Artigo explica sobre as obrigações do e-Social

Fonte: Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina

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

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

O SPED iniciou através da implementação de três grandes projetos: Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e NF-e - Ambiente Nacional, e agora, por fim, chega à área trabalhista e previdenciária, envolvendo todos os setores das empresas.

O e-Social, assim como os demais braços do SPED, promove uma completa mudança comportamental na gestão das informações das empresas, alterando o vetor da fiscalização, ou seja, não é mais o auditor fiscal que vai até o contribuinte em busca da 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 e-Social.

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 diaadia das empresas.

I - O que é

O e-Social é um projeto do Governo Federal que tem por objetivo formalizar digitalmente as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a toda a relação de trabalho. Com o eSocial várias esferas do Poder Público estarão envolvidas: RECEITA FEDERAL DO BRASIL (RFB), a PREVIDÊNCIA SOCIAL (INSS), a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (FGTS), MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) e a JUSTIÇA DO TRABALHO.

II - Quem está obrigado

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.

III - O que de fato vai mudar

Prazos para informar cadastros e as movimentações e eventos trabalhistas (RET`s) no sistema do e-Social:

- Admissão: os dados e documentos referentes à admissões de empregados deverão ser encaminhados com antecedência, pois a comunicação no e-Social deverá ocorrer até a data de início do empregado, ou seja, a própria data de admissão.

Impacto imediato

Não será 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 à penalidades.

- Afastamento Temporário: todas as ocorrências que envolvam afastamento, seja por doença ou licença-maternidade, devem ter comunicação imediata no e-Social.

Impacto imediato

As informações sobre tais ocorrências deverão ser imediatas, para que seja possível cumprir o prazo legal de inserção desses registros no eSocial, e 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 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.

Impacto imediato

Se a empresa ainda não mantém regularmente atualizados os PROGRAMAS DE SAÚDE MÉDICO OCUPACIONAL, DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS e o PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PCMSO/PPRA/PPP), além das demais obrigações referentes à saúde e segurança do trabalho determinadas 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 e-Social.

- CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho: os acidentes de trabalho devem ter comunicação imediata no e-Social.

Impacto imediato

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.

Impacto imediato

Novamente 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. Sua contratação deve observar aLei nº 11.788/2008e suas disposições. Também deverão fazer parte dos Programas de Saúde e Segurança do Trabalho.

Impacto imediato

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 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.

Impacto imediato

Novamente o impacto se dará com relação à informação do período de concessão de férias, pois no eSocial a informação deve ser enviada 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.

- Serviços tomados/Serviços Prestados: até mesmo uma empresa que não mantenha folha de pagamento de empregados, nem remunere pró-labore aos sócios, deverá apresentar informações ao eSocial caso tome ou preste serviços a terceiros.

Impacto imediato

Essas informações possibilitarão ao Governo realizar cruzamentos de dados através dos entes envolvidos nessa relação de serviços, confirmando as informações prestadas pelas duas fontes.

- Outras questões a serem observadas: tudo que for Lei e estiver previsto emCLTou nas inúmeras Instruções Normativas e dispositivos legais válidos deverá ser devidamente observado, pois, com o eSocial, não há como informar aquilo que não for praticado devidamente.

- 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 7 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.

Impacto imediato geral

Será necessário e urgente 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, para cumprir as exigências no preenchimento dos cadastros iniciais do eSocial a partir de JANEIRO/2014.

III - Detalhes/cronograma

Agenda (não oficial):

- Lucro Real: cadastros a partir de 1º de Janeiro de 2014;

- Lucro Presumido e Simples: cadastros a partir de 1º de Abril de 2014;

- Mei e Pequeno Produtor Rural: final do 1º semestre de 2014;

- Demais empregadores: 2015 (órgãos públicos, domésticos, etc).

Aguarda-se ainda a publicação de Guia de Orientações ao Contribuinte e Agenda Oficial de implantação.

O Governo disponibilizou recentemente o aplicativo "Qualificação Cadastral" (www.esocial.gov.br/QualificacaoCadastral.html) para validação de dados referentes ao CPF e ao NIS (número de identificação social: NIT/PIS/PASEP) dos empregados, a fim de que possam, posteriormente, ser cadastrados no eSocial. O aplicativo fará uma verificação desses cadastros para validá-los ou apurar dados divergentes, orientando sobre como deverá ser feita a regularização.

IV - Conclusão

O e-Social 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 diaadia 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 e-Social 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, 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.

Fonte: Wilson Gimenez Junior - Pós-graduado em Controladoria. Fundador e sócio-diretor executivo da Datamétodo Gestão Contábil S/S Ltda. Contador. Administrador de empresas. Articulista e palestrante.

Erika Gimenez - Sócia/diretora-técnica da Datamétodo Gestão Contábil SS Ltda. Bacharelado em Letras pela FFLCH-USP, Pós-graduação em Filologia pela PUC Minas e Licenciatura em Língua Portuguesa pela Faculdade de Educação da USP.