

CONIC-SEMESP 14º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

CATEGORIA: CONCLUÍDO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: CIÊNCIAS CONTÁBEIS

INSTITUIÇÃO: UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI

AUTOR(ES): ISLA PAULA FERREIRA MACHADO, CARINA ELISABETE SOUZA, FERNANDA ALESSANDRA DE SOUZA SANTOS, GUILHERME DE ABREU RAMOS, KATHARINA ZACHARIA NAZZARO

ORIENTADOR(ES): GENI FRANCISCA SANTOS VANZO, VALQUIRIA PINHEIRO DE SOUZA

Realização:



Apoio:



Resumo

O eSocial é um programa criado por alguns órgãos do governo, o qual tem a finalidade de unificar os métodos de envio das obrigações acessórias referentes à área trabalhista. O presente artigo estuda uma forma de implantação para amenizar os impactos negativos que a esta possa causar nas organizações. Este estudo é resultado de uma pesquisa qualitativa fundamentada em dados bibliográficos. Desenvolveu-se um estudo de caso sobre a empresa AllFort Vale Escadas, uma empresa que começou a desenvolver o sistema e tem investido em cursos e palestras acerca do eSocial. Por meio de referências com autores renomados, o artigo se baseia na Gestão de Processos para a solução do problema em questão. Assim, através da reorganização das atividades, a transmissão de informações dentro da entidade ocorre de forma eficiente e com fidedignidade dos dados apresentados.

Palavras chave: eSocial, Obrigações Acessórias e Gestão de Processos

Deployment of eSocial

Abstract

The eSocial is a program created by some government agencies, which aims to unify the shipping methods of ancillary obligations regarding labor issues. This paper studies a way to implement to mitigate the negative impacts that this can have on organizations. This study is the result of a qualitative study on bibliographic data. Developed a case study on the company AllFort Valley Stairs, a company that began developing the system and has invested in courses and lectures about eSocial. Through references to renowned authors, the article is based on Process Management for the solution of the problem in question. Thus, through the reorganization of activities, the transmission of information within the entity occurs efficiently and reliability of the data presented.

Key-words: eSocial, Accessory Obligations and Process Management

Introdução

O eSocial é um projeto em ação conjunta dos órgãos e entidades do governo federal, como, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, o Ministério da Previdência, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a Secretaria da Receita Nacional do Brasil, desenvolvido por força da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, que tem por objeto estabelecer uma forma única de envio das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais referentes à contratação e utilização de mão de obra, a fim de que os órgãos participantes colem as informações de acordo com suas necessidades.

Estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: Como as empresas podem minimizar os impactos causados pela implantação do eSocial? É fato que a resistência a mudanças é uma reação comum das pessoas, por isso no processo de implantação do eSocial, que é um sistema que exige muitas informações com uma complexidade maior que a das obrigações mais antigas, as empresas e os escritórios que receberão essas informações e deverão estar preparados para inserí-las no sistema, já estão tendo dificuldades.

Em razão das adversidades que as organizações estão encontrando para a implantação do eSocial, devido às mudanças que devem ocorrer no sistema tradicional utilizado, este trabalho se justifica pela necessidade de buscar soluções que tem por objetivo amenizar os impactos negativos que a implantação possa causar nas organizações. Cabe salientar que para isto, é necessário reorganizar os processos a fim de que as informações sejam transmitidas entre os departamentos com sinergia. Neste sentido Dreyfuss (1996) ressalta que identificar o processo como uma característica da realização de trabalhos é importante para definir a forma básica de organização das pessoas e demais recursos da empresa.

O objetivo deste trabalho é expor como as empresas deverão se adequar aos novos procedimentos para a implantação do eSocial de modo que minimize as dificuldades da mudança, diante disso, a proposta é que se utilize da gestão de processos para organizar os processos desde o início, na captação de recursos humanos, no recebimento dos documentos admissionais, na interação entre os demais departamentos e o departamento pessoal até a transmissão ao eSocial.

Foi realizada uma revisão de literatura sistemática. Para a elaboração desta revisão, foram percorridos os seguintes passos: identificação do tema, amostragem ou busca na literatura, extração dos estudos incluídos e sua avaliação, interpretação dos resultados e síntese do conhecimento obtido.

Na seleção dos materiais incluídos na revisão, utilizou-se a internet para acessar as bases de dados Simpoi, Semead, Scientific Electronic Library Online (SciELO), entre outros. Os critérios de inclusão foram: materiais que reportassem, direta ou indiretamente, a temática, publicados entre 1991 a 2014. A busca dos dados e a análise dos resultados foram feitas entre período de fevereiro á junho de 2014.

O estudo está estruturado em cinco seções, além desta introdução. Na primeira seção é discutida a questão do referencial teórico; eSocial e Gestão de Processos. A seguir são detalhados os aspectos metodológicos; pesquisa bibliográfica, pesquisa exploratória, investigação de dados e pesquisa de campo. Na terceira seção, foi apresentada a empresa AllFort Vale Escadas Ltda. Na quarta seção, as análises de dados, onde os esforços serão direcionados à mudança cultural na organização, estratégia para contratação em questão de prazos para que haja sinergia entre os setores para que o cronograma seja cumprido. Na última seção, são expostas as conclusões finais, onde foi considerado a valiosa estrutura e grande potencial que a gestão de processos utilizada para implantação do eSocial possui para se tornar referência em implantações de sistemas.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 eSocial

O eSocial será obrigatório para empresas do lucro real no ano de 2014 pois registrará a vida laboral dos trabalhadores, ele é uma obrigação inserida pelo Governo Federal que tem o objetivo de unificar as declarações trabalhistas enviadas ao governo. Passarelli (2013) define o eSocial como “ 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)”.

Segundo Mello (2014) "O sistema é amplo, além da escrituração da folha de pagamento, envolve desde a contratação de empregados, alterações posteriores de cargos e afastamentos, até as saídas de férias, atestados de saúde ocupacional, rescisões de contrato, ações trabalhistas, dissídios e contratação de prestadores de serviços (pessoas físicas e jurídicas). Todos esses dados devem ser transmitidos regularmente ao sistema".

O coordenador de Sistemas da Atividade Fiscal da Receita Federal Belmiro (2013) afirma que "Não foi aumentado o número de informações pedidas, são as mesmas informações que hoje são registradas. Porém, foram divididas para facilitar o envio cada vez que o evento ocorre".

Inicialmente, para o setor de RH (Recursos Humanos) será trabalhosa a implantação do projeto. Junior (2013) afirma que "A estimativa é que 60% de todas as informações necessárias ao eSocial venham do setor de RH, os outros 40% seriam divididos entre medicina do trabalho, compras, produção, vendas e fiscal. Com o eSocial o governo vai ter um retrato de todo tipo de vínculo trabalhista"

O projeto será benéfico para diversas partes como diz Congo (2013). O eSocial também vai permitir que os próprios trabalhadores "fiscalizem" se as empresas estão cumprindo com suas obrigações, como o depósito do FGTS, e tenham mais facilidade na produção de provas para processos trabalhistas. Da mesma maneira, as empresas terão como comprovar de forma mais fácil que estão em dia e não devem nada aos colaboradores.

Conclui-se que o eSocial ao mesmo tempo que trará uma dificuldade em sua implantação por ser algo novo, será útil para a área de RH. Se no início, o setor terá que completar o cadastro de funcionários já existentes em seus bancos de dados, posteriormente, isso facilitará na emissão das obrigações.

1.2 Processos e Gestão de Processos

Gestão de processos é uma sequência lógica que faz conduzir a alguma finalidade onde é descrito em detalhes e possui coerência que seja usado por um determinado setor. De acordo com Bomfim (2011) "Toda e qualquer empresa deve, obrigatoriamente, definir de modo claro e transparente seu foco e sua estratégica.

Ao fazer isso, é preciso avaliar como a empresa está inserida no cenário competitivo e frente às perspectivas futuras do mercado”.

Já Vasconcelos (2010) define que “Gestão por processos é uma forma de gerenciar as organizações baseadas em planejamento estratégico, visão sistêmica, e estruturação por processos”.

Deste modo Balzani (2009) define gestão de processos “como uma sequência de atividades que recebe entradas, agrega-lhes valor e as transforma em resultados. Têm início e fim bem determinados, numa sucessão clara e lógica de ações interdependentes que geram resultados”.

Através destas informações podemos arrematar que gestão de processos é uma ferramenta importante para se conduzir um negócio. A implantação do eSocial é um exemplo claro de gestão de processos, pois conta com planejamento estratégico onde cada organização terá que desenvolver o melhor método de implantação adotado com processos e objetivos bem traçados, visando a diminuição do impacto de mudança dentro das organizações e procurar obter resultado positivos.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A vertente metodológica utilizada para o desenvolvimento do estudo foi à qualitativa. Contudo, Godoy(1995) expõe que pesquisa qualitativa refere-se a obtenção de dados e informações que descrevam pessoas, lugares e processos interativos, por meio da interação entre o pesquisador e o ambiente da situação a ser estudada.

Um trabalho é de natureza exploratória quando envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram, ou tem, experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. De acordo com Gil (1999) possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores.

O processo de investigação de dados secundários por bibliografia pesquisa os acontecimentos que fornecem aos estudiosos, bases sólidas para a elaboração de

hipóteses e das justificativas dos problemas levantados. Para Lima (1997) tais bases sólidas para o tema em questão foram coletadas em artigos acadêmicos, teses, trabalhos de conclusão de cursos, trabalhos universitários que abordam as empresas em estudo, etc.

A pesquisa de campo consiste na observação de fatos e fenômenos da maneira que ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis relevantes para analisá-los. Lakatos e Marconi (1991) definem que este tipo de pesquisa é utilizado com o objetivo de conseguir informações e conhecimento acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou objetivando obter informações a respeito de uma hipótese que se queira comprovar, ou com o intuito de descobrir novos fenômenos ou relações entre estes.

A pesquisa foi desenvolvida através de uma pesquisa qualitativa e exploratória, cujos dados foram levantados em fontes bibliográficas, documentais e em entrevistas na cidade de São Paulo.

A entrevista foi realizada entre os dias 25/03 e 02/04 do ano de 2014. O entrevistado foi escolhido pelo motivo de estar relacionado, direta ou indiretamente, com a implantação do eSocial. Foi entrevistado um representante do departamento pessoal.

Para a definição dos benefícios da reorganização de processos na implantação do eSocial na organização Allfort Vale Escadas, buscou-se formular um roteiro de entrevista embasado na teoria descrita anteriormente. Os dados foram analisados em duas etapas: a) análise e compreensão de todas as pesquisas bibliográficas feitas sobre o tema; b) análise e compreensão da entrevista realizada. A análise teve caráter descritivo, utilizando a análise de conteúdo. Aqui vêm os resultados da entrevista

Foi feita uma entrevista com a assistente de recursos humanos Fernanda Ribeiro, a funcionária mencionou que o sistema da empresa já está sendo adequado para transmitir o arquivo ao eSocial. Os funcionários do departamento responsável pelo envio das informações e pela recepção dos dados já estão se preparando para o novo sistema de trabalho, com a realização de cursos sobre o eSocial, suas exigências e peculiaridades. Nos outros departamentos ainda não começaram as mudanças, porém já estão sendo estudados novos métodos de trabalho para que

estes departamentos interajam com o departamento pessoal, fornecendo as documentações e informações necessárias para a manutenção do cadastro dos empregados.

3 ALLFORT VALE ESCADAS LTDA.

A Allfort foi fundada em 1980 no Estado de São Paulo, sua principal atividade é a fabricação de escadas, varais, esquadros e réguas produzidas em alumínio.

Como todas as empresas, a Allfort também deverá se enquadrar nas novas normas estabelecidas pela Receita Federal relativas ao eSocial. Para implantação do novo sistema, a empresa precisará realizar mudanças de hábitos tanto de funcionários que atuam no setor do DP (Departamento Pessoal) como também os funcionários dos demais setores, pois estes deverão comunicar todos os fatos trabalhistas ocorridos à empresa dentro do prazo determinado.

Analisando tal situação foi sugerido a Allfort que fizesse uma reestruturação de processos, visualizando de forma sistêmica os impactos e a importância de cada setor na realização da implantação e na entrega das informações. Serão precisas também reuniões com responsáveis de cada setor para informar a importância da boa comunicação dentro da empresa e relatar as ocorrências em tempos reais.

4 ANALISE DE DADOS

A implantação do eSocial é de suma importância para as empresas, sendo que cada entidade irá se organizar de formas diferentes para aderir ao sistema. Com base em pesquisas teóricas, sugere-se que para uma boa organização na implantação do sistema, seja utilizada a Gestão de Processos.

Deste modo, inicialmente os gestores de cada área identificarão a necessidade de contratação de novos funcionários e/ou demissões, em seguida deverão notificar, com antecipação, o departamento de RH para que este efetue os procedimentos necessários. Assim, haverá tempo hábil para selecionar candidatos, analisar fichas e documentos da operação e então gerar o arquivo de registro de empregados para envio ao eSocial.

A interação dos departamentos é essencial para que uma empresa se mantenha viva no mercado. Na implantação do eSocial esta prática será ainda mais essencial para a empresa, visto que as normas estabelecidas pelos entes auferidos do eSocial exigem a antecipação da informação, e para isso os gestores de cada departamento da empresa deverão fiscalizar os funcionários em aspectos de mutação de dados devido à necessidade de alteração no sistema, assim o colaborador que alterar alguma informação e não passar para o departamento de recursos humanos poderá causar multas e fiscalizações dos entes.

Na Allfort as principais preocupações estão relacionadas à falta de informações que esclareçam os detalhes do sistema, por se tratar de uma nova obrigação que exige muito mais informações com um detalhamento maior. Segundo Fernanda, os responsáveis pelo departamento declaram ter certo receio, visto que no modelo atual de entrega das obrigações acessórias é comum que os órgãos que integrantes do eSocial entrem em conflito, pois o modo como alguns tratam ou exigem determinadas informações, divergem das exigências de outros.

Fernanda Ribeiro relatou que na visão da Allfort o eSocial será positivo, pois permitirá o acompanhamento diário dos funcionários e sua regularização em todos os órgãos simultaneamente.

Todas as organizações estão obrigadas a implantar o eSocial, porém algumas têm um prazo maior para a implantação, este prazo varia de acordo com regime de tributação da entidade. Os escritórios de contabilidade que prestam os serviços trabalhistas devem estar bem informados, pois estes transmitirão aos seus clientes as informações sobre a obrigação acessória de modo que exponham a importância do eSocial para o cumprimento rigoroso do cronograma mensal do sistema, e esclarecer as punições para o caso do não cumprimento.

Grande parte das empresas já entendem a importância do eSocial, na maioria delas, o programa para gerar o arquivo já está em processo de conclusão, porém ainda não estão se programando para a implantação nos demais setores, sendo que este é um dos principais diferenciais do eSocial: A participação efetiva e em conjunto de todos os departamentos.

A criação de novos processos de trabalho será muito importante, não apenas para a implantação do eSocial, mas a organização também poderá usufruir da gestão de

processos para melhorar seu desempenho em outras atividades. Desenvolver com rigidez as recomendações pode aumentar as chances de sucesso, mesmo que em um primeiro momento haja dificuldades na adaptação aos novos processos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi percebido que a organização está dando os primeiros passos para a implantação do eSocial, porém apenas o investimento em cursos para o departamento pessoal, que apesar de ser importante para o conhecimento sobre o sistema e das exigências dele, não são suficientes para realizar toda a implantação.

O objetivo da pesquisa é expor a necessidade de organização e de reestruturação de procedimentos que irão ajudar na implantação do sistema eSocial. A Gestão de Processos é importante para a organização em todas as áreas, por isso tomou-se como base seus procedimentos para cumprir o objetivo disposto nesse artigo. As empresas cujos departamentos não atuam com sinergia, terão dificuldades não apenas de implantar, mas de desenvolver de forma operacional a utilização do sistema.

Ressalta-se ainda que os dados e orientações dispostos neste artigo são provenientes de leis e documentos da época em que o trabalho foi realizado, e que como toda lei, as normas do eSocial estão sujeitas a mudanças. Deste modo, a forma de organização das empresas deverá sofrer alterações para atender às necessidades do sistema. Portanto, deve-se atentar à legislação vigente e se preocupar com as exigências atuais dos entes em relação aos procedimentos e entrega das obrigações.

Portanto, pôde-se concluir que a empresa poderá obter sucesso na implantação e no cumprimento das obrigações do eSocial seguindo as etapas e organizando os processos para atender às condições da obrigação acessória, que apesar de ser complexa e exigir a mudança de alguns hábitos, simplificará o envio das obrigações acessórias.

BIBLIOGRAFIA

BALZANI, H. Visão prática: conceitos fundamentais em gestão por processos. **Administradores**, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/visao-pratica-conceitos-fundamentais-em-gestao-por-processos/29427/>>. Acesso em: 2014 Abril 02.

BOMFIM, P. Gestão e análise de processos organizacionais. **Slideshares**, 2011. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/RiziaSantos/apostila-gesto-e-anlise-de-processos-organizacional>>. Acesso em: 01 Maio 2013.

CÂMARA DE DEPUTADOS. TRABALHO DOMÉSTICO. Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emenda-constitucional-n-72/>. Acesso em: 2014 Abril 05.

CONGO, M. Como o eSocial muda o dia a dia da sua empresa. **Estadão**, 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,como-o-esocial-muda-o-dia-a-dia-da-sua-empresa,168551,0.htm>>. Acesso em: 01 Maio 2013.

DREYFUSS, C. **As redes e a gestão das organizações**. Rio de Janeiro: Guide, 1996.

ESOCIAL. Conheça o eSocial. **eSocial**, 2014. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>>. Acesso em: 01 Maio 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. São

JUNIOR, D. M. Como o eSocial muda o dia a dia da sua empresa. **Estadão**, 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,como-o-esocial-muda-o-dia-a-dia-da-sua-empresa,168551,0.htm>>. Acesso em: 01 Maio 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas, 1991. 270p.

LIMA, Manolita Correia. **A engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Unidas. 1997. 162pp.

MELLO, R. eSocial ganha mais prazo, mas continua assustando. **Fenacon**, 2014. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/noticias-completas/1747>>. Acesso em: 24 Março 2014.

PASSARELLI, H. Tire suas dúvidas sobre o eSocial. **Estadão**, 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,tire-suas-duvidas-sobre-o-esocial,167408,0.htm>>. Acesso em: 01 Maio 2014..

VASCONCELOS, V. Gestão de processos. **Falculdade Santa Maria**, 2010. Disponível em: <http://www.fsm.com.br/web/enade/revisao/Gestao_processos-Prof_Veronica.pdf>. Acesso em: 28 Março 2014.