o cadastro de mais de 65 milhões de empregados e receber mais de 200 milhões de eventos por mês. Plá explica ainda que “o governo terá instrumentos muito eficientes para controlar a receita previdenciária, tributária e de FGTS, além de ter muitas informações para a fiscalização trabalhista” (SERPRO, 2015).

Contudo, a gestão mais detalhada de informações pode se tornar uma ferramenta de grande utilidade num ambiente competitivo. Na opinião de Ortega e Pilenghy (2001, p. 9), “a ECD, como todo o projeto do SPED, é mecanismo de revolução da área contábil, e os reflexos dessa revolução estão presentes nos relacionamentos fisco e empresa, com clientes, fornecedores, entre outros”. Sobre isso, Turban *et al.* (2005) acrescentam que “a infraestrutura de tecnologia de informações de uma organização consiste nas instalações físicas, componentes de TI, serviço de TI e gerência de TI, que oferecem suporte à organização interna”.

Ferreira (2006), igualmente, se posiciona a respeito do tema, reiterando que “uma empresa só será mais dinâmica, mais agressiva e mais atuante que outras na medida em que utilizar de sistemas de informações de ponta e, por consequência, pessoas capacitadas para manusear tais”.

O emprego de práticas irregulares por funcionários e patrões tornar-se-á menos comum. Segundo Claudio Nasajon (2014):

Um efeito colateral do eSocial, contudo, será sentido nas relações entre empregados e empregadores. Até agora, se um empregado desejava sair de férias na semana seguinte porque ganhou uma viagem num sorteio, poderia negociar com seu chefe e arranjava-se tudo com uma notificação de férias feita com data retroativa. Isso acaba. O aviso de férias deverá ser dado com antecedência de 30 dias diretamente no site do eSocial, o que inviabilizará “avisos retroativos”. O lado bom é que antes o empregador também podia impor as férias para o dia

seguinte, se isso lhe fosse conveniente, usando o mesmo artifício de aviso retroativo – e isso também acaba.

Em consonância com o que está apresentado no portal do programa, quando for implantado em sua totalidade, o eSocial será estendido aos demais empregadores, pessoas físicas e jurídicas, trazendo diversas vantagens em relação à sistemática atual, tais como:

- Atendimento a variados órgãos do governo por meio de uma única fonte de informações, cumprindo uma série de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias;
- Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do eSocial, viabilizando a automação na transmissão das informações dos empregadores;
- Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.

Nota-se a necessidade das empresas se readequarem a uma nova realidade. Será preciso que os funcionários se qualifiquem para lidar com o novo sistema e que as empresas se atualizem quanto à prestação de contas de seus serviços. Ou seja, cursos de capacitação na área serão imprescindíveis.

O Decreto n. 8373, de 11 de dezembro de 2014, instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). O documento contém as premissas básicas do eSocial e os princípios que regem o sistema, listados a seguir:

- I – viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II – racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III – eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV – aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V – conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte (BRASIL, 2014).

Embora o decreto forneça informações básicas sobre o sistema, conteúdos mais aprofundados – como documentação técnica e formas de implantação – podem ser encontrados no portal do eSocial. Nele, estão descritas as seguintes obrigações a serem comunicadas através do projeto (PORTAL DO ESOCIAL, 2018):

- GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
- CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.
- LRE – Livro de Registro de Empregados

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
 CD – Comunicação de Dispensa
 CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
 PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
 DIRF – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
 DCTF – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
 QHT – Quadro de Horário de Trabalho
 MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
 Folha de pagamento
 GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
 GPS – Guia da Previdência Social

No site também se encontra a notícia de que, segundo a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 02/2016, publicada em 31 de agosto de 2016 no Diário Oficial da União, a implantação do sistema será realizada em duas etapas. Com a primeira, ocorrida a partir de 1º de janeiro de 2018, a utilização do eSocial Empresas passa a ser obrigatória para empregadores e contribuintes com faturamento apurado, no ano de 2016, superior a R\$ 78 milhões. Já após 1º de julho de 2018, a obrigatoriedade começa a se estender aos demais empregadores e contribuintes, independentemente do valor de faturamento anual.

Um dos resultados mais apontado por especialistas será a igualdade que o sistema trará para as empresas atuarem de forma mais competitiva no mercado, eliminando as organizações sonegadas e favorecendo as que cumprem “as regras do jogo”. Acerca disso, Mauro Negrini (2013, p. 17) afirma:

A significant gain to the tax authorities and the society is the acquisition of an environment which is much more democratic in terms of competition. After all, if public managers actually execute their auditing tasks and consequently remove all the fraudulent, malicious and unfairly competitive companies from the market, we will have a new business scenario in the medium term.

Não obstante, também representará um momento importante às organizações e, principalmente, aos seus setores de recursos humanos, pois exigirá que as empresas automatizem suas tarefas, eliminando papéis e informatizando seus dados com o apoio da TI. Para isso, será não só recomendável, mas indispensável, que as organizações adquiram sistemas de informação ERP (Enterprise Resource Planning), conforme cita Valmir Neves 2013, p. 22):

The existing bureaucracy in Brazil is another obstacle raised by the author. This need for calculations and generation of obligations/information does not only ask for, but requires the existence of an ERP in organizations. Managing a business is no longer a job that could be done once by amateurs, it requires professional management now. The ERP is the basis for this management, and also provides information to the SPED. The importance of those management systems is such

due to the difficulty of providing detailed information by the accounting companies, once responsible to send their customers data to the tax authorities. As Roberto Dias points out with excellence, the opportunities for technology companies are open, since less than 1% of organizations uses ERPs.

Odair Rocha Fantoni menciona os benefícios da escolha de um bom sistema de informação gerencial:

[...] o auxílio de um excelente software para gestão de pessoas será fundamental, pois, além da geração correta dos arquivos (leiaute dos eventos), mensageria (controle de envios e retorno dos arquivos gerados), será extremamente importante o gerenciamento prévio das informações, tarefa esta que considero humanamente impossível de ser realizada no detalhe. Portanto, para as empresas que atualmente utilizam, tão somente, módulo “folha de pagamento”, aconselhamos a aquisição, pelo menos, dos módulos saúde ocupacional (medicina e segurança no trabalho), treinamento, benefícios e apuração do ponto, que serão fundamentais na gestão das informações para o eSocial. Acrescente-se, se possível, o módulo portal do colaborador e portal do gestor (FANTONI, 2017, p. 14).

Entretanto, será necessário um esforço considerável das empresas antes da implantação desses sistemas informatizados. Não basta implantar um sistema ERP sem prévio ajustamento entre os setores de uma empresa e a forma de elaboração de seus processos como um todo. Esse fato é bem observado por Mauro Negrini (2013, p. 93):

It is common to acquire a system of the category called ERP (Enterprise Resource Planning), a system integrated in its modules, and believe that the problems related to the Public System of Digital Bookkeeping are over. Note that the systems developed to operate in different business segments often need adjustments in their functionality and to meet the company's business. That means that the generalist essence of the ERP system will not have the features to suit a segment or a particular company. That is absolutely normal and I do not criticize any company that develops such a system. What can't be seen as reality is to believe that, because the maintenance contract signed between the parties includes the forecast of meeting tax demands, the ERP system should provide any and all situations in the way that users want.

Nessas circunstâncias, é essencial que as organizações providenciem um planejamento estratégico anterior à introdução de sistemas informatizados, e com a fundação de apoio estudada não seria diferente. Afinal, analisando a organização dos setores da fundação, percebe-se que não há um processo que envolva a totalidade das áreas e atividades realizadas no âmbito interno. Os setores são independentes e, quando necessário, o contato para dirimir dúvidas ou solucionar possíveis problemas é feito por telefone ou e-mails informais. Para trabalhos em conjunto, são organizadas reuniões voltadas a determinar metas e condições.

Com a implantação do eSocial, setores que antes não se envolviam em demasia na área de recursos humanos, como o jurídico e o de Saúde e Segurança do Trabalho, terão envolvimento contínuo no setor – o primeiro porque terá de exercer um papel de assessoria permanente, considerando a complexidade e extensão da legislação trabalhista de nosso país, e o segundo devido às novas exigências governamentais. Além, é claro, da área de TI, pois o Monitoramento da Saúde do Trabalhador foi criado especificamente para englobar os eventos desta, conforme cita Fantoni (2017, p. 34):

[...] neste evento, além das informações dos ASOs – Atestados de Saúde Ocupacional, devem ser detalhadas informações diversas relacionadas com monitoração da saúde do trabalhador, relacionadas à exposição aos riscos ambientais, tais como: exames complementares; interpretação de exames; informações do médico e do serviço de saúde responsáveis e informações do médico encarregado dos exames. Atenção especial para o envio dos ASOs admissionais que devem observar o mesmo prazo para envio do evento “Admissão”. Outros tipos de ASOs têm prazo para envio até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao da realização.

O autor complementa:

As informações relativas aos ASOs – Atestado de Saúde Ocupacional e Exames Complementares serão enviadas, ao eSocial, por meio do evento S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador, e tais informações serão obrigatórias, apenas, após 6 (seis) meses do início de vigência do eSocial, observada a obrigatoriedade de cada Empresa, Entidade ou Órgão Público. Portanto, no envio dos Vínculos Iniciais, não haverá necessidade de envio das respectivas informações (FANTONI, 2017, p. 102).

Segundo pesquisa realizada pela PricewaterhouseCoopers (2015), 43% dos entrevistados apontaram o RH como a área que mais demandará cuidados. Em seguida, apareceram Segurança e Saúde do Trabalho (16%), Tecnologia da Informação (11%), Fiscal e Jurídico (3%) (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2016).

Logo, recomenda-se a organização de uma equipe (que pode ser composta pelos próprios supervisores dos setores) para a elaboração de um planejamento estratégico que vise a consagrar todas as necessidades e peculiaridades de cada setor. E, após realizada esta etapa, apresentá-la ao time de TI encarregado de implementar o sistema ERP na fundação.

A estrutura do eSocial já consta no manual do sistema, disponível no site oficial do projeto. As informações a serem prestadas foram divididas em “eventos” e agrupadas em quatro categorias: eventos iniciais; tabelas; eventos não periódicos; eventos periódicos.

Cada evento é codificado pela letra “S”, hífen e uma ordem numérica com quatro dígitos. Por exemplo: S-1000, que indica o cadastro das Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público. No manual será encontrado um leiaute para cada evento específico. Para ver quais são os campos pedidos em cada um dos leiautes, consulte os Leiautes do eSocial v2.4, disponíveis no site do eSocial (REZENDE; SILVA; GABRIEL, p. 18, 2017).

De acordo com o Comitê Diretivo do eSocial, as empresas, os órgãos públicos, os equiparados a empresas e os segurados especiais serão obrigados a aderir ao eSocial. A implementação será gradual e ocorrerá por fases e datas definidas pela Resolução n. 2, de 30 de agosto de 2016. A fundação, por se tratar de um órgão público, deverá aderir ao eSocial em 1º de julho de 2018.

Para tanto, será fundamental o entendimento da gerência contábil sobre a maneira mais conveniente de manipular estes dados. Como as informações do eSocial são produzidas pelo setor de recursos humanos, precisará haver um alinhamento no modo de elaborar as informações (na contratação de um funcionário, por exemplo) e na inserção desses dados no sistema da organização.

Os setores deverão estabelecer meios para assegurar que as informações não se percam e sigam um mesmo caminho até sua adição aos livros contábeis. É fundamental que as contas nas quais essas informações devem ser inseridas sejam previamente acordadas entre os setores envolvidos na operação, pois a função sistema ERP se limita a receber, organizar e apresentar as informações, porém, o trabalho e a responsabilidade de decidir como os dados serão apresentados cabem ao contador, conforme o entendimento de Roberto Dias Duarte (2013, p. 119):

The transactions bookkeeping is generated by the company's management system (ERP). The accounting office receives electronic files with accounting/tax movements and performs the adjustments and entries for the closing process. The accountant is still responsible to generate the SPED files using the systems of his office.

Com esta afirmação, o autor reitera o papel de decisão do contador na elaboração e em todo o processo de fechamento das demonstrações contábeis.

Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 112) propõem cinco passos para a implantação do eSocial: planejamento do projeto; diagnóstico do cenário atual; aderência às normas trabalhistas e previdenciárias; revisão dos processos e políticas de RH; saneamento dos dados. A seguir, serão analisados cada um dos passos mencionados.

2.2.1 Planejamento do projeto

Para que a fundação tenha êxito na implantação do eSocial, não é apenas necessário que o projeto seja estudado e os profissionais capacitados: é preciso uma total reestruturação interna para que os setores possam trabalhar com integração e, ao mesmo tempo, mantenham sua autonomia. Ou seja, a organização terá de promover um *empowerment* (descentralização de poderes).

Recomenda-se a elaboração de um planejamento estratégico elaborado por uma equipe intersetorial que represente todos os setores da fundação. Além disso, a governança (diretores e envolvidos na alta administração) devem estar cientes da extensão do projeto, podendo discutir as melhores formas de implementação do sistema com seus gestores. O auxílio de uma consultoria especializada é amplamente recomendado neste caso.

2.2.2 Diagnóstico do cenário atual

Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 121) citam que “é preciso identificar os sistemas envolvidos no processo do eSocial dentro da organização, se precisam ser atualizados, se existe uma nova versão disponível, verificar se o fornecedor do software possui uma solução que atenda ao projeto, etc.”.

Assim, será necessário que o empregador mapeie os processos que geram as informações e como eles podem ser redefinidos para que fiquem de acordo com os formatos indicados no manual do eSocial.

2.2.3 Aderência às normas trabalhistas e previdenciárias

O atendimento às normas trabalhistas e previdenciárias exigirá que as organizações interrompam alguns procedimentos realizados internamente e que fogem ao descrito na legislação – os tais “acordos informais”, muito comuns no pagamento de férias.

A organização dos dados cadastrais dos colaboradores não poderá ser postergada, tendo em vista que inconsistências serão apontadas. A respeito disso, Fantoni (2017, p. 103) diz:

O governo disponibilizou área para realização da qualificação cadastral de todos os trabalhadores. Nesta qualificação cadastral as informações enviadas pela empresa serão comparadas com as informações existentes nas bases citadas, e possíveis não conformidades serão informadas, bem como indicados os procedimentos para ajustes. Entretanto, em alguns casos, os ajustes ficarão a cargo dos próprios trabalhadores e pode levar até meses para a conclusão. Desta forma, será aconselhável iniciar os processos de qualificação cadastral o quanto antes a fim de evitar problemas no início de vigência do eSocial.

As bases para comparar as informações prestadas são o CPF (Cadastro de Pessoa Física), o CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) e o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 124) afirmam:

Feito o saneamento dos dados cadastrais, chegou o momento de mapear a conformidade com a legislação em vigor. Com o advento do eSocial será complicado atender aos “acordos informais”, comuns nas organizações atualmente. Então, nesse momento, é preciso fazer um ajuste para atender à legislação.

Por isso, é recomendado que os setores busquem cursos e palestras sobre o tema, visto que o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) é algo novo para a área de recursos humanos – embora não para o setor contábil, que já realizava a escrituração das informações contábeis e fiscais.

2.2.4 Revisar processos, sistemas e políticas de RH

Esta fase visa à correção de possíveis falhas que possam vir a ocorrer nos sistemas de informações gerenciais da empresa e dos processos internos após a adesão à legislação em vigor. Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 125) propõem as seguintes atividades nesta etapa:

- adequar processos críticos para o eSocial, mapeados no passo anterior (admissão, férias, rescisão, pagamentos, etc.);
- rever as políticas de RH, se for o caso;
- acompanhar as atualizações/aquisições de sistemas e corrigir as inconsistências levantadas nos passos anteriores;
- adquirir, se necessário, um sistema de mensageria e sua integração com os sistemas internos e de terceiros, para o envio dos arquivos XML.

Ao final destes passos, a equipe do projeto terá como resultado:

- processos críticos identificados, revisados e/ou criados;
- tratamento dos riscos envolvidos nos eventos e nos processos internos que possuem impacto direto no eSocial;
- políticas de RH revisadas para garantir a qualidade das informações e os prazos legais;
- sistemas atualizados e prontos para a geração dos arquivos XML;
- sistema para envio do eSocial.

2.2.5 Saneamento dos dados

Esta etapa carece de uma força-tarefa dos setores da organização para que os dados sejam verificados e corrigidos, se necessário. Será um trabalho árduo, exigindo determinação dos envolvidos, mas fundamental para evitar problemas futuros.

Rezende, Silva e Gabriel (2017, p. 127) propõem que os seguintes dados sejam atualizados nesta etapa:

- as informações do empregador;
- a estrutura de dados que será enviada nos eventos de tabela;
- os cadastros dos empregados junto aos órgãos do governo (CPF, CNIS, data de nascimento e nome), tarefa que pode ser feita anteriormente aos passos;
- os dados pessoais do empregado e de seus dependentes;
- as informações dos contratos dos empregados (salário, cargo, local de trabalho etc.);
- o cadastro de trabalhadores sem vínculo;
- as informações cadastradas nos sistemas para cada campo e evento, pois estas deverão estar de acordo com aquelas pedidas pela estrutura do manual do eSocial;
- as tabelas de mapeamento e de diagnóstico dos campos por evento.

Finalizado o passo, a equipe do projeto terá como resultado os seguintes produtos:

- base de dados com os cadastros revisados (saneamento dos dados iniciais e de tabelas);
- relatório das informações faltantes e plano de ação para o seguimento.

2.2.6 Demais propostas de implantação

Uma das propostas mais difundidas para uma implantação consciente do eSocial é a aquisição de um sistema de “mensageria”, almejando um maior contato entre empregadores e empregados. Fantoni (2017, p. 206) explica por que este sistema pode ser útil à organização:

As informações dos arquivos, quando aceitas pelo eSocial, não requerem ações maiores por parte dos softwares, entretanto, se a resposta for de erro de informação, obrigatoriamente, o software deverá avisar de imediato os usuários, objetivando, por parte destes, ações corretivas necessárias para que seja enviado novo arquivo ao eSocial.

Sendo um dos colaboradores para o desenvolvimento do eSocial, Fantoni ainda sugere treze tarefas prévias que podem ser úteis aos gestores:

- Recadastramento dos Colaboradores;
- Qualificação Cadastral (CNIS/eSocial);
- Revisões/Definições/Ambientes de Trabalho;
- Elaboração/Revisões das Descrições das Atividades Desempenhadas;
- Mapeamento das Necessidades de Treinamentos Obrigatórios;
- Revisões dos Códigos da CBO dos Cargos Existentes na Empresa;
- Revisão das Lotações;
- Revisão/Elaboração do Acordo de Nível de Serviço (ANS ou SLA, do inglês *Service Level Agreement*);
- Revisão de todos os Horários/Jornadas;
- Revisão do Contrato de Trabalho;
- Análise e, se for o caso, ajustes das informações para os arquivos digitais (MANAD) e de registro eletrônico;
- Estudar a possibilidade de descentralização de atividades;
- Indicação da natureza das rubricas e códigos de incidências para as verbas utilizadas pelo empregador.

Independentemente do método de implantação adotado pela organização, é importante salientar que uma boa implementação depende de um planejamento estratégico adequado, que envolva todos os setores da fundação, principalmente contabilidade e recursos humanos, e que todos os controles internos sejam remodelados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O problema levantado neste trabalho foi abordado de forma qualitativa. São apresentados os procedimentos necessários para utilização do eSocial na entidade pesquisada, com o intuito de melhorar o entendimento sobre o assunto, coletando informações relevantes no processo de análise da temática estudada. Segundo Martins e Theóphilo (2009), na pesquisa qualitativa busca-se descrever, compreender e interpretar os fatos e fenômenos de uma população e, na pesquisa quantitativa, quantificam-se os dados para aplicação de técnicas ou testes estatísticos.

Nesta seção, mostra-se o enquadramento metodológico da pesquisa e as características da organização analisada. O estudo se classifica pelo modo de abordagem do problema e por seus objetivos.

Trata-se de um trabalho descritivo, pois reproduz as características e consequências da implantação do eSocial em uma organização. Andrade (2007, p. 114) esclarece que, na pesquisa descritiva, “[...] os fatos são observados, registrados, analisados, classificados, sem que o pesquisador interfira neles”.

Para uma melhor exemplificação da implantação do eSocial na prática, foi feita uma entrevista com os supervisores do setor contábil e de recursos humanos de uma fundação pública de direito privado. As questões foram estruturadas em uma entrevista, conforme segue.

a) Como o eSocial foi recebido?

Supervisor de Contabilidade – Quando identificamos a necessidade de implantação, os primeiros passos foram nos atualizar sobre essa obrigatoriedade. Realizamos diversos cursos, assistimos palestras, mas, ainda assim, o eSocial estava em processo de mudanças. Neste caso, a cada semana havia uma alteração nos blocos, ou nas exigências do órgão fiscalizador. Mesmo hoje, após a aprovação da reforma trabalhista, identificamos que já no eSocial há previsão de preenchimento de informações que previam essas mudanças. Dito isso, a implantação ainda está ocorrendo e os testes serão realizados, mas foi uma exigência bem complicada de se atender.

Supervisor de Recursos Humanos – No primeiro momento, nos surpreendemos com o volume de informações a serem declaradas aos órgãos do governo, de que forma seria o envio, a periodicidade e o prazo legal para início das informações. Posteriormente, entendemos que é necessária a unificação das informações de folha de pagamento, fiscais e previdenciárias, de maneira a centralizar o envio a um órgão validador do governo, no caso, a Receita Federal. Por conseguinte, a fiscalização às empresas será mais eficaz, identificando as que não estão ajustadas à legislação vigente, e que não estão recolhendo os impostos de forma correta.

Análise da Percepção – As respostas de ambos os supervisores refletem o clima de incerteza que pairava sobre as empresas antes da implantação. Os diversos ajustes que o governo fez e as prorrogações contribuíram para o acúmulo de dúvidas sobre como seriam prestadas as informações para o setor público com este novo sistema.

b) Quando iniciou a implantação e quais foram os processos mais afetados nas rotinas contábeis?

Supervisor de Contabilidade – Não tenho bem certeza de quando, pois as principais mudanças afetam diretamente o setor de recursos humanos, embora o eSocial esteja diretamente ligado à nova obrigação fiscal imposta pela Receita Federal, a EFD-Reinf. Em se tratando da parte contábil, as mudanças mais consideráveis foram a níveis de prestação de informação e relatórios a serem fornecidos ao setor de recursos humanos, bem como a exigência de muito mais informações por parte do prestador do serviço.

Supervisor de Recursos Humanos – No que refere-se à folha de pagamento, inicialmente, enviamos a qualificação cadastral para identificarmos as inconsistências de cadastro dos empregados e, atualmente, estamos em fase de atualizações de versão do Sistema da Folha (Senior) para adequar o *layout* do eSocial, alimentado as informações solicitadas pelo sistema.

Como a fundação enquadra-se no segundo grupo a ter obrigatoriedade a partir de 16 de julho de 2018, pretendemos implantar o Sistema da Senior “eDOCs” (Documentos Eletrônicos) para atender ao formato de arquivo e envio das informações. Essa implantação requer levantamento dos requisitos por parte dos técnicos da nossa rede de TI, para a realização dos testes no sistema do Governo Federal.

Com relação às rotinas contábeis, iremos, numa segunda fase, identificar quais informações o setor contábil enviará, ou se ficará a cargo do setor de recursos humanos no que tange às retenções previdenciárias de tomadores de serviços e autônomos.

Análise da Percepção – De acordo com as respostas, percebe-se que as grandes modificações ocorreram na área de recursos humanos, que terá seus processos totalmente alterados, tendo de realizar ajustes nas informações trabalhistas e previdenciárias. A área contábil continuará prestando as informações segundo os parâmetros do SPED, porém, esta é uma exigência que a contabilidade já dominava.

c) A fundação precisou promover mudanças nas rotinas contábeis para se adequar ao eSocial?

Supervisor de Contabilidade – Sim. Teremos de realizar algumas mudanças nas operações, pois estamos mais próximos do departamento de pessoal, o que não ocorria anteriormente.

Supervisor de Recursos Humanos – As mudanças nas rotinas contábeis limitam-se ao setor contábil.

Análise da Percepção – O setor de contabilidade foi o grande impactado quanto às mudanças nas rotinas contábeis, contudo, a contabilidade já estava preparada para esse desafio, pois realizava a escrituração das contas contábeis e fiscais que o SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) exigia. Agora, apenas precisará se ajustar às exigências trabalhistas e previdenciárias do eSocial, o que exigirá uma maior aproximação com o setor de recursos humanos.

d) Quanto tempo a fundação gastou para a implantação?

Supervisor de Contabilidade – Ainda estamos nos adaptando, mas acredito que foram necessários pelo menos dois anos para a total implantação.

Supervisor de Recursos Humanos – Em 2017, iniciamos com as alterações nos campos do Sistema da Folha para atualizar as informações cadastrais, de segurança e medicina do trabalho exigidas pelo eSocial. A partir de 2018, no primeiro semestre, estamos programando o término da implantação e do envio de testes no site do governo.

Análise da Percepção – A organização conseguiu manter uma unidade de procedimento na implantação, entre ambos os setores, e realizou a transição num período de aproximadamente dois anos.

e) Quais as rotinas mais afetadas?

Supervisor de Contabilidade – Muitas rotinas foram afetadas no setor de recursos humanos, mas sobre isso não tenho toda a informação. Em se tratando de contabilidade, foram o

envio das obrigações acessórias, os relatórios fornecidos ao setor de recursos humanos, e o cadastro de fornecedores mais completo, tanto pessoa física quanto jurídica.

Supervisor de Recursos Humanos – No caso da fundação, foi necessária a implantação das informações do módulo “Segurança e Medicina” no Sistema Folha, pois os dados estavam centralizados na empresa terceirizada, responsável pelo PCMSO. Também houve a adequação dos eventos de folha à tabela dos eventos do eSocial, uma vez que existem eventos criados pela empresa, bem como são conduzidas análises quanto às incidências dos impostos, já que o sistema não faz o processo automático.

Análise da Percepção – Os processos que mais sofreram ajustes na organização estão relacionados à área de recursos humanos, que além de alterar profundamente a forma de trabalho, também teve de incluir na folha eventos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho, eis que está previsto o registro de afastamentos e doenças laborais à medida que forem ocorrendo.

f) Quais contas do balanço mais foram afetadas?

Supervisor de Contabilidade – Não houve mudança nas contas do balanço.

Supervisor de Recursos Humanos – Se houver alterações no balanço, serão ajustadas pelo setor de contabilidade.

Análise da Percepção – Constata-se que não houve alterações em contas do balanço. Este fato deve-se ao eSocial ser um projeto que não afeta diretamente as demonstrações contábeis, mas sim os processos desenvolvidos no bojo de atividade do setor de recursos humanos.

g) Houve dificuldades para a implantação?

Supervisor de Contabilidade – Muita, devido às várias mudanças que o eSocial sofria, optamos por aguardar uma versão final, confiável o suficiente para que pudéssemos iniciar a implantação e organizar os custos da mesma.

Supervisor de Recursos Humanos – Até o momento, não. Decidimos esperar por uma versão mais sólida para iniciar a implantação propriamente dita.

Análise da Percepção – A decisão da organização de aguardar um escopo mais sólido da estrutura do eSocial ocorre em razão das inúmeras mudanças e dos diversos ajustes que o projeto sofreu ao longo de seu desenvolvimento, motivados por questões burocráticas e legais.

h) Em relação à comunicação entre os setores, houve a necessidade de mudanças na troca das informações? Quais foram as maiores dificuldades?

Supervisor de Contabilidade – Sim, muitas mudanças ainda estão ocorrendo, funções que estavam atreladas ao setor de recursos humanos terão de ser transferidas para a contabilidade, devido às informações solicitadas. Há uma maior demanda de informações, e como estas atividades não estavam previstas com a mão de obra disponível para a sua execução, essas demandas implicarão a contratação de funcionários para o cumprimento dessas obrigações.

Supervisor de Recursos Humanos – As rotinas do setor de recursos humanos terão de ser revistas de forma a atender os prazos legais do envio dos eventos periódicos e não periódicos, além do setor contábil e fiscal, no envio único das demais informações.

Análise da Percepção – A necessidade da multiplicação dos profissionais que trabalharão com o eSocial nas organizações é uma realidade prevista, tendo em vista a magnitude do projeto. Porém, isso também ocorre porque algumas tarefas que antes eram realizadas por empresas de consultoria ou terceirizadas agora serão de responsabilidade da própria organização, como a elaboração de documentos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho – o PCMSO, por exemplo. As empresas de consultoria e assessoria ainda podem fornecer ajuda às empresas na transição para este novo sistema, todavia, é necessário que as organizações estejam cientes de que não poderão mais delegar suas tarefas a terceiros.

i) Em relação ao sistema de TI da fundação, houve a necessidade de implementar mudanças relevantes para a adequação ao eSocial?

Supervisor de Contabilidade – Sim, no sistema de folha de pagamento, a alteração e implantação de dados foram os aspectos mais relevantes.

Supervisor de Recursos Humanos – Não temos retorno da TI quanto às modificações de rede, porém, em 2016 ocorreu a necessidade de ampliação da capacidade do servidor, por solicitação do Sistema da Folha, para adequar ao tipo SQL, justamente prevendo implantações também de eSocial. Portanto, hoje temos um servidor específico para utilização do Sistema da Folha, o que nos faz crer que, em 2018, estaremos preparados para atender à demanda solicitada.

Análise da Percepção – O suporte dos setores de TI será fundamental para o sucesso das operações realizadas no eSocial. No entanto, é importante observar que as principais empresas de *software* do mercado previram e já haviam se preparado para esta implantação, não havendo necessidade de grandes mudanças na área de sistemas de informações gerenciais dentro da própria empresa. A responsável atual por fornecer o Sistema da Folha e de toda a contabilidade é

a Senior, que, conforme apresentado na página oficial da organização, já dispõe de todos os requisitos necessários para atender à nova demanda do governo.

j) Na sua opinião, o eSocial é benéfico? Vai melhorar o cotidiano do profissional contábil? Por quê?

Supervisor de Contabilidade – Benéfico para o órgão fiscalizador e para o empregado, não para o profissional, pois isso acarretará em mais atividades a serem exercidas, mais dados a serem preenchidos, gerando uma burocratização na prestação da informação, na minha opinião.

Supervisor de Recursos Humanos – Salientamos que a modernização é primordial. A unificação das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas trará agilidade ao processo, padronizando as rotinas nas empresas e reduzindo custos, sendo que o governo terá melhor controle na fiscalização.

Análise da Percepção – De acordo com as respostas de ambos os supervisores, fica clara uma divergência de opiniões. De fato, o eSocial trará um maior controle e agilidade nas informações prestadas, apesar disso, é importante salientar que o sucesso do eSocial só será possível com um maior engajamento das empresas, que precisarão contratar mais funcionários para atender às novas exigências.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo verificar as consequências da implantação do eSocial em uma fundação de apoio, como sua implantação reflete nos procedimentos realizados, na gestão de informações e na comunicação entre os setores, e a importância da área de TI neste processo.

Para elucidar a situação em que as organizações se encontravam antes da implantação do eSocial, foram apresentados os processos de gestão de informações trabalhistas utilizados pelas empresas, as mudanças que precisaram ser implantadas e as áreas mais afetadas (sujeitas a ajustes à nova realidade).

De modo a alcançar os objetivos propostos do estudo, analisou-se as atividades fins da organização, as suas características e peculiaridades, os métodos já empregados, o sistema de informações gerenciais da fundação e o período necessário para a implantação do novo sistema.

Os resultados da pesquisa mostraram que a organização tem condições de realizar uma transição lenta e gradual de forma eficiente se houver uma cooperação entre os setores, o que exigirá uma reestruturação do planejamento estratégico. Sendo assim, é altamente recomendável que o eSocial seja desenvolvido em conjunto com as outras áreas afetadas pelo SPED (Sistema Público de Escrituração Digital).

Além disso, nota-se a importância dos sistemas de informações gerenciais nesse processo, tendo em vista que são os principais meios de gestão de informações trabalhistas de que a organização dispõe. Logo, sugere-se a implantação de um sistema de ERP (Enterprise Resource Planning) voltado especificamente a esta exigência.

O estudo apontou como uma limitação da organização a falta de uma gerência responsável pela direção dos setores, o que prejudica a comunicação entre eles, pois a independência das áreas se apresenta como um empecilho à mobilização dos mesmos para uma mudança conjunta.

Todavia, esse obstáculo foi driblado considerando o longo prazo que a fundação teve para se preparar, em virtude da demora do governo em disponibilizar uma versão oficial – o que, no caso da organização estudada, só ocorrerá na data definitiva de 16 de julho de 2018. A aplicação deste trabalho em organizações do mesmo tipo poderá contribuir no planejamento estratégico para processos disruptivos que exijam uma maior atenção por parte da gerência.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Redação científica**: elaboração do TCC passo a passo. São Paulo: Factash, 2007.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. Resolução n. 1, de 24 de junho de 2015. Dispõe sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jun. 2015. Disponível em: <www.jusbrasil.com/diarios/94556829/dou-seção-1-25-06-2015-pq-14>. Acesso em: 5 jan. 2018.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. Resolução n. 3, de 27 de julho de 2015. Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 jul. 2015.

Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/diarios/96904763/dou-secao-1-31-07-2015-pg-19>. Acesso em: 11 jan. 2018.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. Resolução n. 4, de 20 de agosto de 2015. Dispõe sobre a liberação do Módulo Consulta Qualificação Cadastral on-line para atendimento do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 ago. 2015. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=31/08/2015>>. Acesso em: 11 jan. 2018.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 de maio 1999. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 9 de nov. 2017.

BRASIL. Decreto n. 6.957, de 9 de setembro de 2009. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 set. 2009. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm>. Acesso em: 25 jul. 2015.

BRASIL. Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 dez. 2014. Disponível em: <www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato20112014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 13 ago. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 ago. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200compilado.htm>. Acesso em: 30 mai. 2018.

CONGO, M.; PASSARELLI, H. Sob pressão de empresários, governo adia prazo do eSocial mais uma vez. **O Estado de São Paulo**, 20 mar. 2014. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/seu-dinheiro,sob-pressao-de-empresarios-governo-adia-prazo-do-esocial-mais-uma-vez,180062e>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DOCUMENTAÇÃO SENIOR. **Gestão de Pessoas**. Disponível em: <<http://documentacao.senior.com.br/esocial>>. Acesso em: 16 out. 2017.

DUARTE, R. **Big Brother Tax** – The impacts at small Brazilian companies. Belo Horizonte, 2013.

DUARTE, R. eSocial: a CLT digital. **Administradores – O portal da administração**, 31 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/esocial-a-clt-digital/80234>>. Acesso em: 30 mai. 2018

FANTONI, O. R. **eSocial fácil**: implantação consciente. São Paulo: LTR, 2017.

FERREIRA, L. R. A importância das informações no processo de tomada de decisões. **Administradores – O portal da administração**, 1 out. 2006. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-importancia-das-informacoes-no-processo-de-tomada-de-decisoes/12714/>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOVERNO FEDERAL. **Projeto eSocial**. Dispões sobre as mudanças oriundas da implantação no Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), voltado para a área de Departamento Pessoal/Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/>>. Acesso em: 1 nov. 2014.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATAVELLI, R. Qual a vantagem do eSocial para o empresário, trabalhador e governo? **Grupo Fortes**, 6 out. 2014. Disponível em: <<http://grupofortes.com.br/esocial/noticias/>>. Acesso em: 15 mai. 2015.

NASAJON, C. O impacto do e Social sobre empresas e empregados. **Gazeta do Povo**, 5 mai. 2014. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/o-impacto-do-e-social-sobre-empresas-e-empregados-8v7otc3meq0ihd17jfhfs9pvy>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

NEGRUNI, M. My dream, your dream, the dream of every Brazilian. In: DUARTE, R. **Big Brother Tax** – The impacts at small Brazilian companies. Belo Horizonte, 2013, p. 13-20.

NEGRUNI, M. SPED projects and the small businesses. In: DUARTE, R. **Big Brother Tax** – The impacts at small Brazilian companies. Belo Horizonte, 2013, p. 65-87.

NEVES, V. Big Brother Tax. In: DUARTE, R. **Big Brother Tax** – The impacts at small Brazilian companies. Belo Horizonte, 2014, p. 20-22.

ORTEGA, M. C. da S.; PILENGHY, M. M. O. Procedimentos adotados no processo de Escrituração Contábil Digital – ECD no Sistema Público de Escrituração Digital SPED: Estudo de Caso numa Indústria de Granitos. **Revista Eletrônica Saber Contábil**, v. 1, n. 2, set./dez. 2001.

PORTAL ESOCIAL. **Manual IOB – eSocial**, 7 mar. 2018. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf/view>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L. **Rotinas trabalhistas**: legislação e práticas para gestão de pessoas. São Paulo: Érica, 2016.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **eSocial Prático para Gestores**. São Paulo: Érica, 2017.

SERPRO. **Esocial vai modernizar a fiscalização trabalhistas no Brasil**. Disponível em: <www.serpro.gov.br/noticias/noticias-2015/esocial-vai-modernizar-a-fiscalizacao-trabalhista-no-brasil>. Acesso em: 22 nov. 2017.

TURBAN, E.; RAINER, R. K.; POTTER, R. E. **Administração de Tecnologia da informação**. Rio de Janeiro: Elsevier: Campos, 2005.