

Fonte: Valor Econômico, por Marta Watanabe e Adriana Aguiar, 18.11.2013

Sistema reunirá dados sobre empregados em tempo real.

"O E-Social aumentará a visibilidade das empresas".

A partir de abril, as empresas passarão por uma verdadeira revolução na administração de dados relativos aos trabalhadores. O projeto, capitaneado pela Receita Federal, chamado de E-Social obrigará as empresas a oferecer a órgãos do governo federal informações detalhadas, e praticamente em tempo real, sobre folha de salários, dados tributários, previdenciários e informações relacionadas aos trabalhadores, que vão desde a admissão até a exposição do empregado a agentes nocivos. O receio das empresas é que as informações do E-Social irão resultar em elevação do volume de autuações, tanto fiscais como trabalhistas.

Com informações em tempo real, os auditores da Receita conseguirão cruzar valores retidos do Imposto de Renda, informações contábeis e dados sobre salários e encargos pagos aos empregados.

O fiscais do Ministério do Trabalho terão acesso a dados sobre afastamentos, licenças, atestados médicos e horas extras pagas. Sem precisar visitar a empresa, terão dados sobre condições insalubres ou jornadas exaustivas de trabalho.

Parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), que já conta com áreas fiscal e contábil, o E-Social - nome dado pela Receita Federal para a Escrituração Fiscal Digital Social - estava previsto para ser implantado a partir de janeiro.

Porém, a Receita anunciou que será publicada nova legislação com o novo cronograma, de acordo com a forma de apuração do imposto de renda. As empresas optantes do lucro real, com receita anual acima de R\$ 78 milhões, serão as primeiras e terão até 30 de abril para se adaptar. (veja tabela)

O sistema tem um manual de mais de 200 páginas e um conjunto de mais de 20 tabelas, a maioria com centenas de itens de preenchimento. Cada evento trabalhista irá demandar um arquivo eletrônico único, a ser enviado rapidamente ao sistema integrado do E-Social.

A admissão do empregado, com todos os dados solicitados, por exemplo, é um evento que requer um arquivo específico e que deve ser enviado de forma eletrônica antes que o empregado inicie suas atividades. Hoje, as empresas têm até sete dias para informar ao Ministério do Trabalho.

Além de nome e ocupação, precisará ser acompanhada de descrição das funções, do departamento e até de informações que hoje as empresas nem possuem: se o

trabalhador usou recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para comprar a casa própria, por exemplo.

"O E-Social irá aumentar de forma significativa a visibilidade das empresas", diz Marcel Cordeiro, sócio na área trabalhista da PricewaterhouseCoopers (PwC). Para ele, a quantidade e detalhe das informações que os diversos órgãos do governo passarão a ter sobre as companhias irão resultar em elevação de autuações fiscais.

Informações antes esparsas, como aposentadorias especiais por condições insalubres num grupo de trabalhadores dentro da empresa, por exemplo, serão facilmente detectadas e poderão levar à exigência de uma alíquota maior da contribuição previdenciária, além de fiscalização do ministério.

"Não sabemos como os dados serão usados pela fiscalização para as autuações, mas as empresas terão menos tempo para corrigir informações ", diz Oziel Estevão, sócio do Honda Estevão Advogados. Atualmente, as empresas conseguem detectar eventuais erros em auditorias internas entre seis meses e um ano.

Como o E-Social permitirá o acesso e processamento das informações de forma mais rápida pela fiscalização, avalia Estevão, talvez as empresas não tenham tempo hábil para correções. Isso poderá provocar maior pedido de informações ou autuações.

Fábio Medeiros, sócio do Machado Associados, destaca o acompanhamento necessário para que possíveis inconsistências detectadas não bloqueiem a emissão das certidões negativas de débitos, documento essencial para a atividade das empresas.

Com os documentos atuais, que possuem volume menor de dados, diz, esse acompanhamento já é rigoroso. Com o E-Social, o ajuste precisará ser muito mais fino. Atualmente, a empresa informa à Receita qual a base tributável pela contribuição previdenciária. "Com o E-Social, a fiscalização fará, com base nos dados, o cálculo sobre o que considera a base tributável."

Na seara trabalhista, o efeito será o mesmo. "A fiscalização saberá o número de horas trabalhadas sem precisar verificar o relógio de ponto da empresa", diz Medeiros. "A repercussão nessa área poderá ser maior que na tributária previdenciária."

A implantação do E-Social deve ser a mais complexa do que os módulos fiscal e contábil do Sped, na opinião de Marcus Vinícius Gonçalves, sócio da KPMG. O desafio, diz ele, não é somente a quantidade, mas a diversidade de informações.

Enquanto o Sped para as áreas contábil e fiscal se alimenta basicamente no setor de contabilidade, de contas a pagar e da área de compras, o cumprimento do E-Social exige esforço maior.

São necessários dados do setor de recursos humanos - folha de pagamentos, impostos e contribuições, cadastros -, do financeiro - tributos, recolhimentos, pagamentos de terceiros e dados contábeis - e de tecnologia de informação, para extração de dados, interfaces e segurança de informação.

O fluxo de informações inclui também os dados sobre medicina e segurança do trabalho. Além disso, diz Gonçalves, o jurídico trará as informações sobre as ações judiciais, exigidas em módulo que será implementado posteriormente. "Isso vai exigir uma integração muito maior da empresa".

Outra dificuldade apontada por Gonçalves está em como lidar com as informações que hoje são geradas em papel e que terão que migrar para o sistema, como atestados de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais. "Isso, via de regra está em papel, arquivado na pasta do funcionário e deve haver uma mudança na rotina da empresa."

A transmissão em tempo real de informações também tem preocupado empresas. Segundo Gonçalves, a companhia terá que revisar, antes do sistema entrar em vigor, a sua política trabalhista atual, "sob pena de confessar práticas que a empresa adota que violam a legislação".

É o caso, por exemplo, de empresas que autorizam o funcionário a fracionar as suas férias, o que não é permitido pela legislação. Hoje o trabalhador pode vender dez dias de suas férias, mas tem que tirar os outros 20 dias de uma só vez.

Segundo Gonçalves, como o controle de jornada também será fornecido ao sistema, isso poderá trazer conflitos sobre essas informações, se o trabalhador volta de férias antes do tempo previsto para posteriormente tirar os dias que lhe faltam. "A empresa terá que definir qual será a sua conduta a partir disso. Se cumprirá a legislação, ou correrá risco", diz.

Muitas companhias ainda não despertaram para as mudanças que devem ocorrer no ano que vem, segundo o sócio da KPMG. "Desde o mês passado, a quantidade de empresas que nos procuraram aumentou exponencialmente, mas estamos com um prazo bastante apertado", diz.

Isso porque a alteração será grande nas companhias e deve haver, segundo Gonçalves, uma revisão geral da área trabalhista antes da implantação, que vai desde a atualização de dados cadastrais até práticas das empresas e análise de ações judiciais trabalhistas, que entrarão num próximo módulo.

Para Carlos Henrique de Oliveira, professor de direito da Fundação Getulio Vargas (FGV) e representante do Ministério da Fazenda no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), a implantação do E-social deve facilitar a vida das empresas. Em vez de enviar informações baseadas na folha de pagamentos para os órgãos federais, esses dados serão disponibilizados em um único sistema, que armazenará a folha de pagamentos.

Esse sistema poderá ser verificado pelos órgãos competentes e pelos próprios trabalhadores que, a longo prazo, também poderão acessar. "Isso evita que hajam informações desencontradas e inconsistências", diz Oliveira.

A mudança será benéfica para todos, segundo Oliveira, já que informações erradas poderiam causar transtornos para a companhia, para a fiscalização e para o trabalhador. "A longo prazo, diminuirá a exigência de obrigações acessórias que terão que ser fornecidas para as companhias, os funcionários terão mais clareza sobre sua situação e a fiscalização terá maior controle das informações".