

ANÁLISE DOS DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL NA VISÃO DOS ASSOCIADOS DA ABPM E AGAPOMI

Jéssica Comparin de Souza¹ jeeh-comparin@hotmail.com; Maria Teresa Martiningui Pacheco² (2) mtmpacheco@gmail.com; Marco André Pegorini (2) mapegori@ucs.br; Oderson Panosso (2) opanosso@gmail.com; Idair Gaudêncio Girardi Guasselli³ (3) iggguass@ucs.br

RESUMO

Este estudo apresenta os aspectos relacionados com a implantação do novo projeto do Governo Federal, a Escrituração Digital Fiscal Social. O eSocial visa à unificação de todos os eventos trabalhistas, fazendo com que as informações sejam concentradas em um único sistema, o que, de certa forma, facilitará a fiscalização e a redução de penalidades. Foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa descritiva por meio de um questionário estruturada, a fim de, avaliar qual a opinião e conhecimento que os empresários associados à ABPM e AGAPOMI possuem sobre o eSocial. Como resultados os entrevistados acreditam que, com o eSocial, as empresas enfrentarão desafios principalmente nos processos internos devido a cultura da organização. Neste sentido eles afirmam que a mudança da cultura organizacional representa (81%) e na mudança de procedimentos internos onde 63% reafirmam que é indispensável ajustar os processos; bem como, existe também, uma preocupação quanto à operacionalidade do novo sistema, se o sistema suportará a demanda de informações. Como proposta para novos estudos é possível sugerir a continuidade da pesquisa no âmbito da Região Sul, traria bons resultados ao segmento da fruticultura.

Palavras-chave: eSocial; Implantação; Desafios; Recursos Humanos; Legislação;

¹ Bacharel em Ciências Contábeis. Universidade de Caxias do Sul

² Mestre. Docentes. Universidade de Caxias do Sul

³ Doutor. Docente. Universidade de Caxias do Sul

1 INTRODUÇÃO

A Escrituração Fiscal Digital é um novo projeto do governo que visa unificar as obrigações trabalhistas, ou seja, a rotina da área de recursos humanos mudará radicalmente. Mais uma etapa no processo de padronização e compartilhamento das informações, nesse caso, as trabalhistas, as previdenciárias e fiscais, em meio eletrônico, será cumprida pela fiscalização brasileira. Segundo o Coordenador do Sistema da Atividade Fiscal da Receita Sr. Daniel Belmiro em entrevista a revista Veja em 20/10/2013, a intenção do governo é de centralizar em único sistema os dados fiscais, tributários, previdenciários e trabalhistas em tempo real e via internet. Ainda segundo Belmiro, esse sistema irá concentrar dados de nove diferentes processos, entre eles: o Caged, a Rais, a Dirf e a Gfip, e estes órgãos terão, de buscar as informações que lhe competem. Com a problemática da nova Escrituração Fiscal Digital, a área de recursos humanos das empresas está sendo colocada em xeque devido aos desafios com a implantação desta nova obrigação. Nesse sentido, as áreas das empresas, entre elas: contábil, fiscal, jurídico, segurança e medicina do trabalho e o recursos humanos, entre outras, precisam necessariamente alinhar o processo das informações que são exigidas pelo eSocial. Nesse contexto, a questão de pesquisa para o estudo é: qual é o principal desafio encontrado pelos profissionais da área de recursos humanos na implantação do eSocial?

O objetivo é verificar a opinião e o conhecimento dos empresários associados das entidades, Associação Brasileira de Produtores de Maçã (ABPM) e da Associação Gaúcha de Produtores de Maçã (AGAPOMI). O estudo está dividido em quatro seções: a primeira seção trata da introdução; a segunda seção identifica e relata os principais aspectos do novo programa; na terceira seção mostra a metodologia; e na quarta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa; e, por último a conclusão.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 NOVA VISÃO E DASAFIOS DE RECURSOS HUMANOS DIANTE DO eSOCIAL

A área de recursos humanos sofrerá o maior impacto das mudanças trazidas com a implantação do eSocial, em função disso, as empresas brasileiras organizam-se para se adaptarem ao novo formato organizacional exigido. Uma pesquisa da consultoria PWC com diretores de recursos humanos e executivos financeiros associados ao Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) mostra que entre janeiro e março de 2014, aumentou de 42% para 51,3% o percentual de empresas conscientes e comprometidas com as exigências do eSocial e que, inclusive, definiram uma estrutura interna dedicada à implantação do projeto (CONGO, 2014). A adaptação a esse novo projeto não é um processo simples, vem acompanhado de conflitos, processos demorados, treinamento e motivação. Quando a organização bate de frente com o novo, uma nova fase de adequação se inicia. De acordo com Robbins (2010), os funcionários de uma empresa podem ser os principais estimuladores da inovação e da mudança ou podem ser seu principal bloqueio. O desafio para os administradores é estimular a criatividade de seus funcionários e sua tolerância à mudança. O treinamento da equipe de RH está entre os maiores aliados. A empresa, através dos treinamentos oferecidos, busca minimizar os impactos e dificuldades que irão surgir no decorrer do processo e também utilizar o treinamento como um meio de auxílio aos seus colaboradores, para que toda a organização se sinta preparada para assumir novos desafios.

2.1.1 Desafio cultural

Ao tratar dos indivíduos se diz que cada pessoa a sua própria cultura e a sua própria personalidade, características que os diferenciam dos demais (ditado popular). Conforme afirma Marras (2011), nas organizações é possível traçar uma analogia com os indivíduos, já que cada empresa tem a sua própria cultura e a sua própria centralidade, que a torna igualmente diferenciada as demais. A cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros da organização. Para Robbins (2010), deve-se esperar, portanto, que indivíduos com diferentes históricos e em níveis diversos dentro da organização descrevam a cultura organizacional em termos semelhantes. Na visão de Chiavenato (2010), a cultura organizacional representa as percepções dos dirigentes e colaboradores da organização e reflete a mentalidade que predomina na organização. Mais do que isso, a cultura organizacional é uma forma de interpretação da realidade organizacional e constitui uma modelagem para lidar com questões organizacionais. Por essa razão, ela condiciona a administração das pessoas. De acordo com Lacombe (2011), a cultura da empresa é um recurso da administração e pode ser usada para alcançar os objetivos da mesma forma que a tecnologia, os insumos de produção, os equipamentos, os recursos financeiros e os recursos humanos. Não se pode dizer se a cultura é boa ou ruim, e sim que ela existe. Muitas vezes a cultura pode comprometer a eficácia na empresa, principalmente quando está se passando por uma fase de mudança. O eSocial implicará em novos procedimentos no processo organizacional e o desafio cultural se torna uma grande barreira. Conforme considerações de Lacombe (2011), uma cultura forte que deu certo durante muito tempo pode atrapalhar mudanças quando elas se tornam indispensáveis. Normalmente, são as mudanças no ambiente externo que forçam as mudanças de cultura. O problema não é a inaptidão para agir, mas a inércia para tomar as ações apropriadas. Dessa forma, é possível que, inicialmente, a cultura organizacional das empresas prejudique o processo de implementação do eSocial, uma vez que o número de informações exigidos pelo programa é abrangente, envolvendo, praticamente todas as áreas de uma organização.

2.1.2 Desenvolvimento organizacional

De acordo com Marras (2011, p. 301), o desenvolvimento organizacional desempenha importante missão na área de recursos humanos: diz respeito às responsabilidades de planejar e acompanhar o crescimento organizacional, no seu todo, ao longo do tempo, garantindo que os objetivos estrategicamente traçados mantenham-se no rumo. O desenvolvimento organizacional é um processo estratégico de mudança planejada – portanto, de longo prazo – que objetiva alavancar a organização a estágios cada vez mais avançados, ao mesmo tempo em que integra metas individuais, grupais e empresariais. Assim, o desenvolvimento organizacional está alavancado na educação e atendimento as necessidades dos funcionários e a harmonizar-se as novas tecnologias, sociais e econômicas proveniente de políticas governamentais onde a empresa está presente. Por outro lado Teodoro (2014) afirma que, a empresa terá que estar ciente das novas regras e o RH deverá receber o apoio de todos os departamentos para que assim, haja um trabalho de qualidade.

2.2 AMBIENTE E ESTRUTURA DO eSOCIAL

O eSocial é um projeto do Governo Federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados. É uma ação conjunta dos órgãos e entidades do Governo Federal. O Ministério do Planejamento também participa do projeto,

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

2.2.1 Vigência e cronograma do eSocial

A versão atual do eSocial é de uso opcional e atende apenas ao empregador doméstico para registro de informações referentes às competências a partir do mês de junho de 2013 (06/2013), independente da data de admissão do empregado. No dia 24 de julho de 2015, a Secretária Executiva divulgou a Resolução nº 1 que dispõe sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial) e, de acordo com o disposto no artigo 1º do Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, a implantação do eSocial se dará conforme o cronograma estabelecido na Resolução, ou seja, a partir da competência de setembro de 2016 para as empresas que no ano calendário de 2014 obtiveram um faturamento acima de R\$ 78 milhões de reais, entre outras informações.

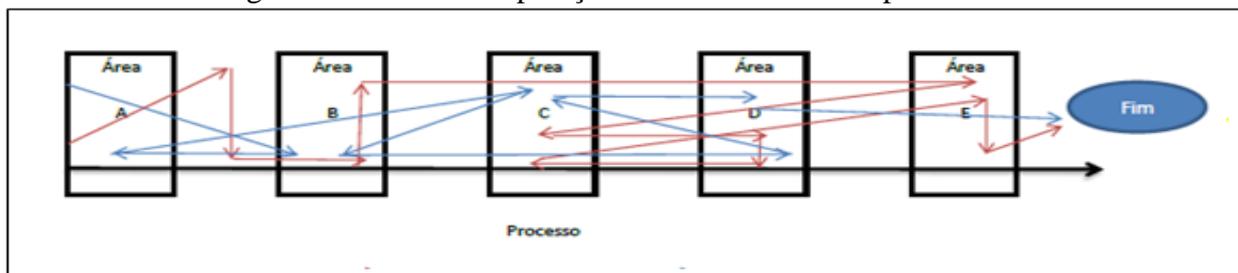
2.2.2 Impactos positivos e negativos do eSocial – médio e longo prazo

O eSocial mudará radicalmente as rotinas de RH. Esse projeto trará muitos benefícios, pode-se destacar principalmente a unificação da folha de pagamento com as obrigações acessórias, o cumprimento total de todas as obrigações pelos empregadores, garantir direitos trabalhistas e previdenciários, o aprimoramento da qualidade de informações da seguridade social e das relações de trabalho, simplificar o cumprimento das obrigações principais e acessórias e transparência fiscal (FIOR, 2014). Por outro lado, no seu processo de adaptação impactará muitas dificuldades por parte dos empregadores, “um projeto novo sempre vem com muitos conflitos internos e externos, como adaptação da área de TI, revisão dos processos internos no RH entre outros” conforme afirma Teodoro (2014).

2.2.3 Adequação dos processos nas rotinas de RH com outros departamentos

A adequação ao eSocial também envolve outras áreas da organização, entre elas pode-se destacar: área de TI, fiscal, contábil, logística, medicina do trabalho, jurídico e financeiro. Cabe a cada departamento, juntamente com sua coordenação, a elaboração de uma equipe responsável por essa mudança, com treinamento, divulgação e conscientização. Quando todos estiverem conscientes das novas mudanças, juntos terão capacidade e criatividade de auxiliar a readequar os novos processos, assim dedicando-se à melhor maneira. Com isso, para que um novo processo seja adaptado na organização é necessário que todas as áreas estejam em conformidade. Dias (2006), mostra como é o fluxo de operações sem a visão de um processo, conforme se pode ver na Figura 1.

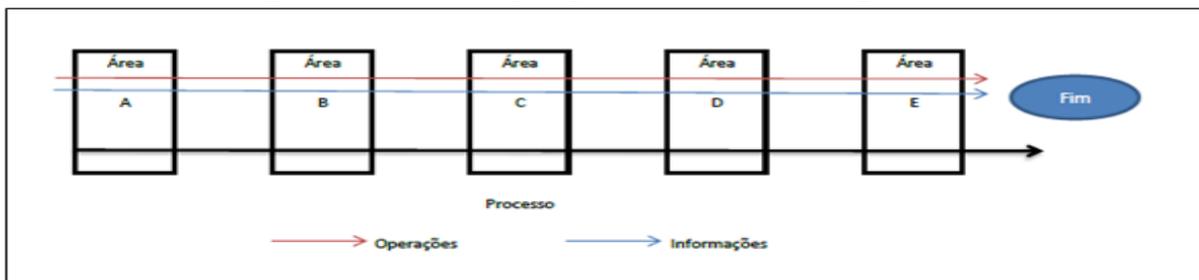
Figura 1 - O fluxo de operações sem a visão de um processo



Fonte: Dias (2006, p. 26)

Geralmente, as áreas individualmente, se preocupam apenas com elas mesmas, esquecendo-se que em uma organização o mais importante é o trabalho em equipe, o resultado final. Possivelmente isto ocorre, pois não é enfatizada a importância do trabalho em grupo, o resultado final que faz toda a diferença. É o que realmente importa dentro da organização. A Figura 2 mostra a fluxo de operações com visão de um processo segundo Dias (2006).

Figura 2 - Fluxo de operações com visão de um processo



Fonte: Dias (2006, p. 26).

Pode-se observar claramente que as operações correm de forma contínua e uniforme, mostrando que todas as áreas têm o total conhecimento da importância de sua participação no processo e a real importância que cada setor para o resultado final. Com isso, facilmente são identificados às falhas na qualidade para o resultado final (DIAS, 2006). Desse modo, uma visão holística do processo, considerando, para tal, todas as operações e áreas envolvidas para a sua execução e eficácia, trará resultados positivos na implantação do eSocial, sem a existência de conflitos internos.

3 METODOLOGIA

O artigo tem por objetivo identificar os impactos e os benefícios trazidos pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), através da opinião dos empresários associados as entidades ABPM e AGAPOMI, por meio de um questionário. O questionário é formado por cinco questões que identificam o perfil dos respondentes; nove perguntas estruturadas (fechadas) e uma aberta. A amostra é formada por 32 questionários respondidos entre os dias 10 e 30 de Maio de 2014. Gil (2002) ensina que, a pesquisa quantitativa descritiva tem por objetivo estudar as características de um grupo, e o elemento mais importante para a coleta de dados é o instrumento da pesquisa. Desta maneira, Guth e Pinto (2007) ensinam que o levantamento por *survey* é eficaz para estudo de opiniões e atitudes. Assim, a pesquisa de campo tem por objetivo a coleta de elementos não disponíveis, que ordenados sistematicamente possibilitem o conhecimento de uma determinada situação, hipótese ou norma de procedimento.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

O objetivo do estudo foi buscar identificar qual é a visão, bem como, a opinião sobre a implantação do eSocial, através dos empresários associados à ABPM e AGAPOMI. Desse modo, serão apresentados os resultados da pesquisa. A Figura 3 mostra o perfil dos entrevistados.

Figura 3 – Perfil dos entrevistados

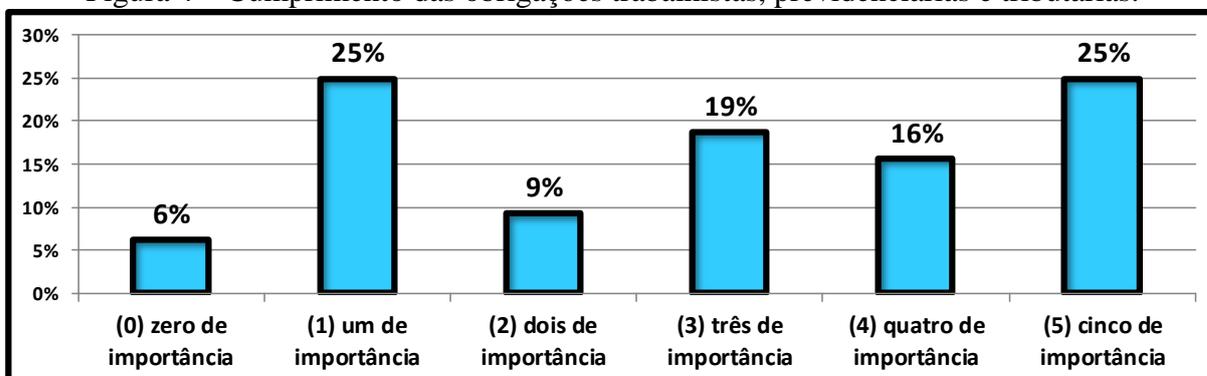
Categoria	%	Classe
Gênero	61%	Masculino
	39%	Feminino
Idade	39%	de 31 a 40
	26%	de 41 a 50
	19%	Acima 51
	16%	Outros
Formação acadêmica	50%	Bacharel
	28%	Especialistas
	22%	Outros
Anos de empresa	25%	de 4 a 7
	19%	de 8 a 11
	28%	Acima de 11
	28%	Outros
Atividade na empresa	34%	Diretor/Gerente
	41%	Coordenador/Supervisor
	25%	Outros

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Quanto ao perfil dos entrevistados, identificou-se que: 61% do gênero masculino; em relação à idade a maioria está entre a faixa de 31 a 50 anos; referente à formação acadêmica 50% é Bacharel e 28% Especialista, ou seja, possuem algum curso de Pós-Graduação; de 4 a 11 anos é o tempo de empresa; e, e 41% afirmaram possuir o cargo de coordenador e 34% o de diretor ou de gerente. O que se pode inferir é de que a maioria dos respondentes é funcionário das empresas associadas à ABPM e AGAPOMI.

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

Figura 4 – Cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.



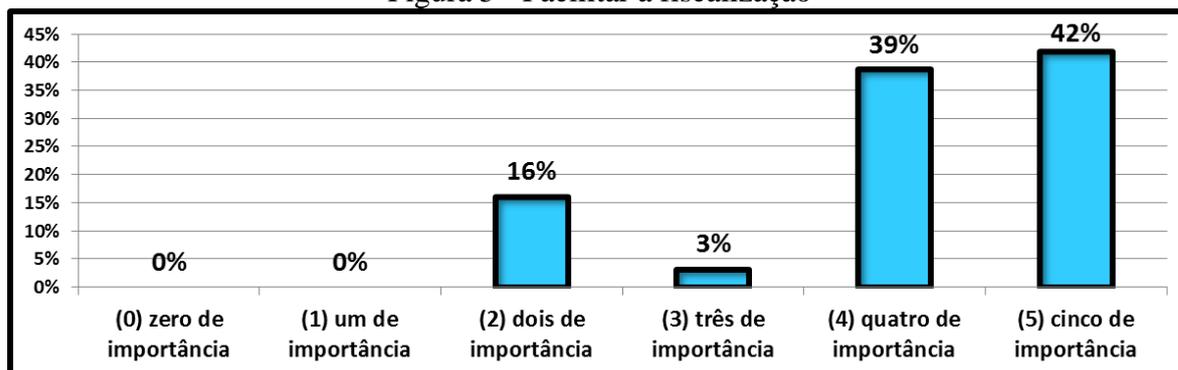
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Como mostra o resultado da pesquisa quando se obteve 25% de importância no grau um para o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, é possível deduzir que a empresa já possui todo o processo que envolve a contratação de mão de obra e

assemelhado organizado, e as respostas com grau de importância cinco, ainda precise organizar o processo do fluxo da documentação para não incorrer em perdas monetárias.

Quanto à facilitação da fiscalização por parte dos diversos órgãos públicos (RFB, INSS, MTE e CEF) do cumprimento das obrigações principais e acessórias por parte das empresas, se obteve o seguinte resultado: 16% para (2) de importância, 3% para (3) de importância, 39% para (4) de importância e a maioria dos entrevistados representando 42%, apontaram grau (5) de importância, ou seja, na opinião dos entrevistados, facilitar a fiscalização por parte do governo é uma das principais causas da implantação do eSocial. Figura 5

Figura 5 - Facilitar a fiscalização

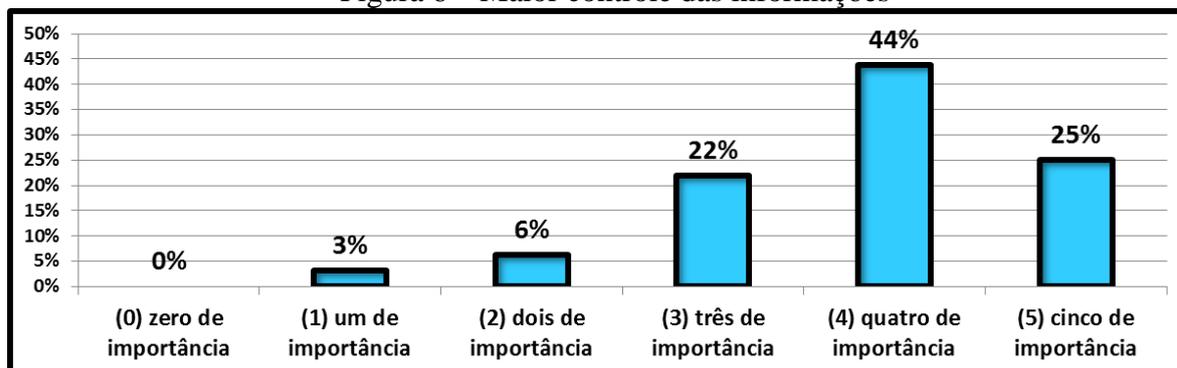


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Na Figura 6, foi solicitado o grau de importância no que tange ao maior controle das informações previdenciárias e trabalhistas dos trabalhadores: 9% dos entrevistados responderam que seria baixo o controle (grau 1 e 2); já 22% acham que haverá um controle relativamente médio (3); no entanto, percebe-se que há preocupação em 69% dos entrevistados, quando somados (grau 4 e 5) devido, as informações estarem disponíveis aos entes dos fiscalizadores, diariamente em tempo real.

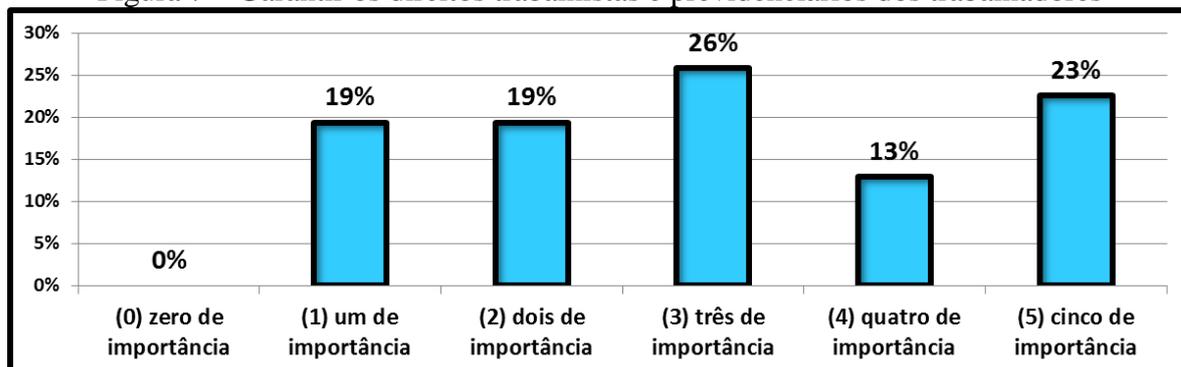
Figura 6 – Maior controle das informações



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Ainda em relação ao grau de importância, foi solicitado aos entrevistados que avaliassem em relação à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, se obteve os seguintes resultados: 19% com (1) de grau de importância; 19% com (2) de grau de importância; 26% com (3) de grau de importância; 13% com (4) de grau de importância; e, 23% com grau (5) conforme Figura 7.

Figura 7 – Garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores

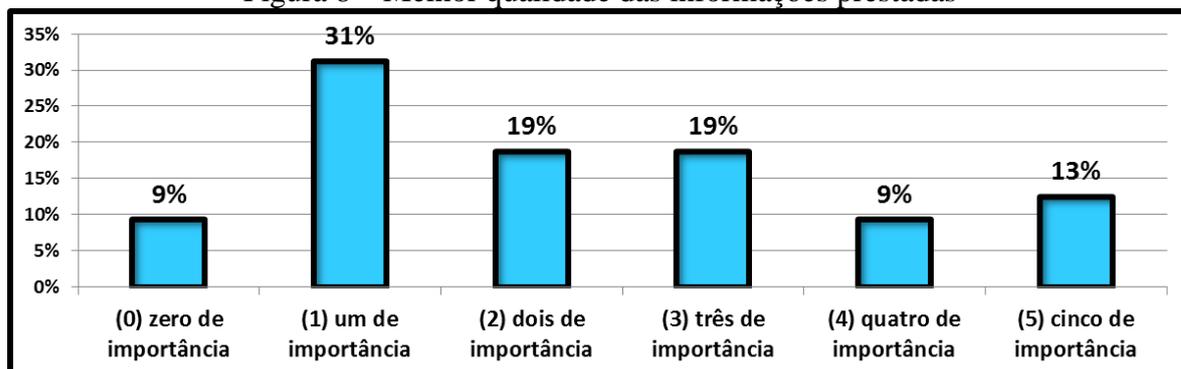


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Observa-se na Figura 7 que ainda existe uma resistência por parte dos empresários, ou acreditam que o programa não garantiria os direitos dos trabalhadores sendo contrária a opinião de Fior (2014) quando em entrevista especial realizada por Alexandre Peconick, para ABRH-RJ, o entrevistado afirma que, “o empregador estará garantindo todos os benefícios previdenciários e direitos trabalhistas aos empregados”.

Na Figura 8, foi solicitada a avaliação quanto à melhoria da qualidade das informações prestadas; 9% dos entrevistados consideraram (0) de importância; 31% com (1) de importância; 19% com (2) de importância; 19% com (3) de importância; 9% com (4) de importância; e, 13% com (5) de importância.

Figura 8 – Melhor qualidade das informações prestadas

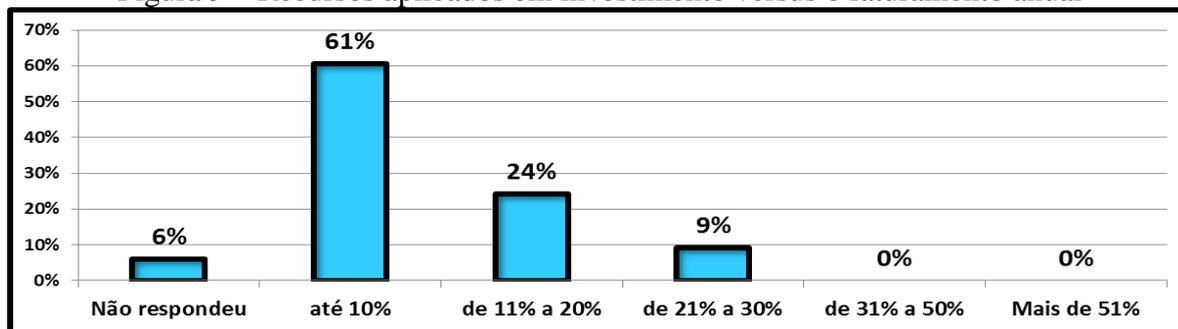


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

A respeito dos resultados apresentados na Figura 8, percebe-se que os entrevistados não acham que a nova exigência seja para melhorar a qualidade das informações, mas sim aumentar a fiscalização. Da mesma forma pensam Godinho e Biar (2013, p.4) quando afirmam, “nesse cenário de fiscalização e com cruzamento de dados eletrônicos, as instituições precisam aprimorar seus controles de forma a estarem aptas a cumprir as novas exigências da agenda de eficiência pública do setor”, sendo, portanto, um objetivo do governo com o programa a fiscalização.

Na Figura 9, foi solicitado aos entrevistados que informassem o valor do investimento efetuado ou projetado em: capacitação profissional, infraestrutura tecnológica e sistemas de informação em relação ao faturamento anual para a implementação do eSocial: 6% dos 32 entrevistados não responderam; 61% investiram até 10% do faturamento anual; 24% investiram de 11% a 20%; e, 9% investiram de 21% a 30%. Ou seja, dos 32 entrevistados, nenhum investiu mais de 30% do faturamento anual em adequações para o eSocial.

Figura 9 – Recursos aplicados em investimento versus o faturamento anual



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Nesse sentido, é possível que seja por não existir, formalmente, prazo determinado, no entanto, Godinho e Biar (2013) asseveram que as instituições públicas e privadas precisarão se preparar com considerável antecedência para que seja possível o cumprimento desta nova obrigação.

Com base no resultado da pesquisa e apresentado na Figura 10, foi solicitado aos entrevistados que respondessem a quantidade de horas despendidas ou projetadas e os respectivos assuntos dos cursos, treinamentos e ou palestras que participou ou participará para aprimoramento e atualização para a implementação do eSocial. Os entrevistados afirmam ter aplicado recursos em treinamento sobre legislação trabalhista e previdenciária; 6% nenhuma hora despendida; 22% até 5 horas; 53% de 6 a 30 horas; 13% de 31 a 50 horas; e, 6% mais de 51 horas.

Figura 10 – Legislação trabalhista e previdenciária

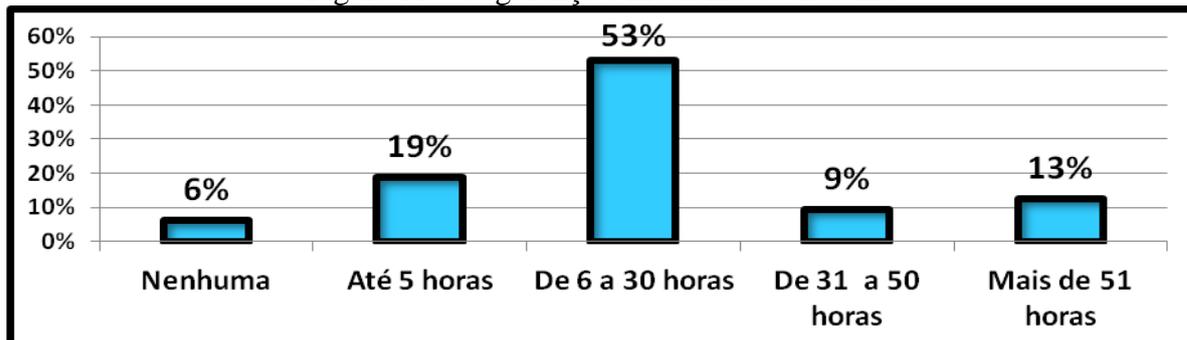


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Com os resultados mostrados na Figura 10, é possível argumentar que os entrevistados estão preocupados com a legislação trabalhista e previdenciária devido a transparência das informações com eSocial, no entanto, acham que não a necessidade de investir altos recursos na formação do conhecimento profissional em relação a implementação do novo programa da Receita Federal.

Na figura 11, perguntou-se quanto á segurança e medicina do trabalho; 6% nenhuma hora despendida; 19% até 5 horas; 53% de 6 a 30 horas; 9% de 31 a 50 horas; e, 13% mais de 51 horas.

Figura 11 – Segurança e medicina do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Em relação à operacionalidade do eSocial (Figura 12), que ainda é muito carente de informação, na Figura 12, se obteve o seguinte resultado: 3% ainda não tiveram treinamento; 6% de até 5 horas; 59% de 6 a 30 horas; 19% de 31 a 50 horas; e, 13% com mais de 51 horas. Acredita-se que após o funcionamento do eSocial os treinamentos com as equipes terão uma maior importância, devido ao processamento informatizado, bem como a motivação será fundamental para o sucesso e controle das inconsistências.

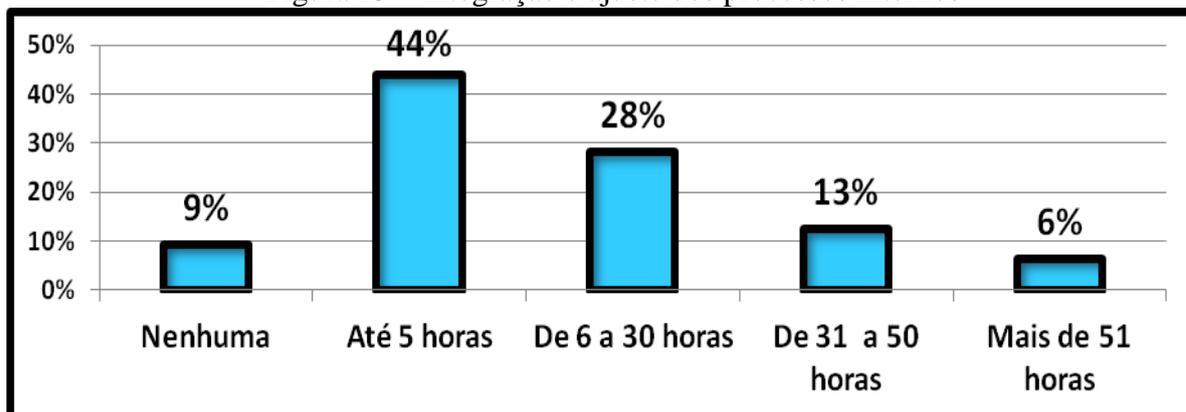
Figura 12 – Operacionalidade do eSocial



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Quanto ao ajuste e integração dos processos internos (Figura 13): 9% dos entrevistados não disponibilizaram ou realizou treinamento; 44% até 5 horas, 28% de 6 a 30 horas; 13% de 31 a 50 horas; e, 6% mais de 51 horas. Conforme comentado no item 2.2.3 da revisão teórica, a readequação dos processos internos para a implementação do eSocial será indispensável no âmbito das informações diárias e fundamental deste novo programa.

Figura 13 – Integração e ajuste dos processos internos



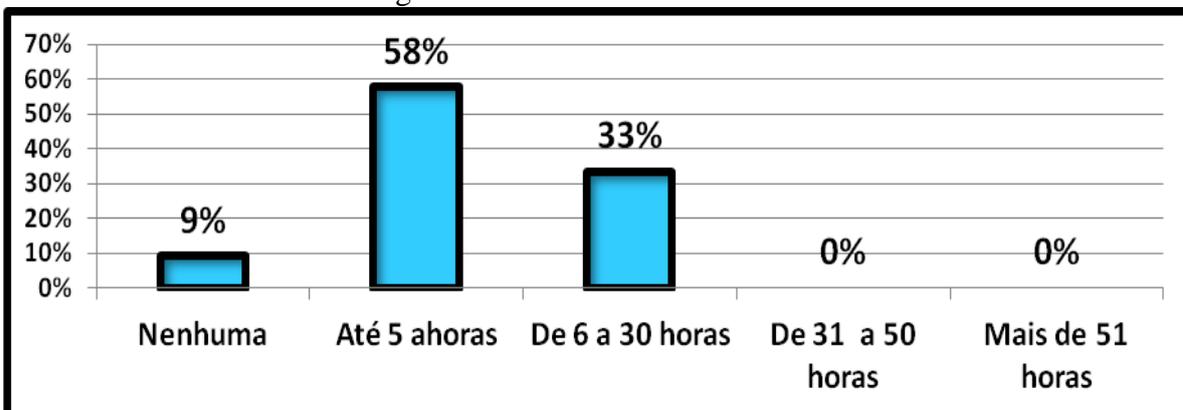
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Em relação à quantidade de horas despendidas ou projetadas com os itens afetados pelo eSocial, foi questionado quanto aos contribuintes individuais (autônomos) e contrato de prestação de serviço. Para os contribuintes individuais (autônomos) na Figura 14: 9% dos

entrevistados responderam nenhuma hora será despendida com treinamento; 58% até 5 horas; e, 33% de 6 a 30 horas.

Figura 14 – Contribuintes individuais



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Para o contrato de prestação de serviço na Figura 15; 25% não acham necessário gastar em treinamento; 44% até 5 horas; 28% de 6 a 30 horas; e, 3% de 31 a 50 horas.

Figura 15 – Contrato de prestação de serviço



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Na Figura 16 foi questionado aos entrevistados se eles concordam que há escassez de profissionais capacitados na área de RH no mercado de trabalho para a implantação do eSocial: 9% dos entrevistados discordam totalmente, 28% discordam parcialmente; 38% concordam parcialmente; e, 25% concordam totalmente.

Figura 16 - Há escassez de profissionais na área de RH para a implantação do eSocial

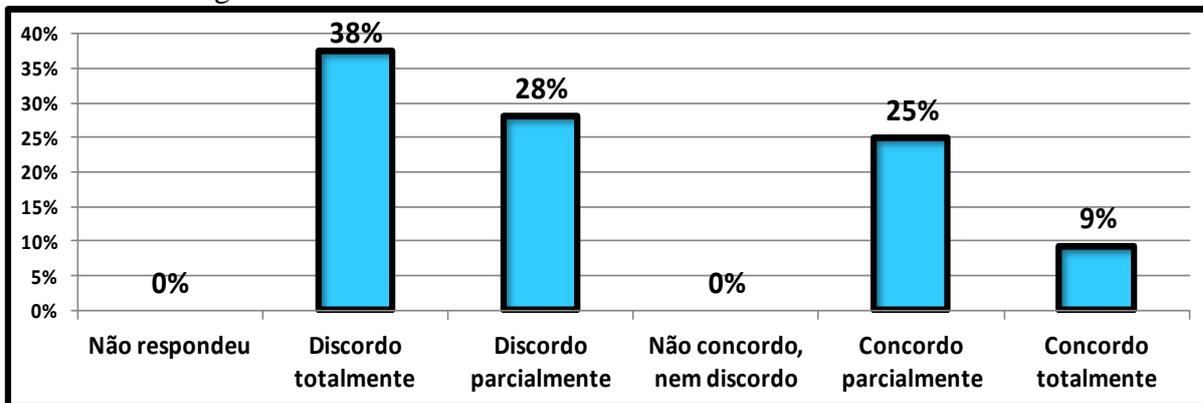


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Conclui-se, com base nos resultados (Figura 16), que o aperfeiçoamento dos profissionais ainda encontra-se em andamento, ou seja, foi durante o ano de 2013 o início e continua sendo, através de treinamentos e palestras sobre o assunto.

Perguntou-se aos entrevistados, conforme mostra a Figura 17, se o eSocial, depois de totalmente implementado e adaptado na empresa, irá reduzir o tempo de trabalho das atividades de RH (registro de funcionários, admissão, demissão, etc.): a maioria dos entrevistados representando 38% discordam totalmente que irá diminuir os trabalhos no RH; e, o restante, 28% discordam parcialmente; 25% concordam parcialmente; e, 9% concordam totalmente.

Figura 17 – O eSocial diminuirá o trabalho e/ou atividades de RH

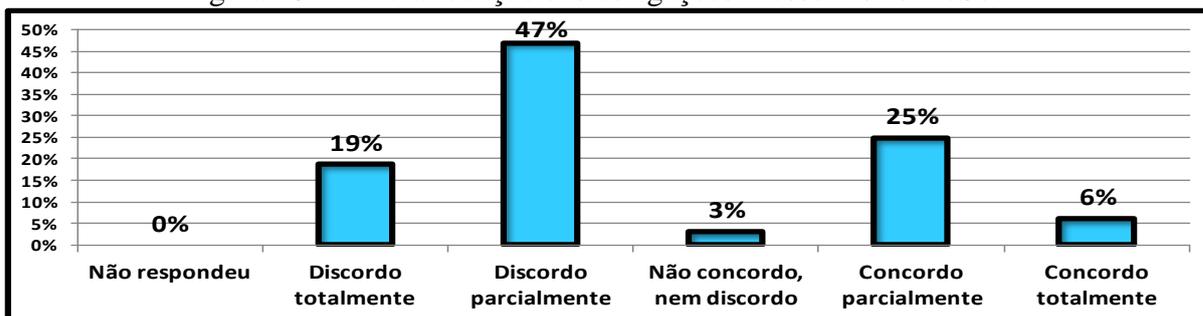


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Quanto às obrigações acessórias (Figura 18), questionou-se aos entrevistados se eles acreditam que realmente haverá redução das obrigações acessórias depois que o eSocial tornar-se uma obrigatoriedade fiscal para todas as empresas; 19% dos entrevistados discordam totalmente; 47% discordam parcialmente; 3% não concordam e nem discordam; 25% concordam parcialmente; e, 6% concordam totalmente.

Figura 18 - Haverá redução das obrigações acessórias com eSocial



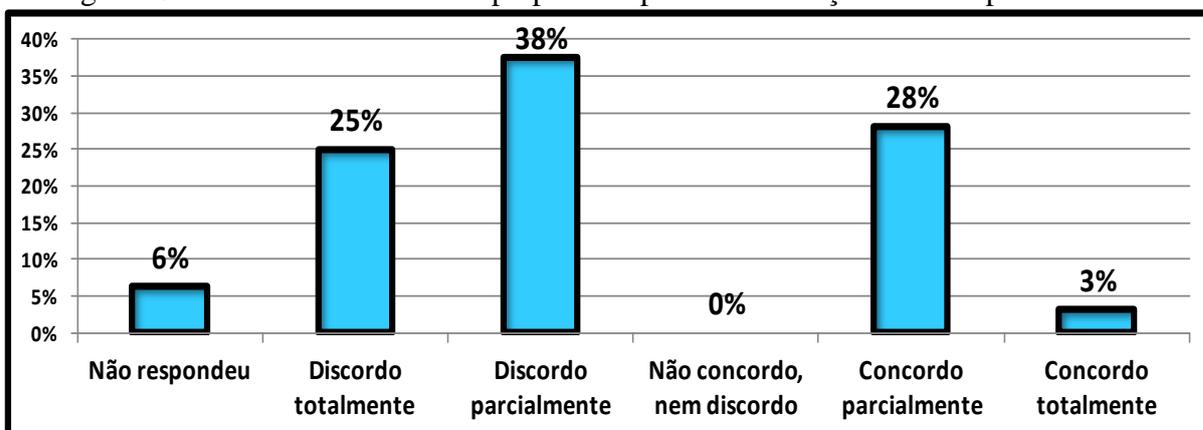
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Um dos objetivos do eSocial é a redução da obrigações acessórias, porém, na opinião dos entrevistados, não acontecerá. Acreditam que algumas obrigações ainda permanecerão, pelo menos até que o sistema esteja 100% em funcionamento e sem falhas na execução. No entanto, Fior (2014) argumenta contrariamente aos entrevistados (Figura 18). Na visão do autor, “a estimativa de redução do tempo gasto é grande, no cumprimento das obrigações acessórias encaminhadas aos órgãos governamentais serão fornecidas de uma única vez, atendendo a todos”.

Perguntou-se aos entrevistados, na Figura 19, se os empresários e os funcionários estão preparados para as mudanças de procedimentos internos que o eSocial exigira, obteve-se

como resultado: 6% não responderam, 25% discordam totalmente; 38% discordam parcialmente; 28% concordam parcialmente; e, 3% concordam totalmente.

Figura 19 - Os funcionários estão preparados para as mudanças internas para o eSocial

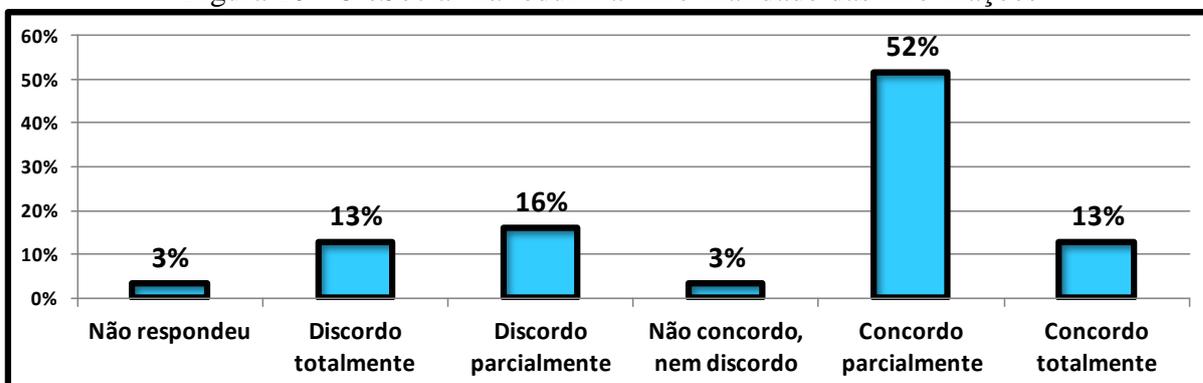


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

A mudança dos processos internos dentro de uma organização demanda paciência e criatividade, conforme conceituam Carvalho (2002), Snell (2011) e Marras (2011). Portanto, a mudança necessita de tempo. Somente será possível saber, após a vigência do eSocial que todos terão a certeza de que o treinamento foi suficiente.

Na Figura 20, foi questionado aos entrevistados se eles acreditam que o projeto eSocial possibilitará redução da informalidade, da fraude/sonegação quanto ao recolhimento e à prestação das informações trabalhistas e previdenciárias: 3% não responderam; 13% discordam totalmente; 16% discordam parcialmente; 3% não concordam e nem discordam; 52% concordam parcialmente; e 13% concordam totalmente.

Figura 20 - O eSocial irá reduzir a informalidade das informações

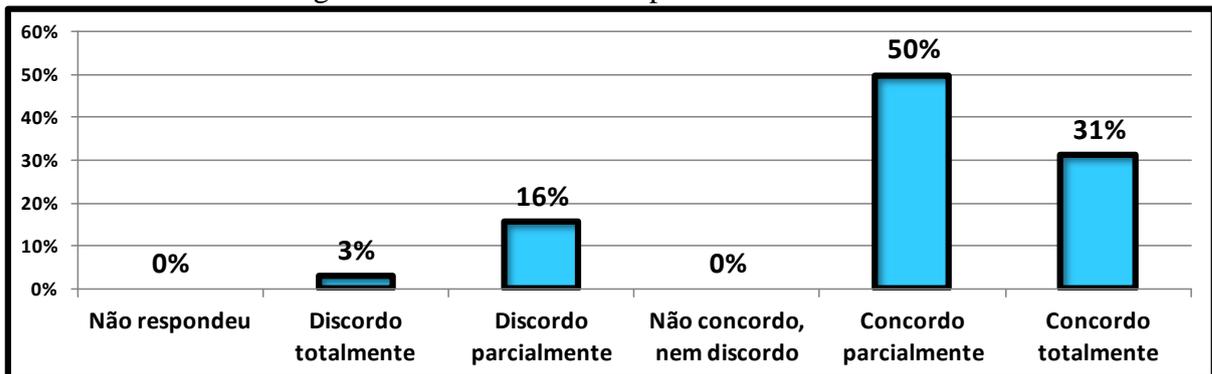


Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Daniel Belmiro (2014), coordenador de Sistemas da Atividade Fiscal da Receita, em entrevista para a revista Veja, diz que, o sistema digital da folha de pagamento, chamado de eSocial, deve aumentar a arrecadação em 20 bilhões de reais. É uma previsão "conservadora". Ou seja, o eSocial ocasionará uma alavancagem na arrecadação devido à fiscalização se tornar mais rígida, já que os dados das empresas serão enviados ao governo em tempo real. Percebe-se ser a opinião dos entrevistados (65%), acreditam que irá diminuir a informalidade e outros problemas com a folha de pagamento.

A Figura 21 trata da cultura organizacional. Foi questionado aos entrevistados, qual era que o principal impacto nas rotinas de RH das empresas e demais departamentos envolvidos se poderia estar relacionado com a questão cultural da empresa: 3% discordam totalmente; 16% discordam parcialmente; 50% concordam parcialmente; e, 31% concordam totalmente.

Figura 21 – A cultura da empresa versus o eSocial



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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

Por fim, foi solicitado aos entrevistados para expressarem sua opinião quanto ao maior desafio que a área de RH enfrentará após a implantação do eSocial. A seguir estão transcritas algumas das respostas obtidas.

Resposta 1: “O principal desafio será implantar uma cultura tecnológica, a fim de um melhor entendimento principalmente no setor de informática, juntamente com um conhecimento profundo no setor de RH” [...].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resposta 14: *“Um dos maiores desafios será a mudança brusca da cultura, principalmente nas empresas com foco na atividade agrícola em especial a fruticultura, como é o caso da nossa região [...]. Todavia, cabe, a nós Gestores acreditar que a mudança poderá trazer benefícios sim as empresas, mesmo que a médio e longo prazo, nos adequarmos as mudanças, investir em capacitação profissional para amenizar as dificuldades e torcer pra que tudo possa dar certo.”*

Resposta 15: *“Será o enquadramento da realidade da situação das empresas com a exigida por Lei”.*

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

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

Resposta 18: *“Entendo que o principal desafio esta relacionado a trabalhar com os recursos de TI, ou seja, geração e validação de arquivos, aprofundamento no entendimento sobre o sistema e leiaute dos arquivos, parametrizações, cálculos e etc... [...]”.*

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

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

Com base nas opiniões dos empresários, percebe-se a grande influência da cultura da região e do segmento da fruticultura, onde se concentrou a proposta do estudo. A região de Vacaria é conhecida pela produção de maçã, conforme cita José Sozo em reportagem ao Jornal Pioneiro em 31/01/2014. Devido à grande produção, durante a safra da maçã, a região atrai trabalhadores temporários de vários estados, conforme cita Celso Zancan em entrevista ao Jornal Unisinos em 14/02/2014: *Até os anos 80 contratávamos só gente de Vacaria. Nos anos 90, partimos para Rio Grande do Sul, depois Santa Catarina, Paraná e São Paulo. Agora temos de ir além.* A colheita da maçã se concentra basicamente entre os meses de Janeiro a Maio, entretanto, é necessário uma grande quantidade de mão de obra em um curto espaço de tempo, aí que surge a maior dificuldade no setor de RH, com a implantação do eSocial, as empresas terão que rever seus processos de admissão. Outra questão apontada pelos entrevistados é o aumento da arrecadação pelo governo, e realmente, a arrecadação vai aumentar, pois de acordo com a RFB, um dos objetivos do governo com a implantação do eSocial é o aumento da arrecadação, pela diminuição da inadimplência, da incidência de erros, da sonegação e da fraude. Os prazos para envio das obrigações trabalhistas também é uma questão preocupante, cabe às empresas estruturarem-se e se adequarem ao novo procedimento, lembrando que, o eSocial não altera nenhuma lei, apenas será uma fiscalização em tempo real conforme afirma Fior (2014).

Através da pesquisa realizada, que tinha o objetivo de analisar a opinião dos empresários associados a ABPM e AGAPOMI, sobre a implantação do eSocial, verificou-se certa incerteza quanto ao funcionamento do eSocial. Como se trata de um projeto inovador e ao mesmo tempo revolucionário, existe resistência em aderir a essa nova cultura tecnológica, mas a maioria entende que com treinamento e dedicação o eSocial pode tornar-se uma ferramenta que irá auxiliar e beneficiar tanto para empregadores quanto para empregados.

5 CONCLUSÃO

Por meio deste estudo, foi possível analisar os objetivos do eSocial, bem como seus aspectos negativos e positivos, verificou-se a importância que esse projeto visa tanto para empregado, empregadores e Governo Federal. Para o empregado, que terá suas informações trabalhistas em tempo real, com maior transparência e segurança; o empregador com um sistema tecnológico avançado, possivelmente haverá redução do retrabalho das obrigações acessórias e ao Governo a maior eficácia na fiscalização e arrecadação tributária.

Assim, através da pesquisa realizada com os empresários associados à ABPM e AGAPOMI, verificou-se na opinião dos entrevistados: há insegurança com esse projeto inovador, porém percebeu-se empenho e dedicação pelo número de horas aplicadas ou projetadas em treinamento, em torno de 6 a 30 horas. Ainda acreditam que o eSocial em primeiro momento, enfrentará um grande desafio dentro da organização, entre elas: a mudança da cultura organizacional (81%) e na mudança de procedimentos internos onde 63% afirmam que os processos precisam ser ajustados; 81% confirmam que o programa irá facilitar a fiscalização e 69% haverá mais controle das informações, entre outros aspectos evidenciados na pesquisa, também de fundamental importância.

E, por fim, o eSocial mudará os processos internos nas empresas em geral visando a melhoria. Cabe a todas as organizações cumprirem com o prazo e se adequarem aos procedimentos exigidos pelo fisco e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios prometidos pelo programa. Como proposta para próximos estudos, sugere-se que a pesquisa seja realizada novamente após a implantação do eSocial no âmbito da Região Sul, ou novamente com os associados da ABPM E AGAPOMI, a fim de avaliar o conhecimento após o funcionamento do projeto.

REFERÊNCIAS

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

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

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Administração de recursos humanos**, v. 2. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

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

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

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

DANIEL BELMIRO. Revista Veja. Disponível em:

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

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

ESOCIAL, Manual do. **Manual de orientação do eSocial**. Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/ManualAntecipado.aspx>>. Acesso em 26/04/2014.

FIOR, Jeziel Tadeu. **Esclarecimentos importantes em relação ao eSocial** Disponível em: <http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=763> > Acesso em: 12.04.2014.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

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

TEODORO, Luzia. **e-Social. Momento de muita atenção e preparação**. Gestão de Pessoas. Informativo ABRH-RJ. Disponível em:

<<http://www.ecad.org.br/pt/noticias/Clipping/Paginas/e-Social---Momento-de-muita-aten%C3%A7%C3%A3o-e-prepara%C3%A7%C3%A3o-.aspx>> Acesso em: 25.06.2014.