

eSocial: Sistema de escrituração digital das obrigações fiscais e previdenciárias e trabalhistas

Mariano Yoshitake
Elisangela Perez
Francisco Santos Ventura
Gerson Barroso Camargo
Luciana Alves Alípio

Resumo

O eSocial é a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista, seja ele com ou sem vínculo empregatício. Visando unificar as informações prestadas aos órgãos envolvidos: Ministério do Trabalho e Emprego, Receita Federal, Previdência Social e Caixa Econômica Federal (FGTS). O principal objetivo é o de diminuir o número de divergências entre os dados repassados a estes órgãos.

Palavras-Chave: eSocial.Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas.

1. Introdução

1.1 Contextualização

No final de 2013 e começo de 2014, começamos a ver um assunto relevante para nossa futura rotina, o eSocial.

Você já deve ter ouvido falar do eSocial, se ainda não ouviu, certamente ouvirá, e continuará a tê-lo como tema cada vez mais constante.

O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, também conhecido como eSocial, faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), criado através do Decreto nº 6.022/2007 como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010).

O eSocial, assim como os demais braços do SPED, promove uma completa mudança comportamental na gestão das informações das empresas, alterando assim a fiscalização, ou seja, não é mais o auditor fiscal que vai até o contribuinte em busca das informações e documentos: agora é a empresa que vai até o órgão de fiscalização quando transmite os seus arquivos digitais via SPED, cujo canal de comunicação para as questões trabalhistas e previdenciárias é o eSocial.

Uma fiscalização superficial já é feita hoje com as GFIP's mensais, em que se confessam os débitos previdenciários e de FGTS, para que posteriormente o Governo possa confrontar tais dados com seus respectivos pagamentos, e, caso sejam verificadas divergências, travam-se as emissões de CND. Temos também os CAGED's mensais e a RAIS anual entregues ao Ministério de Trabalho com as informações sobre vínculos empregatícios.

Entretanto, como veremos, o eSocial vai muito além e será uma janela de observação, permitindo aos diversos órgãos a ele relacionados examinar bem de perto o dia-a-dia das empresas.

1.2 Justificativa

É um projeto do Governo Federal que vai coletar as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias, fiscais e do FGTS, relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, armazenando-as no ambiente Nacional do eSocial.

Quem irá participar: O Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Previdência Social – MPS, o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, a Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB e a Caixa Econômica Federal, representando o Conselho Curador do FGTS.

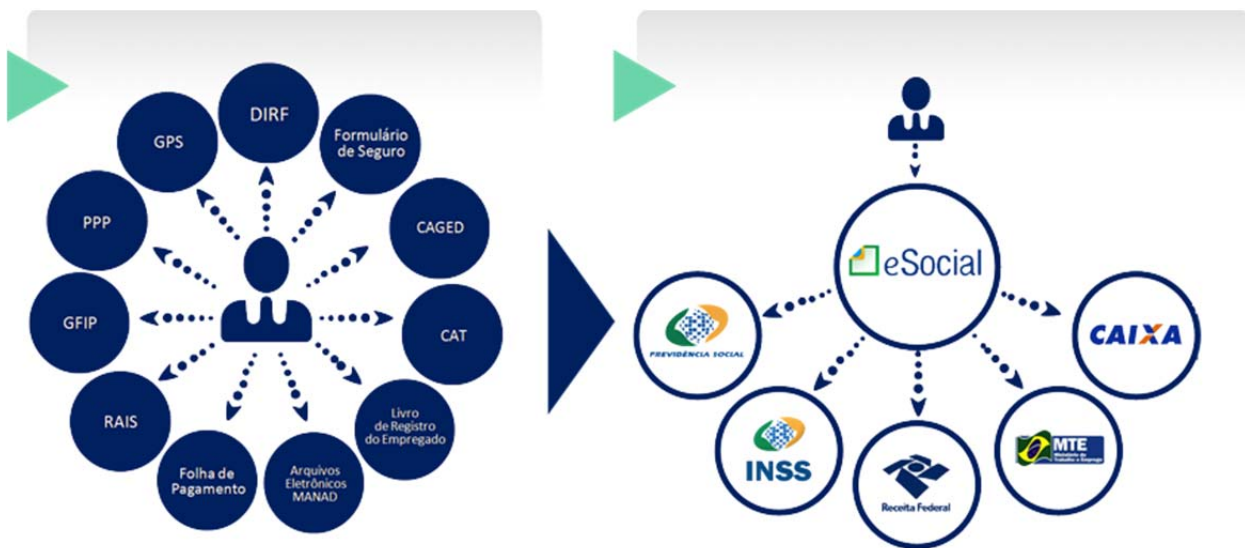
A nova obrigação abrange todos os contribuintes, desde o empregador doméstico e o microempreendedor individual (MEI), passando pelas micro, pequenas e médias empresas com ou sem empregados, até as grandes corporações.

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo Geral

Atualmente as empresas são obrigadas a preencher diversas declarações e documentos que possuem basicamente as mesmas finalidades, o eSocial servirá para unificar as informações contidas nestes locais.

Garantir os direitos dos trabalhadores, simplificar o cumprimento das obrigações pelos empregadores reduzindo custos e a informalidades e qualificar as informações prestadas ao Estado.



Quadro 1: www.silvestrin.com.br

1.3.2 Objetivo Específico

A partir do eSocial os prazos para informar cadastros, as movimentações e eventos trabalhistas no sistema passarão a ser assim:

Na admissão: os dados e documentos referentes às admissões de empregados deverão ser encaminhados com antecedência, pois a comunicação no eSocial deverá ocorrer até a data de início do empregado, ou seja, a própria data de admissão, não sendo mais possível a admissão de empregados por ocasião do fechamento da folha com

data retroativa; esse procedimento acarretará num aviso do sistema, confessando a informação do registro fora do prazo, sujeito às penalidades.

No caso do afastamento temporário: todas as ocorrências que envolvam afastamento, seja por doença ou licença-maternidade, devem ter comunicação imediata no eSocial., elas deverão ser informadas imediatamente, para que seja possível cumprir o prazo legal de inserção desses registros no eSocial, e com isso preparar toda documentação necessária para que o empregado possa requerer o benefício junto ao INSS, caso o afastamento se prorrogue por mais de 15 dias, ou ao iniciar o período de licença-maternidade.

ASO - Atestado de Saúde Ocupacional: os cadastros do sistema eSocial possuem campos específicos para o preenchimento das datas atualizadas dos exames admissionais, periódicos, de retorno à função e demissionais. Se a empresa ainda não mantém regularmente atualizada, além das demais obrigações referentes à saúde e segurança do trabalho, de acordo com seu CNAE e grau de risco, é chegada a hora de regularizar essa situação para viabilizar a manutenção das informações atualizadas no eSocial.

CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho: os acidentes de trabalho devem ter comunicação imediata no eSocial, pois a informação dessa ocorrência deverá ser imediata, para que seja possível cumprir o prazo legal de inserção do registro do acidente de trabalho no eSocial, e preparar toda documentação necessária para que o empregado acidentado possa requerer o benefício junto ao INSS, caso o afastamento se prorrogue por mais de 15 dias.

Desligamento e Aviso Prévio: não será possível fazer desligamentos retroativos, pois a informação referente à saída do empregado deve ser comunicada no eSocial no prazo de pagamento de rescisões: até 10 dias corridos no caso de aviso indenizado ou ausência de aviso no pedido de demissão, e até o dia seguinte ao término do aviso trabalhado, sendo assim o impacto se dará com relação à informação sobre o desligamento, pois o eSocial deverá ser alimentado no prazo legal e para tanto a movimentação deverá sempre ser informada com antecedência.

Estagiários: pela primeira vez os estagiários farão parte de uma declaração trabalhista. Também deverão fazer parte dos Programas de Saúde e Segurança do Trabalho, quem mantiver estagiários em desacordo com o previsto na legislação deverá repensar a prática e adequar os contratos de estágios conforme a Lei específica, ou partir para a contratação CLT.

Férias: as férias devem sempre ser pagas com no mínimo dois dias úteis de antecedência; porém, o aviso de férias, comunicando ao empregado seu período de descanso de acordo com o período aquisitivo completado, deve ter data de 30 dias de antecedência ao início do período de gozo das férias, as informações devem ser enviadas com o prazo legal de 30 dias de antecedência. É aconselhável programar com antecedência as férias que serão concedidas ao longo do ano, o que pode ser feito com um relatório mensal de férias que contenha as informações básicas sobre períodos aquisitivos dos empregados. Com essa prática, será possível cumprir o prazo legal para informação.

Alguns poucos exemplos, que não esgotam as situações, são: PAT atualizado (Programa de Alimentação do Trabalho); contratação de aprendizes por empresas não optantes do SIMPLES com mais de sete empregados; contratação obrigatória de deficientes por empresas com mais de 100 empregados; quantidade de horas extras dentro do limite previsto (proibido exceder 10 horas de jornada de trabalho); dentre diversos outros temas, por isso será necessário providenciar a atualização dos cadastros

de empregados nos sistemas de folha de pagamento com informações sobre ASO, estabilidades, atividades desempenhadas pelo trabalhador, escala de férias e outras.



Quadro 02: www.contabilidadesantarita.com.br

1.4 Problemas

O Ministério do Trabalho, a Caixa Econômica Federal, a Previdência Social e a Receita Federal serão os quatro órgãos gestores do eSocial. Tem entre si o desafio de ter ferramentas inteligentes para gestão de todas as informações que estão cobrando das empresas. Do outro lado, os empregadores terão desafios como integração e convergência das informações das áreas de gestão, recursos humanos, financeira, jurídica, médicas e de segurança do trabalho.

A falta de conhecimento sobre a complexidade do projeto por falta do empresariado. São mais de 2400 novas informações para envio aos quatro órgãos acima citados. A melhor instrução até o momento é que todos se preparem com antecedência para o eSocial, revisando arquivos e processos, revendo as regras de CLT e se adequando ao correto cumprimento, além de se adequar em tecnologia e treinamento de pessoal.

Conhecidos os problemas, enfrentá-los imediatamente levará, certamente, ao saneamento antes da implantação do sistema eSocial, evitando transtornos e multas trabalhistas vindouros.

Alguns exemplos de transtornos futuros;

- a) Com a falta do programa de saúde do trabalho, sem o qual não será possível inserir o empregado na folha de pagamento;
- b) Empregado sofre um acidente de trabalho e a empresa não emite a CAT. neste caso o MTE possa emitir uma multa eletronicamente (sem sequer comparecer na

empresa) ao empregador com base no que dispõe o art. 22 da Lei 8.213/91 e art. 201 da CLT.

c) Com a contratação de autônomo sem sua inclusão na folha, sem importar com sua documentação. Prática que também deverá ser abolida imediatamente.

d) Outra prática comum, que deverá ser eliminada, é o empregado faltar ao trabalho e somente vários dias após o afastamento comparecer a empresa e apresentar atestado de 15 dias de afastamento.

e) Contratar empregado no início do mês e somente no final do mês enviar a documentação para admissão. O eSocial está programado para rejeitar esse procedimento. Eliminar mais esse “jeitinho”, imediatamente, irá gerar o costume de adotar postura correta por parte das pessoas envolvidas com admissão de empregados.

f) Conceder aumentos de salários de empregados após o fechamento da folha do mês (com efeitos retroativos). O sistema eSocial somente fechará folha com os dados de qualquer alteração cadastral inserido antes do envio do evento mensal folha de salários.

g) Fechamento de folha de pagamento antes do último dia do mês, que é conflitante com a legislação trabalhista e facilmente será detectado pelo sistema eSocial. Não usar tal procedimento evitará multas eletrônicas.

h) É comum o empregado receber salário no 5º dia útil e, imediatamente, ficar sabendo que está entrando de férias. Ora, o aviso de férias deve ser dado ao empregado 30 dias antes do início do período a ser gozado como férias. Tal prática deve acabar para evitar as multas eletrônicas. O sistema eSocial detectará qualquer prática usual contrária à legislação em vigor.

O evento eSocial é marcante, porém envolve apenas burocracia porque não cria direitos trabalhistas. Trata-se da organização das informações trabalhistas num único endereço: O portal do eSocial.

Com o novo cronograma do eSocial citado pela RFB em aviso recente, assim ficou as novas datas estimadas e divulgado recentemente:

1 - Disponibilização do aplicativo para qualificação do cadastro dos trabalhadores existentes nas empresas - consulta de CPF, PIS/NIT e data de nascimento na base do sistema do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS): março 2014.

2 - Manual de especificação técnica do XML (layouts) e conexão Webservice: abril 2014.

3 - Ambiente de testes para conexão Webservice e recepção dos eventos iniciais (pré-produção): maio 2014, prorrogados para 2015.

4 - Ambiente de testes para conexão Webservice e recepção do cadastramento inicial dos trabalhadores: julho 2014, prorrogados para 2015.

5 - Obrigatoriedade de prestar a informação via eSocial, módulo empregador doméstica: 120 dias após a publicação da regulamentação da Emenda Constitucional 72/2013 (a antiga PEC das domésticas), prorrogados para 2015.

6 - Implantação do eSocial por fases para as empresas de lucro real: cadastramento inicial até 31 de outubro de 2014; envio dos eventos mensais de folha e apuração dos tributos a partir da competência relativa a outubro de 2014; substituição da

Guia de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social (GFIP) a partir da competência relativa a janeiro de 2015, prorrogados para 2015.

7 - Implantação do eSocial com recolhimento unificado para segurado especial e pequeno produtor rural: a partir de 1º de maio de 2014, prorrogados para 2015.

8 - Implantação do eSocial por fases para o segundo grupo de empregadores: empresas de lucro presumido, Simples Nacional, entidades imunes ou isentas, MEI, produtores rurais e demais equiparados a empresas: cronograma em análise pelos ministérios e pela Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República.

9 - Entes públicos: administração direta, autárquica e fundacional da União, Estados, Distrito Federal e Municípios: cadastramento inicial até 31 de janeiro de 2015; entrega da primeira competência do eSocial, relativa a janeiro de 2015, até sete de fevereiro de 2015, prorrogados.

10 - Substituição da DIRF, RAIS, CAGED e outras informações acessórias e entrada do módulo da reclamatória trabalhista: a partir de janeiro de 2015, prorrogados.

1.5 Metodologia

O eSocial não está alterando nada que já não esteja previsto na Legislação Trabalhista. Seu impacto será em como as empresas exercem tais obrigações. Além disso, ele estará abrangendo várias esferas do Governo Federal e possibilitando que as informações sejam muito mais analíticas do que jamais foram até hoje. A veracidade e o imediatismo dos eventos acompanharão tal revolução na prestação de informações.

Com isso, o relacionamento das empresas de contabilidade ou profissionais da área com os seus clientes ou empregadores ficará ainda mais estreito, pois haverá a necessidade de obter as informações praticamente em tempo real para que seja feita a interface entre as práticas trabalhistas dos empregadores e os órgãos oficiais que receberão as informações referentes à sua folha de pagamento e o dia-a-dia de seus empregados. Para tanto, se faz necessário um processo intenso de capacitação da equipe incumbida de atender a essa mais nova obrigação.

2. Revisão da Literatura

Será através do eSocial que serão comunicados todos os eventos e práticas trabalhistas à Receita Federal do Brasil, previdência social, caixa econômica federal e agora também ao Ministério do trabalho e emprego e por fim, até justiça do trabalho. perceberam que, dessa maneira, com o eSocial e seu aliado, o DCTF-Prev, o Governo terá à sua disposição os dados necessários para simplificar e dar maior celeridade às fiscalizações.

A principal observação é com relação à comunicação de todos os eventos trabalhistas o mais rápido possível, e em alguns casos, como admissões e férias, até antes do evento, e mais uma vez, com relação a todos os atestados de saúde ocupacional e diversos laudos técnicos que compõem os Programas de Controle Médico do Trabalho, Programas de Riscos Ambientais e toda a documentação obrigatória referente à saúde e engenharia do trabalho, prevenção de acidentes, CIPA, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) que deve ser elaborada por empresas especializadas e regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contratadas para este fim. Quem já possui toda essa documentação deve se certificar de sua validade e renová-la

conforme prazos legais. Contudo, aqueles empregadores que ainda carecem de regularização é imprescindível que o façam urgentemente a fim de ingressar no eSocial com a sua situação em ordem.

Estudo de Caso

A Organização Contábil Francisca De Paula Ltda, Fundada em 08/05/1974 seu ramo de atividade principal é Contabilidade, localizada desde sua fundação na Rua Francisca de Paula, nº 868, Vila Carrão, CEP 03436-000, São Paulo, sendo composta por três sócios: Nicola Costa, Cibele Pereira Costa e Rosineide Maria Alves da Silva. Tem em seu quadro de equipe 57 colaboradores.

Divergências apontadas nos cadastros dos funcionários

Casos de divergência para uma contratação, que impedem o funcionário de ser registrado na empresa no prazo correto.

Certidão de Nascimento (cartório) erro na hora de registrar a criança;

RG (Secretaria de Segurança Social) erro na digitação, falta de informação, ou a pessoa casou e não alterou os dados;

CPF (Receita Federal) se o RG ou outros documentos estiver com divergência cadastral, o mesmo também terá problemas;

PIS (Caixa Econômica Federal) se o cadastro estiver com divergência no RG, CPF, ou certidão de casamento, também haverá divergência na entrega das obrigações;

Titulo de Eleitor (Cartório Eleitoral) quando o funcionário (a) casa e não altera seus dados.

Certificado de Alistamento Militar com divergências cadastrais vinculados com todos os documentos.

Certidão de casamento obrigação de atualizar todos os documentos.

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) atualizar informações caso o funcionário alterar o nome.

Endereço caso haja alteração de endereço informar a empresa para novas atualizações.

Certidão de nascimento dos dependentes para imposto de renda, pensão alimentícias, seguro de vida, auxílio previdenciários.



Quadro 03: www.zun.com.br**4. Conclusão**

O eSocial não está alterando nada que já não esteja previsto na Legislação Trabalhista. Seu impacto será em como as empresas exercem tais obrigações. Além disso, o eSocial estará abrangendo várias esferas do Governo Federal e possibilitando que as informações sejam muito mais analíticas do que jamais foram até hoje. A veracidade e o imediatismo dos eventos acompanharão tal revolução na prestação de informações.

Com isso, o relacionamento das empresas de contabilidade ou profissionais da área com os seus clientes ou empregadores ficará ainda mais estreito, pois haverá a necessidade de obter as informações praticamente em tempo real para que seja feita a interface entre as práticas trabalhistas dos empregadores e os órgãos oficiais que receberão as informações referentes à sua folha de pagamento e o dia-a-dia de seus empregados. Para tanto, se faz necessário um processo intenso de capacitação da equipe incumbida de atender a essa mais nova obrigação.

Através do eSocial serão comunicados todos os eventos e práticas trabalhistas à receita federal do Brasil (RFB), à previdência social (INSS), à caixa econômica federal (FGTS) e agora também ao ministério do trabalho e emprego (MTE) e, por fim, até à justiça do trabalho. Percebe-se que, dessa maneira, com o eSocial e seu aliado, a dctf-prev, o governo terá à sua disposição os dados necessários para simplificar e dar maior celeridade às fiscalizações.

A principal observação é com relação à comunicação de todos os eventos trabalhistas o mais rápido possível, e em alguns casos, como admissões e férias, até antes do evento, e mais uma vez, com relação a todos os atestados de saúde ocupacional e diversos laudos técnicos que compõem os Programas de Controle Médico do Trabalho, Programas de Riscos ambientais e toda a documentação obrigatória referente à saúde e engenharia do trabalho, prevenção de acidentes, CIPA, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) que deve ser elaborada por empresas especializadas e regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contratadas para este fim. Quem já possui toda essa documentação deve se certificar de sua validade e renová-la conforme prazos legais. Contudo, aqueles empregadores que ainda carecem de regularização é imprescindível que o façam urgentemente a fim de ingressar no eSocial com a sua situação em ordem.

REFERÊNCIAS

eSocial. Disponível em: www.esocial.gov.br Acesso em: 03/11/2014.

eSocial. Disponível em: www.fiscosoft.com.br. Acesso em 04/11/2014.

Manual do usuário. disponível em: www.esocial.gov.br/manualantecipado.aspx. Acesso em 07/11/2014.

Manual do usuário. disponível em: www.esocial.gov.br/doc/MOS-versao1_1minuta.pdf.

Acesso em 08/11/2014.