

# GESTÃO ORGANIZACIONAL NO ESOCIAL

Matheus Stormowski<sup>1</sup>  
Anderson Pinceta<sup>2</sup>

## RESUMO

O trabalho retrata a legislação trabalhista e sua evolução até a atual aplicação, utilizando como tema, a gestão dos eventos dos trabalhadores, e a necessidade de alteração da organização com o eSocial. O tema delimita-se na gestão organizacional no eSocial na empresa Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda no 2º semestre de 2017. A questão problema do trabalho é, como adequar as empresas ao eSocial? Entrelaçando a nova plataforma com as leis. O objetivo geral é aplicar os processos de estruturação ao eSocial. A justificativa desse estudo para a empresa, é que além de realizar as obrigações do fisco, dará a garantia da qualidade dos serviços, para o acadêmico, aprofundará o aprendizado, ainda que com os sistemas de informações atuais, precisa conhecer o eSocial para adaptação, e para a instituição, possibilitará ter novas pesquisas sobre o assunto, visto que é um tema novo em constante debate. Os principais aspectos do referencial teórico são as leis que devem ser aplicadas, mas com os sistemas de informações atuais, estão sujeitas a fraudes. A metodologia qualitativa foi com base teórica em livros, revistas e sites. Dessa forma, a conclusão alcançada foi que, orientando e preparando os empresários, as possibilidades de erros serão eliminadas com o eSocial, e assim, as contribuições esperadas decorrentes do estudo foram que, o eSocial, fiscalizará em tempo real, exigindo cumprimento da legislação e garantindo o direito dos trabalhadores.

Palavras-Chave: legislação trabalhista – sistemas de informação – eSocial.

## ABSTRACT

The paper portrays labor legislation and its evolution up to the present application, using as its theme, the workers' management events, and the need to change the organization with "eSocial". The theme is delimited in the organizational management in "eSocial" in the company Pró Empreendedor Advisory and Business Accounting Consulting Ltda in the second semester of 2017. The problem issue of work is how to adapt the companies to "eSocial"? Interweaving the new platform with the laws. The general objective is to apply the structuring processes to "eSocial". The justification of this study for the company is that in addition to fulfilling the obligations of the tax authorities, it will guarantee the quality of services, for the academic,

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis - 8º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. matheus.stormoski@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Gestão estratégica de organização. Orientador. Professor do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. pinceta@hotmail.com

deepen the learning, although with the current information systems, need to know the “eSocial” for adaptation, and for the institution, it will make possible to have new researches on the subject, since it is a new topic in constant debate. The main aspects of the theoretical framework are the laws that must be applied, but with the current information systems, they are bound to fraud. The qualitative methodology was based theoretically on books, magazines and websites. Thus, the conclusion reached was that by guiding and preparing businessmen, the possibilities of errors will be eliminated with “eSocial”, and thus, the expected contributions resulting from the study were that “eSocial” will monitor in real time, requiring compliance with legislation and guaranteeing the workers’ right

Key words: Labor legislation - Information - eSocial.

## INTRODUÇÃO

O cenário atual trata dos sistemas de informação antigos, que possuem margens para erro, e devido à não obrigação de informação de alguns eventos trabalhistas, essas margens podem prejudicar o sucesso dos negócios, comparando assim, esse cenário com o eSocial. A temática abordada é explorada diante da legislação trabalhista atual, quanto à forma de sua aplicação por parte dos empresários, delimitado na gestão organizacional no eSocial na empresa Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda no 2º semestre de 2017. A questão problema do trabalho é, como adequar as empresas ao eSocial?

Sabe-se que tudo o que está previsto na legislação deverá ser seguido, sendo passível de autuações. Por este motivo se justifica a necessidade de orientar o cliente da empresa Pró-Empreendedor a cada evento que ocorrer, tratando sobre as mudanças dos prazos e como a ferramenta trará essas mudanças e desafios no que diz respeito a fiscalizações e controle das informações prestadas. Tendo como objetivo geral, aplicar os processos de estruturação ao eSocial, onde os objetivos específicos são descrever a situação atual da cultura das empresas, estruturar os processos de orientação ao eSocial e analisar os resultados e impactos do processo.

Este estudo é categorizado de natureza teórico-empírica, pois é uma pesquisa aplicada. Referente à geração de dados, a pesquisa é qualitativa, pois o foco é centrado nos dados. Onde o objetivo central é estruturar os processos para o eSocial. Dessa forma, o método dedutivo com base em pesquisas bibliográficas, dá a referência principalmente aos autores como Cláudia Boff, que explica do registro

retroativo de empregados, e Marcelo Wanderley Guimarães cita sobre a concessão de aviso prévio retroativo.

Inicialmente é abordado o que a legislação prevê atualmente, e também alguns casos de eventos trabalhistas trazidos por autores, complementando com obrigações retiradas do próprio site do eSocial, como o prazo de envio do evento do aviso prévio. Através do embasamento teórico, de livros e revistas, à inserção do eSocial na atualidade, com seus impactos na gestão dos trabalhadores dentro das organizações, definindo as suas mudanças, desafios e pontos positivos, em consequência com a evolução da fiscalização com a nova plataforma, buscando orientar o empresário buscando evitar situações como multas e autuações.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo é abordado como são obrigados a serem declarados os eventos trabalhistas, bem como os sistemas de informações utilizados e a base legal que fundamenta essa obrigatoriedade. Também é tratado sobre o eSocial através de citações de autores de fundamentam a prática do eSocial através da teoria.

### **1.1 LEGISLAÇÃO E O ESOCIAL**

O modelo de gestão dos empresários pode ter alterado com o passar dos anos, se tornando muitas vezes necessária devido à mudanças nos processos operacionais padrões, na cultura organizacional ou na maioria dos casos na legislação. O contador tem um papel fundamental, também como figura de administrador, Lacombe e Heilborn explicam que:

[...] não se pode jamais parar de aprender, não apenas em função das mudanças e evoluções científicas e tecnológicas, mas também porque, sendo um campo muito vasto, permite um contínuo aperfeiçoamento pessoal. (LACOMBE; HEIBORN, 2008, p. 6).

Conforme observado no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, se percebe, que, como existem audiências trabalhistas sendo marcadas a cada dia, o país ainda sofre com problemas entre empregados e empregadores, seja quanto à

falta de cumprimento da legislação, ou por falta de organização, desse modo, Motta e Caldas citam que:

Os comportamentos de executivos e trabalhadores baseiam-se em crenças, atitudes e valores e, em certa medida, verdadeiros ciclos viciosos de comportamentos são causados por crenças, atitudes e valores” (MOTTA; CALDAS, 1997, p. 26).

As leis trabalhistas formalizaram as relações de trabalho, o eSocial chega, segundo Maia (2015), para dar mais qualidade e confiança às empresas e ao governo, unificar as informações e exigir o cumprimento das leis. Maia, cita que “Será uma mudança gigantesca que envolverá todas as empresas, gerando informações com melhor qualidade.” (MAIA, 2015, p.29).

Donin Júnior explica que haverá reflexo em todos os níveis da área de departamento pessoal, onde ao invés de se informar os eventos após o acontecimento, será no momento, em alguns casos antecipado, citando que “o novo sistema oferece mais organização, possibilitando maior controle e gerenciamento das informações.” (DONIN JÚNIOR, 2015, p. 30).

O eSocial foi publicado em 12 de Dezembro de 2014, através do decreto nº 8373 . Boff, cita que:

[...] o eSocial é uma nova forma de organizar informações relativas a empregados e trabalhadores. Também chamado de folha de pagamento digital, ele está vinculado ao Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), permitindo o lançamento de eventos e a geração de documentos, ligados a órgãos como a Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego e Receita Federal. (BOFF, 2015, p.27).

Atualmente existe vários sistemas de informações, sendo alguns muito antigos, como a SEFIP, por exemplo, que foi introduzida a sua obrigatoriedade pela lei nº 9.528/97. Através da ilustração 1, o eSocial mostra a unificação das informações em uma única plataforma, facilitando o processo de envio de informações ao governo:



Ilustração 1: Processo do eSocial.  
Fonte: BRASIL (2017).

Através da ilustração 01, observa-se o quanto o eSocial vai fazer a diferença na área do departamento pessoal, não só exigindo o cumprimento da legislação e garantindo o direito dos trabalhadores, mas sim, na simplificação dos processos na transmissão dos eventos, onde hoje, através de leis específicas, a Receita Federal, Previdência Social, Ministério do Trabalho, FGTS e caixa se utilizam cada um de seus sistemas específicos, onde, conforme o eSocial, ambos utilizarão de um único banco de dados para extrair informações, se tornando mais seguro e mais fácil.

Com a criação do eSocial que surge a necessidade, além do cumprimento da legislação trabalhista, da mudança da organização na gestão dos trabalhadores, segundo Motta e Caldas:

[...] cultura é a adaptação em si, é a forma pela qual uma comunidade define seu perfil em função da necessidade de adaptação ao meio ambiente [...] A adaptação bem sucedida leva à evolução nessa direção [...] A adaptação malsucedida tende a levar à correção e à evolução". (MOTTA; CALDAS, 1997, p.16).

Justamente, nessa linha de pensamento que o eSocial terá efeito, quando, segundo Boff, seu objetivo principal é organizar todas as informações relativas aos empregados e trabalhadores, entendendo-se que, onde, nas empresas que tem a uma organização interna ineficiente no departamento pessoal, com o eSocial, terão que fazer no momento em que acontecem as movimentações, alterando essa cultura que existe de deixar para depois (BOFF, 2015).

Indagando o que especificamente o eSocial irá alterar nas organizações, uma situação comum na gestão de trabalhadores que surge é referente à sua admissão. Boff explica que “o registro de novos empregados é feito quase 30 dias depois de eles já terem iniciado na empresa, quando a legislação pede que as admissões sejam feitas um dia antes do começo das atividades.” (BOFF, 2015, p. 29).

O eSocial irá obrigar a informação dos funcionários que serão admitidos até 24 horas antes do início do trabalho, hoje, a Lei nº 4.923 de Dezembro de 1965, regulamenta que “As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente.” (BRASIL, 1965).

Quando acontecem casos de empregados que sofrem acidente de trabalho, ou algum tipo de doença profissional, "A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência". (BRASIL, 1991). O que muitas vezes não acontece conforme determina a legislação, podendo prejudicar o trabalhador, a empresa e o governo.

Referente à CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pode acontecer do contador não informar a mesma, o que pode acarretar em prejuízos ao empregado principalmente, que, conforme BRASIL (2017), a CAT é um documento necessário para encaminhamento de benefício. Quando o empregado irá encaminhar o benefício e não possui esse documento, o próprio INSS que realiza a emissão, para que o funcionário não saia prejudicado e tenha o benefício concedido. O Artigo 169 da Lei 5.452 de 1943 informa que:

Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943)

A concessão de férias é uma das movimentações que atualmente não precisam ser declaradas em tempo real, pois como já citado, não existe lei que obrigue a sua informação durante o acontecimento. O sistema de informação atual não é eficiente, e que deixa os empregados sujeitos a vários tipos de fraudes, Guimarães cita que “não é raro o empregado ser avisado poucos dias antes do início do período de gozo das férias”. (GUIMARÃES, 2016, p. 13), enquanto a Lei 7.414 de

1985 determina que “A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.” (BRASIL, 1985).

Sobre a situação do aviso prévio, Guimarães cita também que “Isso existe para que o empregado possa desfrutar melhor do seu período de descanso.” (GUIMARÃES, 2016, p. 13). E no que é perceptível, o empregador pode avisar o empregado quando desejar, sendo que é muito difícil da empresa ser flagrada em uma fiscalização.

Além das questões, como registro de empregado, afastamentos e férias, outra situação a ser considerada com a chegada do eSocial é na rescisão de contrato de trabalho, de ambas as partes, seja por iniciativa do empregado ou por iniciativa do empregador, em quaisquer tipos de vínculos. A lei 12.506 de 11 de Outubro de 2011 cita que:

“O aviso prévio [...] será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa [...] Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. (BRASIL, 2011).

Uma situação também que o eSocial chega para diminuir o risco de erros de informação ou de atrasos por falta de organização das empresas, é referente ao abono salarial e ao seguro desemprego. A Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990 informa que para o trabalhador ter direito ao abono salarial, o mesmo precisa comprovar que:

[...] tenham percebido, de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), até 2 (dois) salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 (trinta) dias no ano-base [...] estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS-Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador. (BRASIL, 1990).

A lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990 regulamenta que para ter direito ao abono salarial, a empresa precisa transmitir a declaração da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), e se a mesma não for transmitida, a CAIXA não tem as

informações da remuneração para pagar o benefício. Também traz sobre os requisitos atuais necessários para o recebimento do seguro desemprego:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove [...] recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos: a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; [...] III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário [...] IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e [...] V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.(BRASIL, 1990).

Conforme lei 13.429/2017, a atividade fim da empresa pode ser terceirizada, Ruas cita que “[...] a terceirização ocorre quando uma empresa (tomadora) contrata outra (prestadora) para a realização de um trabalho e esta lhe disponibiliza um ou mais de seus empregados para executá-lo [...]” (RUAS, 2016, p.12). Desta forma, referente à relação de trabalho, o mesmo acrescenta que “de forma que a primeira se beneficia da mão de obra fornecida pela segunda sem estabelecer vínculo empregatício com os trabalhadores.” (RUAS, 2016, p.12).

É um modelo de contrato muito utilizado no Brasil, pois gera uma grande economia para a empresa contratante, onde com empregados de carteira assinada, além de recolher todo o INSS patronal da folha de pagamento, a contratante precisa recolher o FGTS e arca com custos como férias e 13º, ao terceirizar diminui em grande escala esse ônus. Um estudo realizado pela Central Única dos Trabalhadores apontou que “os funcionários terceirizados somam 12,7 milhões em todo o Brasil”. (RUAS, 2016, p.12).

As empresas devem tomar o máximo de cuidado ao realizar tais contratações, pois com a chegada do eSocial, tudo estará mais visível ao fisco, Tolardo informa que “se a fiscalização entender que a ocupação é de empregado e requerer os encargos sobre os valores pagos, representará um grande prejuízo”. (TOLARDO, 2016, p. 13.).

Donin Júnior apresenta esse novo projeto do governo federal, citando que:

As empresas de maior porte contam com Departamentos Pessoal e de Recursos Humanos e são as que geram maior massa de informações trabalhistas [...] o novo sistema oferece mais organização, possibilitando



maior controle e gerenciamento das informações. (DONIN JÚNIOR, 2015, p. 30).

Através da entrevista deste estudo, se percebe que essa nova plataforma não é nenhum problema, é a solução encontrada para que as empresas cumpram com suas obrigações também com informações corretas. Os gestores deverão ficar mais atentos aos prazos estabelecidos pela legislação, o que se trata apenas de uma adaptação e uma mudança na organização, muitas vezes. E, ao invés de se utilizar vários sistemas de informação, como CAGED, SEFIP, CAT, RAIS, será tudo movimentado pelo eSocial em tempo real, o que deve ser visto como uma tranquilidade e confiabilidade nas informações prestadas, garantindo o direito dos trabalhadores e maior segurança aos empresários.

## **2 METODOLOGIA**

Para elaboração do presente estudo, deve-se ter conhecimento dos procedimentos metodológicos. Neste tópico será abordado sobre a Categorização da Pesquisa, pela Geração de Dados, pela Análise e Interpretação de Dados e pela Apresentação da Organização.

### **2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA**

A categorização deste estudo é de natureza teórico-empírica, pois além de trazer afirmações de fontes científicas e da legislação brasileira, é uma pesquisa de campo e terá o objetivo de aplicar em algumas organizações coletando dados como resultado.

Relacionado ao tratamento de dados a pesquisa é qualitativa, pois o objetivo central da pesquisa é relacionado gestão organizacional com as recentes mudanças das leis, buscando resultados positivos por parte dos gestores das organizações com o eSocial.

Referente os objetivos propostos, a pesquisa é explicativa e documental, pois como já existe um conhecimento da área em estudo, busca-se uma experimentação das bases pesquisadas com a realidade, partindo para a prática simulando situações hipotéticas e trazendo outras reais.

A conduta relacionada aos procedimentos técnicos foi bibliográfica, pois, partindo do estudo da legislação e sua informação atualmente, e como ela será exigida com o novo projeto do Governo Federal.

Ainda, essa pesquisa é categorizada como um estudo de caso, pelo fato de ser analisada cada situação que acontece na área trabalhista com os empresários, estudando alguns casos reais como exemplo, para em seguida orientar para o eSocial.

## 2.2 GERAÇÃO DE DADOS

Através da base de investigação, que é o estudo teórico que contempla toda a parte prática da geração dos dados, é realizada a pesquisa de campo, onde as informações são agrupadas e comparadas aos fatores que ocorrem no dia a dia do profissional contábil.

Para o plano da geração de dados, a operacionalização dos procedimentos se dá com a utilização do recurso de documentação direta, onde, no momento da comunicação entre a Pró-Empreendedor com os clientes gestores das organizações, é aplicada a orientação para adaptação à nova rotina que a plataforma trará para estas empresas.

Também é utilizado como recurso, a documentação indireta, onde são coletados dados particulares da empresa como, admissões, rescisões, afastamentos e criadas situações hipotéticas para mostrar a possibilidade de erros com os sistemas atuais.

## 2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

As informações da coleta de dados, foram empregadas neste estudo de forma com que se consiga comparar os sistemas de informações atuais com a chegada do eSocial, permitindo a aplicação na prática.

Como método de abordagem, é utilizado o método comparativo, pois se dá na análise de dados antes da chegada do eSocial, com os sistemas de informações atuais, e como as informações desses dados iriam se comportar com o eSocial, apresentando os impactos causados.

Durante a condução da presente pesquisa, além de se utilizar um método comparativo, é utilizado o método de procedimento dedutivo, pois são levadas todas as informações para o eSocial, que é um sistema de informação muito mais amplo do que os sistemas de informações atuais.

## 2.4 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O presente estudo e análise dos dados se desenvolveram na empresa Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda Me, o qual iniciou suas atividades em Agosto de 2010, tendo sede na Av. Getúlio Vargas, nº 1011, 2º Andar, Centro do município de São Martinho/RS. Começou os trabalhos com apenas três funcionários e dois sócios, tendo como ramo de atividade serviços de contabilidade.

Atualmente a empresa possui trinta colaboradores e três sócios, possui duas filiais, sendo uma filial localizada no município de Horizontina/RS e outra em Itapema/SC, a função das filiais é a realização do atendimento aos clientes, cada filial tem um consultor de negócios que realiza este atendimento nas empresas.

## 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesse capítulo, são detalhados os objetivos específicos do trabalho, que consiste na situação atual da organização das empresas clientes da Pró-Empreendedor, na estruturação dos processos de orientação ao eSocial e por fim foi realizada uma análise dos resultados e impactos do processo.

### 3.1 SITUAÇÃO ATUAL DA ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS

Desde o século passado, foram surgindo novas leis e novas ferramentas, sempre se tornando tudo mais dinâmico, em comparação com décadas passadas, o sistema de informação teve melhorias significativas, o que era necessário levar os documentos até os órgãos responsáveis, hoje é entregue através de arquivos eletrônicos assinados digitalmente.

Nos sistemas que é trabalhado as movimentações trabalhistas, existem vários tipos de softwares que são utilizados para enviar informações aos órgãos

responsáveis. O ministério do trabalho desenvolveu o ACI, que serve para ser enviado o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), a Previdência Social o programa da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), a Caixa desenvolveu o SEFIP, onde é gerada e declarada a G-FIP (Guia do FGTS e Informação à Previdência Social), tem-se o Empregador WEB, também desenvolvido pelo Ministério do Trabalho, que é um sistema on-line que serve de comunicação entre ambas as partes e geração do formulário de seguro desemprego, e também tem-se o software da DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), desenvolvido pela Receita Federal.

Para quem trabalha com esses sistemas, é visível que os mesmos não oferecem complexidade na obrigação das informações ao governo federal. Os mesmos deixam margem que, se consiga realizar as informações obrigatórias fora do prazo, por exemplo, e mesmo assim o fisco não consegue verificar se na prática está sendo feito de forma correta.

Com o passar dos anos, foi se criando modelos de organização internos que podem prejudicar cumprimento das leis, que podem prejudicar tanto os trabalhadores quanto a empresas que lhes empregam. Essa organização pode atrasar a informação dos eventos ao governo, o que não está visível ao fisco e à nenhum órgão do governo, onde os mesmos não conseguem realizar fiscalização eficiente em tempo real e assim as empresas podem gerir os eventos trabalhistas de forma errada e mesmo assim não serão autuadas.

Através de uma simulação no software da folha de pagamento e no sistema integrado, se percebeu que é possível de acontecer atrasos nas datas definidas pela legislação. Um exemplo é na admissão, em que o funcionário que é contratado, deveria realizar consulta médica, estando apto ao trabalho, assinar contrato com empregador, e somente após as formalizações legais, iniciar os trabalhos, tal situação pode não acontecer neste prazo, pois atualmente, somente é necessário informar o funcionário com a GFIP e com o CAGED no dia 7 do mês subsequente à admissão. Situação possível, que não prejudica o funcionário na prática, mas que é um risco para a empresa e para o trabalhador, como em caso de acidentes, por exemplo.

Outra situação referente a datas são o aviso prévio de rescisão e de férias, que é obrigatório avisar o funcionário trinta dias antes do início do gozo, o que pode ser feito, é coletar assinatura retroativa e avisar o funcionário poucos dias antes do

gozo, e referente também ao atraso no pagamento, outra informação que não chega ao governo com as declarações eletrônicas. Ao rescindir contrato, existe o aviso prévio de rescisão, onde também pode ser assinado retroativamente, ou não ser concedidos os 3 dias adquiridos a cada ano trabalhado, definidos por lei. Situações que podem acontecer, pois não tem obrigação de informar o governo no momento da ocorrência do evento.

Nos eventos de afastamentos, utilizando o exemplo de afastamento de acidente de trabalho, também podem acontecer atrasos, a CAT é obrigatória informar até 24 horas após o acidente, mas se o funcionário não requerer o benefício pela previdência, pode não ser informada a CAT pois não será utilizada. Situação não fiscalizada, que existe, mas que prejudica o governo, pois o número de acidentes influencia no cálculo do FAP, fator para cálculo da alíquota final do RAT.

Na rescisão de contrato de trabalho, também existem os prazos legais, existe o prazo do aviso prévio, trabalhado de 30 dias ou mais, ou indenizado pagando os 30 dias. É possível retroagir o aviso prévio, ou de simplesmente não conceder os 3 dias por ano, quando trabalhado mais de um ano na empresa, e também de pagar as verbas rescisórias após o prazo legal, que é de um dia com aviso prévio e rescisão trabalhado, e dez dias no aviso prévio de rescisão indenizado.

O abono salarial, que é um benefício do governo para os trabalhadores, depende da informação da RAIS, pois sem a informação da remuneração pela RAIS, a CAIXA não tem os dados do trabalhador para pagamento do benefício, então, se a empresa não informar corretamente ou esquecer-se de informar, o funcionário não irá receber o benefício, ou até, se informar incorretamente, poderá receber ou deixar de receber pelo valor, situação que deixará de existir com o eSocial.

### 3.2 ESTRUTURAÇÃO DOS PROCESSOS DE ORIENTAÇÃO AO CLIENTE

Neste capítulo, foram analisados e coletados os dados dos eventos trabalhistas que ocorreram durante a elaboração do presente artigo, de modo a facilitar o entendimento e compreensão do que aconteceu, mostrando através de imagens como é a cultura das empresas clientes da Pró-Empreendedor com a gestão dos trabalhadores.

### 3.2.1 Admissão

Hoje em dia a informação deve chegar mais rápido e de forma correta, adaptando-se à legislação e aos meios de informações atuais, a empresa Pró-Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda se utiliza de um sistema integrado com o cliente, onde através desta plataforma, que se realiza o atendimento ao cliente, sanando dúvidas de legislação, também se realiza a orientação e preparação para a nova plataforma da área trabalhista.

A chegada do eSocial irá fazer com que se tenha muito cuidado ao processar alguma informação para a nova plataforma, pois tudo estará visível ao fisco e cada erro, seja por data, validação cadastral ou valores incorretos, estarão visíveis e disponíveis ao governo a qualquer momento. Dessa forma, uma das primeiras situações a serem orientadas pela Pró-Empreendedor, e disponibilizado soluções aos seus clientes, é referente à admissão de empregados, onde com o eSocial não é possível registrar um funcionário retroativamente.

Como a legislação atual não obriga a informação da admissão no momento do registro, existe a possibilidade de contratar o funcionário verbalmente, e registrá-lo formalmente somente lá no dia 7 do mês subsequente, o eSocial irá mudar este cenário devido à obrigação de informação. Conforme o manual de orientação do eSocial, que explica que: “Admissão de Trabalhador até o final do dia imediatamente anterior ao do início da respectiva prestação do serviço.”. (BRASIL, 2017).

Existe a possibilidade de registrar um funcionário retroativamente, e conseqüentemente durante todos esses anos de utilização dos atuais meios de informação, pode ter sido criado um modelo de organização de fazer o registro após a data de admissão. Para os clientes da empresa Pró Empreendedor, este cenário já começou mudar após o anúncio do eSocial através da publicação em em 12 de Dezembro de 2014, através do decreto nº 8373. A ilustração 02 foi criada para demonstrar um registro de funcionário enviado ao escritório com o prazo de declaração ao governo vencido:

SOLICITAÇÃO DE CADASTRO DE EMPREGADOS			
Número: 0973	Entrada: 11/09/2017 18:00	Situação: Concluído	
Cliente:	Usuário:		
Responsável:			
Assunto: Cadastro do Empregado			
Dados do empregado:	Nome:		
	CPF:		
	Data de admissão: 04/09/2017		
TRÂMITES			
Número: 01	Usuário:	Entrada: 11/09/2017 18:00	Situação: Enviado para o escritório

Ilustração 2: Solicitação de Cadastro de Empregado.  
 Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

Utilizando a ilustração 2 como exemplo, essa situação certamente, à visão do fisco, geraria ônus de autuação à empresa, pois como já se pode ver, a admissão é com data de 04/09/2017, e a informação chegou para o escritório dia 11/09/2017, onde deveria ter chegado para informação ao governo no máximo dia 03/09/2017. É utilizando exemplos como este que a Pró-Empreendedor demonstra aos seus clientes a importância de ir se adequando ao eSocial, e alterando aos poucos enquanto há tempo uma cultura firmada devido à falta de obrigatoriedade legal de informação.

Se torna assim, primordial que, quando já há o primeiro contato com o trabalhador e o empresário, deverá ser feita a coleta dos documentos para admissão, e providenciado o exame admissional, sendo assim realizada a informação à plataforma do eSocial, para no dia seguinte iniciar os trabalhos. Se tornando tudo mais prático e mais técnico, o que hoje muitas vezes se torna demorado e de forma incorreta.

A ilustração 3 demonstra a parte inicial da tela do domínio atendimento, onde o cliente pode cadastrar os dados do trabalhador e enviar ao escritório para informação ao governo e formalização, todos os dados necessários para uma admissão em tempo real:

Admissão			
Professor:	<input type="text" value="Não"/>	Categoria:	<input type="text" value="Mensalista"/>
Data:	<input type="text" value="13/09/2017"/>	Vínculo empregatício:	<input type="text" value="Celetista"/>
Salário	<input type="text"/>	Primeiro emprego:	<input type="text" value="Não"/>
Situação Seg. Desemprego:	<input type="text" value="Nenhum requerimento encontrado"/>		
Contrato de experiência			
Quantidade de dias:	<input type="text"/>	Data início:	<input type="text"/>
Dias de prorrogação:	<input type="text"/>	Fim prorrogação:	<input type="text"/>
Data final:	<input type="text"/>		
Horário			
Cartão ponto:	<input type="text"/>	Jornada:	<input type="text"/>
Horas mês:	<input type="text" value="220,00"/>	Horas semana:	<input type="text" value="44,00"/>
		Horas dia:	<input type="text" value="7,33"/>

Ilustração 3: Tela Domínio Atendimento Cadastro de Empregados.

Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

É com esta ferramenta, que é trabalhada a organização por parte dos empresários, orientando a enviar os documentos de admissão com antecedência, pois hoje só é obrigado informar a admissão no CAGED, no dia 7 do mês subsequente, com o eSocial, será no momento. Quando percebida a situação de envio de informações após a data de admissão, a orientação padrão utilizada ao orientar o cliente, se utiliza a seguinte frase de orientação ao mesmo: Prezado (a) cliente, em virtude da previsão da chegada do eSocial, em Julho/2018, já estamos nos adequando e nos preparando para esta nova plataforma, desse modo, como as admissões dos empregados deverão ser enviada até no máximo 24 horas antes do início do trabalho, pedimos que para os próximos registros, que nos enviem os dados do funcionário no máximo 1 dia antes do início do trabalho, através das solicitação de cadastro de empregados, anexando os documentos e exame admissional digitalizados”.

É desta forma, que o cliente vai se adaptando dentro dos prazos ao novo projeto, evitando atrasos e multas quando se efetivar a obrigação à nova plataforma. Percebe-se então, que é difícil trabalhar o cenário de mudanças de legislação sistemas de informação quando já se tem um modelo de organização inserido ao longo do tempo, mas que com todo suporte e orientação, os empresário estão se adaptando com o exigido pelo governo federal nos novos meios de comunicação.



### 3.2.2 Férias

Outra questão que está sendo discutida é sobre a concessão de férias. À todos com experiências na área de departamento pessoal, é visível que é muito simples o processo de formalização das férias e elaboração dos documentos, e também quase nada visível aos órgãos do governo, isso porque, atualmente não existe previsão legal que exija a informação no momento em que há a comunicação mediante aviso prévio, pagamento, e início do gozo.

Atualmente, por falta de obrigação legal de informação aos órgãos do governo, é possível que o aviso prévio do funcionário seja assinado após a data prevista legalmente, o que com o eSocial, já estaria visível ao fisco a fraude na gestão dos funcionários quanto ao cumprimento da legislação trabalhista. Abaixo a ilustração 4 simulada que demonstra tal situação:

SOLICITAÇÃO DE SERVIÇO			
Número: 46809	Entrada: 14/08/2017 08:48	Situação: Concluído	
Cliente:	Departamento: Pessoal		Usuário:
Tipo: Férias	Responsável:	Meio de acesso: Web	
Assunto: Férias -		Expectativa de conclusão: 14/08/2017	
Descrição: aguardo os documentos			
Dados das férias:			
Nome do empregado:			
CPF:			
Data de início do gozo: 23/08/2017			
Dias de gozo: 15			
Pagar abono pecuniário: Não Informado			
Adiantar 1ª parcela do 13º: Não Informado			
TRÂMITES			
Número: 01	Usuário:	Entrada: 14/08/2017 08:48	Situação: Sem análise

Ilustração 4: Solicitação de Serviço de Cadastro de Empregado.  
Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

O que se percebe na ilustração 4, é que simplesmente o funcionário não foi avisado 30 dias antes do início do gozo de suas férias, o que é um descumprimento à legislação trabalhista, onde deveria ter sido avisado de suas férias dia 24/07/2017, e somente foi avisado dia 14/08/2017 que iniciaria o gozo no dia 23/08/2017. Hoje o sistema de informação brasileiro apresenta diversas falhas, uma delas é esta, onde não obriga o envio deste tipo de evento ao governo, facilitando este tipo de situação. Com o eSocial esta questão irá mudar, onde certamente estará obrigado o envio do evento do aviso prévio de férias, desta forma, a Pró-Empreendedor tem um

procedimento de orientação ao cliente, preparando-o para o eSocial, conforme demonstra a ilustração 5:

<b>Número:</b> 04	<b>Usuário:</b>	<b>Entrada:</b> 14/08/2017 09:28	<b>Situação:</b> Respondido
<p><b>Descrição:</b> Prezado Cliente!</p> <p>Orientação e Preparação para o eSocial!</p> <p>Tendo em vista a melhoria contínua, estamos nos preparando para a nova plataforma chamada eSocial, aprovada pelo decreto nº 8.373 de 11/12/2014.</p> <p>O Art. 135 da CLT exige o aviso prévio por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.</p> <p>Atualmente não existe obrigatoriedade de informação de aviso prévio de férias, porém com o eSocial, será obrigado informar o aviso prévio de férias na data da comunicação, assim, a empresa estaria sujeita a multa, pois neste caso deveríamos ter informado o aviso prévio dia 24/07/2017.</p> <p>Assim, podemos ir nos adequando quanto aos prazos de envio dos eventos do eSocial para evitar possíveis autuações.</p> <p>Qualquer dúvida seguimos à disposição.</p> <p>Att</p>			

#### Ilustração 5: Orientação ao Cliente.

Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

Outra questão bem comum que também, com a chegada do eSocial, estará visível ao fisco, que é referente ao gozo das férias após concedido o aviso prévio ao funcionário, em que há possibilidade de pagar as verbas de férias ao funcionário após o gozo das férias, pois não tem obrigação de informar a data do pagamento das verbas e nem o afastamento temporário por férias, sendo mais uma situação a alterar com a chegada da nova plataforma de informações.

Após o anúncio do eSocial, além da admissão, a Pró-Empreendedor está se preparando também para o assunto férias e aviso prévio de férias. O sistema a que é processada a contabilidade e o fechamento da folha de pagamento, também disponibiliza uma ferramenta de envio de informação específica de férias e do aviso prévio, isso para a comunicação em tempo real entre o cliente e o escritório.

Guimarães cita que “não haverá como retroagir a data em que o aviso de férias é efetivamente dado ao empregado”. (GUIMARÃES, 2016, p. 13), e explica que a lei estabelece prazos para o aviso e pagamento das férias, e é isso que o eSocial fará valer, através da obrigação de informação no ato do aviso prévio, do pagamento e do início do gozo.

A ilustração 6 mostra a tela onde o cliente irá reportar a informação da comunicação do aviso prévio de férias para o escritório providenciar, em tempo real,

o documento ao cliente, e a informação ao governo federal, evitando multas e autuações:

The screenshot shows a web form titled 'Cadastro de Solicitação de Aviso Prévio de Férias'. It contains the following fields:
 

- Empresa:** A dropdown menu.
- Empregado:** A dropdown menu.
- Data de início do gozo:** A date input field with a calendar icon.
- Dias de gozo:** A numeric input field.
- Dias de abono:** A numeric input field.
- Data do aviso:** A date input field with a calendar icon.
- Data do pagamento:** A date input field with a calendar icon.

**Ilustração 6: Cadastro de Solicitação de Aviso Prévio de Férias.**  
 Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

Após o cumprimento do aviso de férias, o eSocial exige que se comunique o real afastamento por férias enviando o evento com informações como data de início do gozo, período de gozo e também data de pagamento, assim, o cliente da Pró-Empreendedor poderá enviar esta informação ao escritório em tempo real e dentro dos prazos estabelecidos, preenchendo os campos conforme ilustração 7 abaixo:

The screenshot shows a web form titled 'Cadastro de Solicitação de Cálculo de Férias'. It contains the following fields:
 

- Empresa:** A dropdown menu.
- Empregado:** A dropdown menu.
- Data de início do gozo:** A date input field with a calendar icon.
- Dias de gozo:** A numeric input field.
- Pagar abono pecuniário:** Radio buttons for 'Sim' and 'Não'.
- Adiantar 1ª parcela do 13º:** Radio buttons for 'Sim' and 'Não'.

**Ilustração 7: Cadastro de Solicitação de Cálculo de Férias.**  
 Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

É de grande importância, e se espera também que o eSocial traga uma solução para as margens de erros que o sistemas de informações atuais tem, que se fiscalize o aviso prévio concedido, o fracionamento dos dias de gozo ou até os dias pagos a mais do que o permitido por legislação.

E desta forma que a Pró-Empreendedor já está se adequando, para possibilitar aos clientes uma enorme facilidade na comunicação com o escritório referente aos eventos trabalhistas, evitando problemas com o fisco por atrasos, por

exemplo, e também auxiliando desde cedo, a estruturação da organização com os eventos trabalhistas.

### **3.2.3 Afastamento doença e acidente de trabalho**

Além de toda a complexidade de informações que serão exigidas pelo eSocial, como admissão, rescisão e férias, será necessário informar também os afastamentos dos funcionários, sendo os mais comuns por doença e por acidente de trabalho.

Com a chegada do eSocial, tudo na empresa deverá estar alinhado da melhor forma possível, pois em situações como esta, o acidente de trabalho deverá ser transmitido no dia do ocorrido, através do arquivo XML do eSocial, garantindo assim a informação para o funcionário no INSS e para a empresa, que terá o cálculo do FAP (Fator de Acidente Previdenciário) alterado conforme decreto 6.042/2007, e se não houver a informação dentro do tempo exigido, certamente as multas por atraso serão geradas automaticamente pelo sistema que será interligado entre todos os órgãos do governo.

Atualmente, costuma-se dividir os afastamentos em inferior e superior a 15 dias, devido à obrigatoriedade da empresa de pagar os 15 primeiros dias de afastamentos, e a partir do 16º dia é o INSS que remunera o trabalhador.

Pode acontecer, à quem exerce sua profissão na área de departamento pessoal em escritórios de contabilidade, receber as informações atrasadas dos afastamentos de funcionários, onde um afastamento de 20 dias, por exemplo, só é informado no dia 7 do mês subsequente, e assim o exame pericial do INSS só é agendado após ser enviado o testado ao escritório, muitas vezes. Um cenário que altera com o eSocial.

Abaixo a ilustração 8 traz um exemplo criado hipoteticamente de informação retroativa que, no eSocial, estará sujeita à multa por atraso de informações:

SOLICITAÇÃO DE SERVIÇO			
Número: 45581	Entrada: 08/08/2017 14:50	Situação: Concluído	
Cliente:		Usuário: Renice Maria Wermuth Antunes	
Tipo: Afastamento	Departamento: Pessoal	Meio de acesso: Web	
Responsável:		Expectativa de conclusão: 18/08/2017	
Assunto: Afastamento -			
Descrição: Colaboradora sofreu um acidente de transito dia 03/08 e ficará afastada provavelmente 15 dias.			
Dados do afastamento:	Nome do empregado:   CPF: Tipo do afastamento: Doença período igual ou inferior a 15 dias Data de afastamento: 03/08/2017 Data da CAT: Não Informado Tipo: Não Informado Número da CAT: Não Informado		
TRÂMITES			
Número: 01	Usuário:	Entrada: 08/08/2017 14:50	Situação: Sem análise

Ilustração 8: Solicitação de Serviço de Afastamento de Empregados.  
Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

Através deste exemplo, se percebe que há dois tipos de erros quanto à obrigatoriedade de informações ao governo, primeiramente a empresa preencheu o campo “Tipo do Afastamento” com a seleção errada, selecionando “Doença período igual ou inferior a 15 dias”, onde o correto seria “Acid. Trabalho período superior a 15 dias”, situação que resultaria em multa para a empresa por informação errada. Então, por ser um acidente de trabalho, a informação deve ser enviada no arquivo XML como acidente de trabalho, e não como doença. Se percebe ainda, que a empresa enviou a informação somente no dia 08/08/2017, sendo que o manual de instruções do eSocial, cita que: “Afastamento temporário ocasionado por acidente de trabalho [...] com duração superior a 15 (quinze) dias deve ser enviado até o 16º dia da sua ocorrência [...]” (BRASIL, 2017. p. 122).

É com situações exemplificadas como esta, que a Pró-Empreendedor trabalha pra preparar seus cliente para a chegada do eSocial, orientando e alertando sobre o que o eSocial vai trazer de novidades para a prática das empresas, exigindo que empresários e contadores trabalhem juntos a gestão dos trabalhadores.

A ilustração 9 demonstra preparação e também o que foi elaborado de orientação ao cliente para a chegada do eSocial, sobre afastamentos:

Número: 08	Usuário: Matheus Stormowski	Entrada: 09/08/2017 10:42	Situação: Respondido
<p>Descrição: Bom dia Renice!</p> <p>Orientação e Preparação para o eSocial!</p> <p>Tendo em vista a melhoria contínua, estamos nos preparando para a nova plataforma chamada eSocial, aprovada pelo decreto nº 8.373 de 11/12/2014.</p> <p>Desta forma, informo à Sra. que, quando há casos de acidente de trabalho ou de trajeto ao trabalho, devemos comunicar aos órgãos responsáveis tal evento, e a legislação determina que o prazo de envio é de 24 horas ou até o 1º dia útil subsequente ao acidente.</p> <p>Assim, deveríamos ter transmitido o arquivo da CAT até dia 04/08/2017 e afastado a mesma por acidente de trabalho e não por auxílio doença. Com o eSocial, a empresa estaria sujeita à multa por atraso na comunicação de acidente de trabalho e pelo incorreto preenchimento do código de afastamento.</p> <p>Com a finalidade de melhorar a qualidade nos serviços prestados, tendo em vista o e-Social, solicitamos que conclua esta solicitação de serviço e cadastre uma nova através da opção:</p> <p>Solicitações -&gt; Afastamento de Empregados.</p> <p>E selecione o Tipo do Afastamento "Acid. Trabalho período superior a 15 dias."</p> <p>Qualquer dúvida seguimos à disposição.</p> <p>Att</p>			

### Ilustração 9: Orientação ao Cliente.

Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

São situações como esta que exaltam a importância de estar buscando todas as novas informações sobre essa nova plataforma, tudo o que é disponibilizado pelo governo deve ser estudado e testado pelos contadores, a fim de estar preparado a prestar um serviço de assessoria e consultoria contábil de qualidade e segurança quando se tornar obrigatório a adesão à este novo sistema.

### 3.2.4 Rescisão

Com base na lei 12.506 de 11 de Outubro de 2011, se percebe que é a mesma situação do aviso prévio das férias, onde, atualmente não tem lei que obriga a informação do aviso, abrindo as portas para a retroatividade desse evento. No caso da rescisão de contrato de trabalho, o empregado ainda tem direito a mais 3 dias de aviso a cada ano trabalhado, limitado a 90 dias o total do aviso, onde, se a empresa não conceder todos os dias de direito do empregado, não estará visível aos órgãos fiscalizadores.

Quando o eSocial entrar em vigor, esta é mais uma situação a ser alertada para os empresários, pois o aviso prévio, e a quantidade de dias concedidos, trabalhados ou indenizados, serão transmitidos e informados. Conforme o manual de orientação do eSocial, o aviso prévio trabalhado será transmitido “em até 10 (dez) dias de sua comunicação”. (BRASIL, 2017). Para aviso indenizado, e a própria data

da rescisão, afirma que “Esta informação constará somente no evento S-2299 - Desligamento” (BRASIL, 2017).

Durante a coleta dos dados, percebeu-se é possível não seguir os prazos estabelecidos pela legislação, seja na data dos eventos trabalhistas, ou até no prazo de pagamento das verbas, foi criada a ilustração 10 que demonstra atraso no pagamento da rescisão, tanto quanto na informação do evento ao governo:

SOLICITAÇÃO DE SERVIÇO			
Número: 48702	Entrada: 25/10/2017 11:46	Situação: Concluído	
Cliente:	Departamento: Pessoal		Usuário:
Tipo: Rescisão	Meio de acesso: Web		Expectativa de conclusão: 25/10/2017
Responsável:	Assunto: Rescisão -		
Descrição: Bom dia Favor me mandar a rescisão do Ele abandonou o emprego dia 04-10, e apareceu ONTEM aqui na empresa... Não tem ponto.. coloca esses 4 dias do mês 8 hrs por dia.. Deixa a folha ZERADA...			
Dados da rescisão: Nome do empregado: CPF: Data de demissão: 04/10/2017 Motivo da rescisão: Rescisão contrato experiência antecipado pelo empregado Data do aviso prévio: 04/09/2017 Tipo do aviso prévio:Trabalhando			
TRÂMITES			
Número: 01	Usuário:	Entrada: 25/10/2017 11:46	Situação: Sem análise

Ilustração 10: Solicitação de Serviço de Cálculo de Rescisão.  
 Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

Pode acontecer do empresário não perceber que está gerindo os eventos trabalhistas infringindo a lei em mais de um aspecto, onde muitas vezes nem é de seu conhecimento. Esta é uma situação que foi criada para demonstrar uma situação que traz três tipos de erros que podem gerar autuação para empresa.

Primeiramente, o contrato de experiência deste funcionário terminou dia 05/10/2017, e foi rescindido verbalmente entre empregado e empregador no mesmo dia, não realizando nenhuma formalidade legal para encerramento do vínculo, tal situação que no eSocial, iria gerar multa para a empresa por atraso no envio do evento de desligamento.

Pelo fato de ter sido encerrado o contrato de experiência no dia 05/10/2017, o envio do evento de desligamento deve ser enviado, quando o eSocial estar em vigor, desta forma a empresa estaria sendo autuada também por atraso no pagamento das verbas, pois além de não ter informado o evento de desligamento, também não foi pago as verbas rescisórias, o que geraria multas.

Os sistemas de informações utilizados até hoje apresentam estes tipos de falhas e não obrigam o envio destes eventos ao governo, facilitando o não cumprimento das formalidades legais. Na chegada do eSocial, este tipo de situação vai certamente gerar multa, assim, a Pró-Empreendedor tem um procedimento de preparação do cliente para o eSocial, conforme demonstra a ilustração 11:

<b>Número:</b> 06	<b>Usuário:</b> Matheus Stormowski	<b>Entrada:</b> 25/10/2017 20:43	<b>Situação:</b> Respondido
<p><b>Descrição:</b> Prezado Cliente!</p> <p>Orientação e Preparação para o eSocial!</p> <p>Tendo em vista a melhoria contínua, estamos nos preparando para a nova plataforma chamada eSocial, aprovada pelo decreto nº 8.373 de 11/12/2014.</p> <p>Todas as informações dos eventos trabalhistas deverão se enviadas dentro dos prazos estabelecidos e de forma correta. O aviso prévio de rescisão deverá ser enviado até 10 dias da comunicação ao empregado, o desligamento/rescisão deverá ser enviado até o 1º da útil seguinte à data do desligamento, caso contrário implicará em multas para a empresa.</p> <p>Assim, podemos ir nos adequando quanto aos prazos de envio dos eventos e seus códigos para evitar possíveis autuações, quando da chegada do eSocial no ano de 2018.</p> <p>Qualquer dúvida seguimos à disposição.</p>			

#### Ilustração 11: Orientação ao Cliente.

Fonte: Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda.

A Pró-Empreendedor trabalha constantemente para organizar os procedimentos dos empresários perante a gestão dos trabalhadores. Em situações como esta, se trata apenas de uma adaptação à prazos exigidos pelo governo, desta forma, através de orientação ao cliente, é possível mudar a forma de trabalhar os eventos, mostrando qualidade nos serviços prestados, oferecendo maior segurança para o empregado e para as empresas.

### 3.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS E IMPACTOS DOS PROCESSOS

Durante a análise dos resultados e impactos dos processos é abordado sobre os resultados na estruturação dos processos de admissão, férias, afastamentos e rescisão nas empresas clientes da Pró Empreendedor, e como foi o impacto na alteração da cultura pra preparação ao eSocial.



### **3.3.1 Admissão.**

Ao realizar a estruturação dos procedimentos de admissão nas empresas, notou-se uma grande dificuldade nas empresas em entender o que realmente é o eSocial, isso devido à admissão ser o primeiro evento a ser trabalhado com o cliente essa nova organização que deve ser seguida com a chegada do eSocial.

Como já citado anteriormente, os sistemas de informações atuais não exigem declarações muito complexas e em tempo real, o que facilita muitas vezes o equívoco do não cumprimento da legislação a também o atraso na formalização da admissão de um funcionário. Um exemplo é o registro retrativo de um funcionário, se tornando um risco para o empregado, pois pode sofrer um acidente de trabalho não estará amparado pela previdência, e também para a empresa, que pode sofrer autuações.

A maior dificuldade encontrada, e o impacto, foram em alterar esse modelo de gestão das admissões nas empresas foi em exigir dos clientes a agilidade no envio dos documentos e na coleta das assinaturas do contrato de trabalho e da CTPS. As empresas pensavam que poderiam reistrar o funcionário somente no fim do mês, quando necessitavam da folha de pagamento, e assim o pré-requisito era o registro, porém com o eSocial a informação da admissão é feita antes do início do trabalho.

Após a estruturação dos procedimentos e a insistência em enviar as admissões no momento que há o primeiro contato entre empregado e empregador, o resultado obtido foi realmente uma melhora na gestão, pois os clientes estão enviando os registros dentro dos prazos que o eSocial exigirá e estão seguindo o modelo de envio das informações ao escritório, que é através do sistema integrado entre empresa e escritório. Concluindo assim, que, as empresas estão preparadas já para o eSocial, evitando possíveis futuras multas e trazendo segurança tanto para empregado quanto para empregador.

### **3.3.2 Férias**

Durantes as orientações sobre o eSocial, também se teve bastante dificuldade de as empresas entender que as férias devem ser programadas para o trabalhador no mínimo 30 dias antes do início do gozo, e avisá-lo por escrito, a fim de garantir o seu descanso.

A maior dificuldade encontrada na questão da concessão de férias foi quanto ao aviso prévio, se observou que as empresas pensavam que poderiam avisar o funcionário poucos dias antes do início do gozo, o que é ilegal. Outra questão foi quanto ao pagamento das verbas de férias, onde se pensava que em vez de pagar 2 dias antes do início do gozo, poderia pagar até o 5º dia útil juntamente com o saldo restante do fechamento da folha mensal.

Através das orientações e da estruturação dos procedimentos, de envio das informações, que devem ser pelo sistema integrado, notou-se uma melhora significativa no evento de aviso prévio de férias e de férias. O resultado obtido foi que, o que antes as empresas não pensavam a necessidade de o funcionário ser avisado 30 dias antes, agora as empresas estão seguindo com maior rigidez essa questão, e ainda, estão preparadas para avisar e pagar o funcionário conforme exige a legislação. Dessa forma o funcionário tem garantido seus direitos e a empresa já está se adequando ao eSocial, evitando possíveis multas futuramente.

### **3.3.3 Afastamentos**

Nos afastamentos, se percebeu que a organização que as empresas têm é de não enviar ao escritório os atestados com menos de 15 dias de afastamento, e de não entender que há diferença entre afastamento por doença e por acidente de trabalho, os quais são os mais frequentes.

A maior dificuldade foi orientar o cliente que, quando o funcionário se afastar por um dia, por exemplo, esse devemos cadastrar para enviar ao eSocial, pois se o funcionário acumular mais de 15 dias na mesma doença dentro de 60 dias, deve se afastar e receber pelo INSS após o 15º dia de afastamento. A situação que mais impactará no eSocial, que existe nas empresas atualmente, é referente ao motivo do afastamento, pois há confusão na hora de enviar ao escritório as informações, e o que difere o afastamento por doença e acidente de trabalho é a necessidade de envio da CAT ou não.

Dessa forma o impacto causado no cliente após a orientação foi referente aos atestados menores de 15 dias, o quais as empresas se comprometeram a enviar ao escritório para informação ao eSocial, e também sobre ter cuidado com os prazos que devem ser enviadas as informações, especialmente a CAT que é até 24 horas após o acidente. Onde o resultado obtido foi a confiança obtida entre escritório e

empresa, que através da ferramenta do sistema integrado, o cliente consegue enviar as informações corretas e dentro dos prazos estabelecidos pelo eSocial, evitando multas e garantido também o direito dos trabalhadores.

### **3.3.4 Rescisão**

Durante estruturação dos procedimentos de rescisão nas empresas, houve a percepção de que, da mesma forma dos demais eventos, como aviso de férias, férias, afastamentos e admissão, há o esquecimento dos prazos estabelecidos pela legislação.

Uma situação mais comum nas rescisões é referente ao aviso prévio de rescisão, onde até mesmo na realidade ele acontece dentro dos prazos, porém não é comunicado ao escritório e nem coletada a assinatura do trabalhador, o que pode invalidar esse evento por falta de provas.

Ainda referente ao aviso prévio de rescisão, o mesmo aumenta em 3 dias a cada ano trabalhado, o que aconteceu também, é do empregado e empregador não ter conhecimento e conceder somente 30 dias, e nem indenizar o restante que seria de 3 dias, caso possuir de 1 ano até 2 anos de trabalho, ou somente acontecer na realidade, assim não seguindo o exigido pela legislação.

Outra questão observada, e citada no capítulo 3.2.4 deste trabalho, é referente ao pagamento das verbas rescisórias, onde realmente o funcionário parou de trabalhar no dia que foi rescindido o contrato, porém o prazo de pagamento era 10 dias, o que no dia que foi enviado ao escritório a informação do desligamento, já havia extrapolado este prazo, mesmo que na realidade houve o acerto entre empregado e empregador, porém formalmente nada havia ainda acontecido.

A maior dificuldade de trabalhar a orientação com o cliente nas rescisões, é que quando se percebe o erro do empregador, o prazo já cessou e legalmente não há mais o que fazer para evitar multas. Um exemplo é no pagamento da rescisão, que se não enviar ao eSocial o pagamento dentro do prazo, há mais uma verba indenizatória a ser paga, referente a este atraso.

Dessa forma, o impacto causado foi com o cliente, onde o empresário segue um modelo de organização, e entra em conflito com as regras legais, sem intenção de fazer o errado. Assim a Pró Empreendedor auxilia os clientes orientando quanto

aos prazos, sendo que estes estarão visíveis ao fisco quando o eSocial entrar em vigor, e assim proporcionando confiança e segurança para os empresários.

## **CONCLUSÃO**

Este trabalho delimitou-se na gestão organizacional no eSocial na empresa Pró Empreendedor Assessoria e Consultoria Contábil Empresarial Ltda em 2017. Foram coletados dados dos eventos trabalhistas para orientar o cliente sobre as mudanças. A questão problema foi como adequar as empresas ao eSocial, deixando-as melhor estruturadas para as novas exigências. Os objetivos específicos foram atendidos, sendo descrito a situação atual das empresas para a facilitar o entendimento do objetivo geral, também foi estruturado os processos de orientação ao cliente e o mesmo já está organizado para a chegada do eSocial, e por fim foi realizada a análise dos resultados e impactos do processo, onde o resultado obtido foi uma maior e melhor organização das empresas para a chegada do eSocial.

Ao aplicar os processos de estruturação, deparou-se com dificuldades dos clientes de entender como o eSocial funciona, como o aviso prévio de rescisão, que será obrigatório ser informado na ocasião do evento, tal situação foi organizada com o cliente para enviar ao escritório a informação em tempo real para declaração ao governo. As empresas mudaram a organização, que antes da orientação enviavam as informações em atraso ao escritório, após estruturar os procedimentos, o impacto que se notou foi uma melhor organização, estando as empresas preparadas ao eSocial.

O eSocial é inovador e entrará em vigor em 2018, e por ser novo, terá pontos que serão ajustados pelos programadores com o decorrer do uso, assim, é sugerido que esse tema seja investigado constantemente, pois como estará em plena alteração, é preciso estar em conhecimento do assunto e do funcionamento da plataforma do eSocial para usá-la com segurança.

Esta investigação contribuiu significativamente, pois este conhecimento adquirido será utilizado no dia-a-dia do trabalho repercutindo na vida acadêmica através das pesquisas teóricas aplicadas à prática. O que antes gerava dúvidas, hoje se pensa o eSocial como um novo modelo de organização a ser seguido, não como um problema, exigindo o cumprimento da legislação e garantindo o direito dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Apresentação Padrão.** Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/ApresentacaoPadraoSocial.pdf>>. Acesso em: 08 de abril de 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região.** Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4>>. Acesso em: 15 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.429/90**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.998/90**, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em: 25 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.506/11**, de 11 outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm)>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.923/65**, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm)>. Acesso em: 23 de março de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.452/43**, de 01 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 02 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.414/85**, de 09 dezembro de 1985. Altera a redação do art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a concessão das férias anuais remuneradas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7414.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7414.htm)>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213/91**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 03 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9528/97**, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível

em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9528.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9528.htm)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2017.

BOFF, Cláudia. **Revista Bens & Serviços**. 2 ed. Porto Alegre, 2015.

DONIN JUNIOR, Helio. eSocial informará dados de segurança no trabalho. **Revista Bens & Serviços**. 2 ed. Porto Alegre, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, Marcelo Wanderley. eSocial traz mais transparência às obrigações trabalhistas. **Revista Contas em Revista**. 1 ed. São Paulo, 2016.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAIA, José Alberto. **Revista Bens & Serviços**. 2. ed. Porto Alegre, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

OLIVEIRA; Maxwell Ferreira de Oliveira. **Metodologia Científica: um manual para realização de pesquisas em administração**. Net, Catalão, mai, 2011. Metodologia Científica. Disponível em: <[https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual\\_de\\_metodologia\\_cientifica\\_-\\_Prof\\_Maxwell.pdf](https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf)>. Acesso em: 18 mai. 2017.

RAMPAZZO, Lino Rampazzo. **Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. 3ed. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

RUAS, Danielle. Terceirização de atividades: todo cuidado é pouco. **Revista Contas em Revista**. 1 ed. São Paulo, 2016.

TOLARDO, Anelore. Terceirização de atividades: todo cuidado é pouco. **Revista Contas em Revista**. 1 ed. São Paulo, 2016.