



A CONTRIBUIÇÃO DE UM SISTEMA DE INFORMAÇÕES TRABALHISTAS EM UM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE

Guilherme do Couto Camarano
guiccamarano@hotmail.com
UFSJ

Mário Sérgio de Almeida
marioalmeida@ufs.edu.br
UFSJ

Roberto do Nascimento Ferreira
roberto@ufs.edu.br
UFSJ

Fabício Molica de Mendonça
fabriciomolica@ufs.edu.br
UFSJ

Resumo: Este trabalho teve por objetivo analisar a área de departamento de pessoal como um possível subsistema do SIC a partir das modificações estruturais com a implementação do eSocial. O enfoque do trabalho envolveu a transmissão de informações trabalhistas relacionadas ao sistema de folha de pagamento e suas obrigações acessórias, dentre elas: SEFIP, RAIS, CAT, CAGED, Homolognet e eSocial. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica, sendo realizado um estudo exploratório e descritivo. A análise realizada demonstrou a redundância do processo de transmissão de informações do atual sistema do departamento de pessoal e a melhora informacional que está prestes a ocorrer com a extinção da maior parte desses programas (com a exceção do Homolognet) e a implementação do eSocial que será um grande depósito de dados totalmente transparentes a todos os entes governamentais relacionados. Conclui-se que a diminuição das obrigações acessórias reduzirá a chance de assimetria informacional, fraude ou omissões, que apesar de eliminar o retrabalho do contador, aumentará a demanda informacional e facilitará a conferência dos dados no processo de fiscalização dos usuários governamentais.

Palavras Chave: Departamento Pessoal - Sist.Informações - Obrigação Acessória - eSocial - DFD



1. INTRODUÇÃO

Com o crescimento constante do volume de informações contábeis geradas na área trabalhista e o aprimoramento da informatização voltada para esse segmento, a informática tem cada vez mais se inserido nos processos relacionados. Não somente suportando estas interações, mas também como ferramenta obrigatória para controle e/ou geração de quaisquer serviços, que possuem o objetivo geral de produzir informações precisas e atualizadas sobre as diversas áreas envolvidas no processo gerencial e de tomada de decisões. Segundo Dalfovo (2007), o uso eficaz da informação nas organizações passa a ser um patrimônio, que é considerado um fator chave para o sucesso. O uso acurado das informações exige um sistema gerencial.

Os sistemas de informações auxiliam no entendimento de determinados dados que podem não ser tão evidentes a nível administrativo gerencial na organização e também auxiliam na transmissão de informações contidas na contabilidade para as entidades públicas que necessitam de tais informações.

O departamento de pessoal possui uma legislação específica, extensa, na qual se observa um grande volume de modificações em espaços curtos de tempo. Dessa forma, torna-se importante salientar a contribuição de um sistema de informações trabalhistas e suas modificações com a futura implementação do eSocial.

A área de departamento de pessoal é repleta de informações úteis a gerência de uma organização que são alimentadas diariamente em uma base de dados. Nesta área trabalha-se um banco de dados que agrega todas as informações de seus colaboradores, como um espelho de toda a vida laboral exercida pelo empregado na sua jornada de trabalho. As informações envolvem desde o recrutamento e seleção dos empregados, a folha de pagamento, controle de ponto, cargo, salário, benefícios, segurança e medicina trabalhista, indo até seu desligamento.

Novas tecnologias têm surgido em um curto espaço de tempo e, junto a elas, emergem novos conceitos para tratamento de informações que servem de auxílio à solução de problemas de banco de dados. Estes, por sua vez, serão transmitidos aos entes governamentais, contribuindo para a eficácia dos negócios e das fiscalizações eletrônicas.

O universo contábil contemporâneo exige do profissional total integração com os processos gerenciais ocorridos dentro da empresa, bem como as exigências fiscais emanadas do incrível avanço da tecnologia aplicada ao ambiente burocrático. Em um departamento de pessoal, por exemplo, um sistema totalmente integrado facilita o trabalho do contador, visto que os dados imputados na admissão serão disseminados, agrupados e as unidades fiscalizadoras e gerencias. Tais processos são tempestivos e dinâmicos.

O mais recente avanço tecnológico no ambiente contábil trabalhista foi o eSocial. Sobre o eSocial, Rezende, Silva e Gabriel apud Eulálio (2016) comentam que:

o objetivo deste projeto é unificar as informações enviadas pelos empregadores centralizando estas em um ambiente que possa ser consultado por todos órgãos participantes do consórcio. O governo tem a missão de implementar um projeto ousado que visa reduzir a burocracia, e ao mesmo tempo facilitar a fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais.

Tendo em vista que o número de obrigações acessórias relacionadas ao departamento de pessoal cresce a cada dia e os gastos com mão de obra são cada vez mais elevados, faz-se necessário desenvolver um sistema de informação de um departamento de pessoal a fim de mitigar os riscos que fragilizariam as informações declaradas ao fisco e poderiam culminar em elevadas penalidades ao contribuinte.



O projeto do eSocial necessita de equipamentos tecnológicos e sistemas bastante apurados da organização contábil com arquivos digitais transmissíveis, visto que o fisco passou a cada dia exigir uma gama maior de informações da empresa em busca de um ambiente mais transparente e competitivo no âmbito trabalhista e previdenciário.

A organização contábil assim como os entes fiscalizadores, regra geral, já dispõem de tecnologia, contudo, busca-se hoje reduzir a assimetria informacional por meio das obrigações acessórias. Neste contexto, o eSocial surge para melhorar a integração entre as partes em um único programa de arquivos digitais e que exigirá da organização contábil total responsabilidade sobre as informações prestadas.

O principal objetivo deste trabalho é identificar a contribuição de um sistema de informação contábil dentro de um departamento de pessoal e identificar a demanda informacional criada com a implementação do eSocial. Será necessário também explorar e avaliar o ambiente do departamento de pessoal, explanando as mudanças que estão por vir com o projeto do eSocial entrando em vigor e também identificar as variáveis que alimentam o sistema de informações trabalhistas, descrevendo os processos do sistema de informação de departamento de pessoal.

Este trabalho trata-se de um estudo para evidenciar o funcionamento do sistema de informações trabalhistas no contexto atual e demonstrar como e quais informações serão modificadas com a nova sistemática do Sped da folha de pagamento utilizando o sistema de DFD - diagrama de fluxo de dados. Além desta introdução o artigo está estruturado em outras cinco partes. São apresentadas uma breve fundamentação teórica, a metodologia, análise e discussão das observações, considerações finais e as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Sistemas de informação são considerados mecanismos que permitem acesso às informações neles contidas, nos quais se incluem as estruturas de conhecimento compartilhadas por membros de um grupo social. Os sistemas ainda podem ter várias funções de auxílio dentro da organização que vão desde o apoio as tomadas de decisões semiestruturadas quanto ao subsídio gerencial à alta administração das entidades. Dentre os esquemas de sistema de informações, destaca-se o diagrama de fluxo de dados.

O Diagrama de Fluxo de Dados (DFD) descreve o fluxo das informações no programa e as transformações que são realizadas durante o processamento dos *software* (SILBERSCHATZ ET AL, 1999). O DFD é uma resenha ilustrativa do fluxo de operações de um processo que expõe cada fase do procedimento de transmissão de dados.

“Os diagramas de fluxo de dados têm a vantagem de serem simples e intuitivos, diferentemente de outras notações de modelagem” (SOMMERVILLE, 2003, p.129), ainda acordo com Kendall K. Kendall J. (1991 apud VIEIRA; JUNGLES, 2009) O DFD, conforme pode ser usado tanto no planejamento de uma nova atividade (para estabelecer a trilha a ser seguida) como na avaliação de um processo que está em execução (para identificar possíveis falhas que ocasionam problemas no trabalho).

A visão de dados do DFD auxilia tanto no entendimento dos usuários no projeto lógico de novos sistemas de informação quanto no aprendizado do funcionamento de *softwares* que podem ser comprados prontos. O entendimento desses *softwares* por meio de um diagrama de fluxo de dados pode ser moldado em um esquema *top-down*, no qual é feita a abordagem partindo de um todo para as partes. Sobre o diagrama de fluxo Simsion (2004) “trata a



modelagem como uma descrição ou um mapeamento da realidade”. Dessa forma, pode-se dizer que um modelo de dados é uma representação correta e sem ambigüidades das exigências informacionais e o seu objetivo é a representação precisa da realidade.

O esquema de diagrama de fluxo de dados é composto pela representação gráfica de quatro elementos: funções ou processos, depósito de dados, agentes externos e movimentação dos dados. Esses elementos unificados graficamente mostram de maneira simplificada as funções a serem executadas, o funcionamento dos depósitos de dados e o fluxo entre os bancos de armazenamento e as funções exercidas. Segundo YOURDON (1991 apud GONÇALVES e RICCIO 2009) “O DFD é uma ferramenta de modelagem que nos permite imaginar um sistema como uma rede de processos funcionais, interligados por ‘dutos’ e ‘tanques’ de armazenamento de dados”.

Segundo Gonçalves e Riccio (2009) “A aprendizagem das funcionalidades de um *software* comprado pronto, ou de um *software* do qual não se acompanharam a concepção e o desenvolvimento, não é tarefa simples”. De fato ser preparado apenas para o preenchimento de campos necessários para execução da tarefa é algo muito pouco profundo, gerando uma visão muito fragmentada da funcionalidade. “O entendimento de um software é grandemente facilitado ao observarmos seu DFD” (GONÇALVES; RICCIO, 2009, P. 168).

Dentro de um diagrama de fluxo de dados, a função é demonstrada por meio de um círculo, é na função que ocorre a transformação de entradas em saídas, demonstrando a conversão. “A função mostra uma parte do sistema, a que transforma entradas em saídas, indicando como se dá tal conversão.” (GOLÇALVES; RICCIO, 2009, p. 169). Já o fluxo que é representado por uma seta que perpassa pelo processo, demonstrando o movimento de informações que origina o DFD. Os depósitos são pacotes de dados em repouso que são representados graficamente por um retângulo na horizontal com seu lado direito aberto e com outro retângulo, só que na vertical no canto esquerdo, podendo ser preenchido com dados para armazenamento. Por fim os agentes externos são representados por quadrados podendo ser a origem ou o destino de todos os dados. Segundo Gonçalves e Riccio (2009) “o fluxo representa dados em movimento, enquanto os depósitos representem dados em repouso [...] os agentes externos representam áreas ou pessoas para as quais o sistema oferece interfaces”.

É importante ressaltar as interações que devem existir dentro de um diagrama de fluxo de dados, por exemplo, ao construir um DFD, um agente externo não pode enviar informações diretamente para outro agente externo. Deve sempre haver um processamento entre um depósito de dados e um agente externo. Por fim, não pode existir uma ligação direta entre depósitos de dados.

2.2 DEMANDA INFORMACIONAL DO DEPARTAMENTO PESSOAL

De acordo com AZEVEDO, HABER e MARTINS (2014, p. 10) o departamento de pessoal é:

“o responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista. O responsável por executar as tarefas deste departamento é o Contabilista, profissional formado em Ciências Contábeis, tendo este que saber o conceito de empregador e empregado, vínculo empregatício [...] tornando-se assim uma fonte de economia para empresa evitando problemas com processos trabalhistas e fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência Social.”



Dentro de seu objetivo o departamento de pessoal busca orientar, administrar e gerenciar tudo que se refere às pessoas ligadas a entidade, como o controle de documentação de seus colaboradores, controle de carga horária do pessoal da produção, controle de férias, definição de cargos e salários analisador de currículos para admissões. Ainda segundo Alcalde e outros(2014, p.03) “Este setor é responsável pela parte burocrática e por fazer cumprir a legislação trabalhista, evitando problemas com processos trabalhistas, e consequentes fiscalização dos órgãos responsáveis”

A área de departamento de pessoal pode ser entendida como um departamento com uma divisão em três subáreas departamentais, que apesar de possuírem atribuições diferentes, se interligam por possuírem a mesma função que é o controle organizacional dos recursos humanos.

O “primeiro setor” é o admissional, o qual possui atribuições de recrutamento e seleção, integração e registro das admissões na entidade de acordo com a legislação. O “segundo setor” é mais voltado a subárea de pagamento aos empregados o qual tem atribuições como pagamento da folha salarial, pagamento de contribuições e taxas, análise da jornada de trabalho, benefícios dos trabalhadores e tributação trabalhista. Já o “terceiro setor”, o de desligamento, está ligado a geração de rescisões de contrato de trabalho, a Justiça do Trabalho e a fiscalização.

O setor de pessoal possui várias operações de grande importância, nas quais se pode destacar o controle como banco de dados dos empregados, no qual quando algum dado cadastral é atualizado, a folha de pagamento já será processada com o registro atualizado. Neste quesito, uma proposta é analisar o departamento de pessoal como um subsistema individual dentre aqueles que compõem o Sistema de Informações Contábeis. Uma operacionalidade deste é a capacidade de parametrização pelo contador responsável pelo departamento de pessoal, o que permite introduzir modificações em fórmulas e cálculos da folha salarial.

É necessária grande integração do departamento de pessoal com outros subsistemas de outros departamentos da organização, tanto como entrada quanto em saída de dados. Por exemplo, como entrada de dados (*input*) no subsistema, o sistema de ponto já informa ao RH as horas trabalhadas por cada empregado. Já na saída (*output*) de informações, ocorre quando é efetuado o processamento da folha de pagamento, já deve haver uma interligação com provisões de pagamento que são enviadas para o balanço patrimonial no subsistema contábil. O subsistema de custos poderá utilizar os valores gerados no RH para rateamento do custo de mão de obra que posteriormente podem ser utilizados na demonstração de fluxos de caixa. Os valores de salários com seus adicionais são transmitidos para um banco de dados dentro do subsistema financeiro que efetua devidamente cada pagamento.

Considerando o departamento de pessoal como um dos subsistemas que compõem o sistema de informações contábeis ele seria estruturado em um segmento de acumulação de informações trabalhistas, considerando que seu banco de dados registraria todas as informações que são utilizadas pelo sistema e que posteriormente serão transformadas em relatórios e serão transmitidas ao governo. Este além de fiscalizar as informações, utilizará desses dados para organizar estudos, projetos e pesquisas vinculadas ao mercado de trabalho que podem ser utilizadas na tomada de decisões para ações governamentais.

2.3 eSOCIAL

Regulamentado pela Emenda Constitucional nº 72/2013 a Escrituração Fiscal Digital Social (Sped da folha de pagamento) é um projeto do Governo Federal, o qual possui como



partes relacionadas a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Instituto Nacional do Seguro Social, a Previdência Social e a Caixa Econômica Federal. Seu principal objetivo é unificar todas as informações trabalhistas dos empregados das organizações em um único documento para transmissão aos órgãos competentes.

O eSocial é um dos membros, se não o principal, do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) que foi criado em 2007 com o objetivo principal de combater a sonegação de tributos, que além de melhorar a eficiência e a eficácia na fiscalização, reduzirá a burocracia e auxiliará na redução da incidência de ações que afetam diretamente os cofres públicos e que podem chegar a cifras milionárias. O projeto tem ganhado força e vem se tornando popularmente conhecido desde a implementação do simples doméstico com o Módulo Empregador Doméstico em 01 de outubro de 2015, regulamentado pela Lei Complementar 150/2015.

O eSocial passa a ter um Comitê Gestor a partir do Decreto nº 8.373/14 em seu artigo 5º §1 e §2:

Art. 5º Fica instituído o Comitê Gestor do eSocial, formado por representantes dos seguintes órgãos:

I - Ministério do Trabalho e Emprego;

II - Ministério da Previdência Social;

III - Secretaria da Receita Federal do Brasil;

IV - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e

V - Conselho Curador do FGTS, representado pela Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS.

§ 1º Compete ao Comitê Gestor:

I - estabelecer diretrizes para o funcionamento e a divulgação do ambiente nacional;

II - especificar, desenvolver, implantar e manter o ambiente nacional;

III - promover a integração com os demais módulos do sistema;

IV - auxiliar e regular o compartilhamento e a utilização das informações armazenadas no ambiente nacional do eSocial; e

V - aprovar o Manual de Orientação do eSocial e suas atualizações.

§ 2º A gestão do eSocial será exercida de forma compartilhada e as deliberações do Comitê Gestor serão adotadas por meio de resolução.

De acordo com a Resolução nº 2, de 2016, do Comitê Diretivo do eSocial, que foi publicada no Diário Oficial da União em 31 de agosto de 2016, o cronograma de implantação do programa para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 superior a R\$ 78 milhões, estabelece que a adoção do eSocial se tornará obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2018. Já para os demais empregadores e contribuintes o prazo estabelecido é em Agosto de 2018. Cabe destacar que ele será obrigatório a todas as empresas em atividade no país que possuam ao menos um empregado.

Segundo a reportagem do DCI (Diário Comércio Indústria e Serviços, 2014) em entrevista com o auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, José Alberto Maia, ele avalia que: “O sistema trará uma concorrência mais leal entre as empresas e, certamente, o aumento da arrecadação espontânea, já que mais companhias vão atuar dentro da



formalidade”. O grande marketing é que depois de implementado, o Sped da folha de pagamento será um sistema organizacional menos burocrático, menos oneroso, mais prático de ser cumprir a legislação trabalhista e acima de tudo mais ágil.

O eSocial, mais do que um simples programa de transmissão de informações, será a principal forma do governo de acompanhar e fiscalizar os eventos trabalhistas e impor a lei, corrigindo as chamadas “marretadas” que ainda ocorrem no sistema atual, pois será necessário que todos os eventos periódicos e não periódicos sejam notificados dentro dos prazos permitidos por lei e será aceito apenas de forma eletrônica, acabando por exemplo com a possibilidade de registros retroativos como férias e aviso prévio. Com a possível praticidade em transformar vários programas em um único, vem também o receio de que caso as informações cadastradas no sistema não sejam repassadas corretamente aos órgãos, o trabalhador pode ter problemas ao sofrer um acidente e ter de se afastar do trabalho e a empresa poderá ter implicações jurídicas que acarretariam em penalidades monetárias.

O eSocial exigirá das empresas que revisem seus processos internos, integrando todos os seus empregados que farão parte do processo de geração das informações (dentre eles: empregados do RH, técnicos de segurança do trabalho, medicina do trabalho e etc.). Quem vai sair ganhando quando esse sistema estiver pronto para uso serão as organizações que já estiverem mais bem preparadas para a inserção de dados iniciais do programa, pois uma vez inseridas a transmissão se tornará mais prática, simplificando o cumprimento das obrigações acessórias, reduzindo a burocracia e melhoria quanto seguimento da legislação trabalhista, usando de um único canal para acompanhamento de suas obrigações fiscais de cunho trabalhista.

Sobre a otimização e a complementação dos sistemas fiscalizatórios do governo, Duarte (2009, p 28) comenta que:

Os fiscos, de uma maneira geral, têm aprimorado os seus sistemas de fiscalização. A partir dos seus próprios bancos de dados e também através do cruzamento de informações permutadas com outras esferas de poder, há um aumento substancial dos resultados no combate à evasão fiscal. [...]O projeto SPED deverá modernizar os processos de escrituração contábil e de escrituração fiscal, integrando os municípios, Estados, Distrito Federal e União; o que possibilita a troca de informações entre os fiscos.

O projeto eSocial é tão ambicioso que para ser tornar algo prático para o departamento de pessoal de uma empresa o Comitê Gestor definiu três etapas de projeto, descritos no Manual de Orientação 2.0 do eSocial (2015) em que na primeira etapa a pré-produção é liberada aos programadores do programa para usarem dados fictícios e testar possíveis erros e possíveis praticidades que possam vir ser implementadas, A segunda fase da adaptação do eSocial é a pré-produção, fase disponível para todos os usuários, na qual já podem ser utilizado dados reais das organizações, mas ainda é um ambiente de testes, no qual os dados reais serão validados, porém não possui efeito jurídico, podendo-se dizer que esta etapa serve para aprendizados dos usuários com o novo sistema. Por último a terceira é a produção, no qual o Sped trabalhista será direcionado ao processamento e apuração das informações reais do empregador e empregado e que produzirá todos os efeitos jurídicos.

2.4 DADOS TRANSMITIDOS PELO DEPARTAMENTO PESSOAL

Diante da necessidade das transmissões de informações aos entes governamentais, foram instituídos vários programas prestadores de dados. Um dos mais recentes e um dos mais importantes é o SEFIP que é associado principalmente ao FGTS e da GPS, para um



maior entendimento das informações transmitidas, foi gerado um quadro com todos os elementos que podem ser transmitidos aos usuários interessados.

O SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) com início em 1999 é um aplicativo gratuito desenvolvido pela Caixa Econômica Federal para o empregador utilizá-lo para prestação de informações do fundo de garantia do trabalhador e do INSS. É também “responsável por consolidar os dados cadastrais e financeiros dos contribuintes e trabalhadores para repassar ao FGTS e à Previdência Social” (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 1997). Como forma de demonstrar quais informações são transmitidas periodicamente por meio do programa do SEFIP, foi gerado o quadro abaixo.

Quadro 1: Informações transmitidas via SEFIP.

SEFIP		
NOME	ENDEREÇO	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA
CPF	DATA DE NASCIMENTO	AGENTE NOCIVO
PIS	DATA ADMISSÃO	SALARIO DE CONTRIBUIÇÃO
CTPS	DATA DEMISSÃO	DADOS ECONOMICOS DA EMPRESA
CBO	NOME MAE	

Fonte: elaborado pelos autores com dados da Caixa Econômica Federal

O segundo programa mais antigo do governo é a RAIS -Relação Anual de Informações Sociais, é voltada principalmente para coleta de dados sociais (CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais), controlando a nacionalização do trabalho, dos sistemas de arrecadação e concessão de benefícios previdenciários. É um dos programas com mais exigências do número de informações dos trabalhadores.

A RAIS teve seu início em 1977, instituída pelo Decreto nº 76.900/75 com o objetivo de coleta de dados que visam suprir o controle das atividades do país, fornecer dados para elaboração de estatísticas trabalhistas, controle de fiscalização das conformidades informadas na SEFIP e identificação dos trabalhadores que possuem direito ao abono salarial PIS/PASEP. O quadro abaixo apresenta os dados usualmente utilizados na transmissão da RAIS.

O mais antigo de todas as obrigações trabalhistas é o CAGED -Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, o qual se destaca por ter como principal finalidade a transmissão das datas de admissão e demissão dos empregados, sem a necessidade de informações econômicas do trabalhador. Para expor melhor a relação de dados transmitidos via CAGED, são apresentadas no Quadro 3 as informações solicitadas pelo programa.

O CAGED foi instituído pela Lei nº 4.923/65, tem como principal função o acompanhamento e fiscalização do processo admissional e demissional dos trabalhadores regidos pela CLT, dando suporte aos empregados desligados das empresas mediante ao controle, concessão e liberação do auxílio-desemprego e ajuda na reciclagem profissional e realocação no mercado de trabalho.

**Quadro2:** Informações transmitidas via RAIS.

RAIS		
NOME	SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA
CPF	DATA DE NASCIMENTO	CODIGO SINDICAL
RAÇA	GRAU DE INSTRUÇÃO	CAUSA DO AFASTAMENTO
SEXO	SALÁRIO CONTRATUAL	TIPO DE AVISO PRÉVIO
JORNADA	DEFICIÊNCIA	TIPO DE CONTROLE DE PONTO
PIS	DATA ADMISSÃO	Nº HORAS EXTRAS
CTPS	DATA DEMISSÃO	DADOS ECONOMICOS DA EMPRESA
CBO	NACIONALIDADE	

Fonte: elaborado pelos autores com dados da Caixa Econômica Federal

Como forma de demonstrar quais informações são transmitidas periodicamente por meio do programa do CAGED, foi gerado o quadro abaixo.

Quadro 3: Informações transmitidas via CAGED.

CAGED		
NOME	GRAU DE INSTRUÇÃO	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA
CPF	DATA DE NASCIMENTO	DEFICIÊNCIA
RAÇA	NACIONALIDADE	CAUSA DO AFASTAMENTO
SEXO	DATA ADMISSÃO	CTPS
JORNADA	DATA DEMISSÃO	CBO
PIS	NOME DA MÃE	ENDEREÇO

Fonte: elaborado pelos autores com dados do MTE e Previdência Social

Com a função principal de informar sobre a condição médica dos empregados, a CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho é a obrigação trabalhista mais incomum da área de departamento de pessoal. As informações prestadas são principalmente voltadas para a saúde ocupacional trabalhista, por isso se difere de todos os outros programas. Dessa forma, número é apresentado o Quadro4 para evidenciar essas informações discrepantes em relação as que são comumente utilizadas em outras obrigações.

A CAT teve início com a Lei nº 8.213/91 é o relatório que informa ao INSS que o empregado sofreu acidente de trabalho ou que se acredita que tenha adquirido uma doença de



trabalho. Desde um acidente de percurso, doença ou acidente de trabalho, todos devem ser informados pelo empregador, para o médico perito do INSS avaliar a condição de saúde do empregado e definir se o mesmo terá direito a concessão de um benefício previdenciário.

Quadro 4: Informações transmitidas via CAT

CAT		
NOME	ENDEREÇO DO ACIDENTE	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA
CPF	ULTIMO DIA TRABALHADO	TIPO DE CAT
RAÇA	ESTADO CIVIL	NOME DO MÉDICO
SEXO	REMUNERAÇÃO MENSAL	NATUREZA DA LESÃO
JORNADA	NUMERO DA IDENTIDADE	UNIDADE DE ATENDIMENTO MÉDICO
PIS	NOME DA MÃE	CTPS
CID	HORA DO ACIDENTE	LOCAL DO ACIDENTE
CBO	DATA DO ACIDENTE	

Fonte: elaborado pelo autor com dados do INSS.

O programa mais novo em pleno funcionamento é o Homolognet, no qual devem ser informados dados cadastrais tanto do empregado quanto da organização, porém os dados econômicos informados são somente do empregado. Para demonstrar os dados que são transmitidos pelo programa no momento da geração da quitação, no Quadro 5 são evidenciadas todas as informações obrigatórias a serem prestadas.

Quadro 5: Informações transmitidas via Homolognet.

HOMOLOGNET		
NOME	SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA
CPF	DATA DE NASCIMENTO	CODIGO SINDICAL
PENSÃO	ADICIONAIS SALARIAIS	CAUSA DO AFASTAMENTO
SEXO	SALÁRIO CONTRATUAL	TIPO DE AVISO PRÉVIO
JORNADA	DECIMO TERCEIRO	DATA BASE
PIS	DATA ADMISSÃO	NUMERO DE HORAS EXTRAS
CTPS	DATA DEMISSÃO	NUMERO DE COTAS DE SALÁRIO FAMÍLIA
CBO	NOME DA MÃE	NUMERO DE FÉRIAS QUITADAS

Fonte: elaborado pelos autores com dados do MTE.



O Homolognet passou a ser utilizado a partir de 2014. É um programa do Ministério do Trabalho e Previdência Social, o qual é utilizado para geração de rescisões contratuais em um modelo padrão que deve constar toda a vida laboral do empregado, a fim de fiscalizar se as informações prestadas estão em acordo com a convenção coletiva de trabalho e com a CLT.

3. METODOLOGIA

De acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 37) a metodologia “tem como objetivo o aperfeiçoamento dos procedimentos e critérios utilizado na pesquisa”. A metodologia nesse trabalho pode ser considerada de acordo com os seus objetivos como exploratória e descritiva, pois busca evidenciar o funcionamento de um sistema de informações trabalhistas, desde seu *input* com uma admissão, até seu *output* onde a informação é transmitida por meio das obrigações acessórias. De acordo com Gil (2002, p. 41) “estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

Ao mesmo tempo, faz-se necessário um extenso estudo bibliográfico, mediante leitura de livros, artigos, revistas, jornais, sites, periódicos e dissertações com dados relacionadas ao assunto com a finalidade de alcançar uma visão do todo com relação ao tema analisado.

Este tipo de pesquisa é realizado quando ainda segundo Gil (2002, p. 46) “especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”. O resultado desse projeto concede ao idealizador no final de seu estudo, apresentar o problema mais esmiuçado de forma com que torne o tema mais nítido e esclarecido.

Para apresentação das redundâncias informacionais foi construída uma matriz a fim de evidenciar as demandas de cada obrigação trabalhista e tornar mais claras as novas exigências informacionais instituídas pelo eSocial. Posteriormente, objetivando uma maior clareza desses fluxos de informações foi elaborado um modelo de DFD (Diagrama de Fluxo de Dados) para demonstrar as alterações que ocorrerão com a implementação do eSocial na área trabalhista de uma organização contábil.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 MATRIZ

Para responder ao problema de pesquisa foi elaborada uma matriz especificando as informações demandadas pelos diferentes programas onde se pode observar as novas exigências do eSocial. Outro aspecto relevante observado está associado ao nível de redundância, do processo atual de transmissão dessas informações. Onde os elementos são enviados para diferentes entes governamentais, criando fluxos repetitivos de informação que além de trazerem diferentes demandas para o departamento de pessoal, acabam por criar retrabalho no desenvolvimento das obrigações acessórias relacionadas.

A primeira linha da matriz foi construída a partir das informações identificadas nos atos normativos balizadores dos programas.

Na primeira coluna estão as obrigações acessórias trabalhistas que são utilizadas atualmente e o eSocial. O que é evidenciado na Matriz é o fato de o eSocial preencher todos os requisitos necessários para a construção do banco de dados dos entes governamentais. Aspecto que nenhum dos outros aplicativos conseguia atender individualmente. Dessa forma,



Quadro 6: Matriz demonstrando os dados transmitidos pelos programas dos entes governamentais.

	DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA	DADOS CADASTRAIS DOS FUNCIONARIOS	DADOS ECONÔMICOS DA EMPRESA	DADOS ECONÔMICOS DOS FUNCIONARIOS	MEDICINA TRABALHISTA
SEFIP	X	X	X	X	
RAIS	X	X	X	X	
CAGED	X	X			
CAT	X	X		X	X
FOLHA DE PAGAMENTO	X	X		X	
HOMOLOGNET	X	X	X	X	
ESOCIAL	X	X	X	X	X

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Torna-se evidente que no processo atual, as informações são transmitidas inúmeras vezes com o mesmo conteúdo, o que torna consideravelmente maior a chance de inconsistências cadastrais. O SEFIP, por exemplo, é um programa que engloba todas as informações que são transmitidas no CAGED e com a mesma periodicidade, mas são enviados a órgãos diferentes o que acaba ocasionando o retrabalho desnecessário.

O eSocial, como já foi informado, assim que for implementado será a principal obrigação acessória na área trabalhista e dessa forma irá unir todas as informações transmitidas, tornando-o indispensável no departamento de pessoal.

4.2 DIAGRAMA DE FLUXO DE DADOS - DFD

Utilizando a matriz evidenciada no item 4.1 foram elaborados dois DFDs das informações trabalhistas rotineiras desenvolvidas pelo departamento de pessoal.

No formato atual, o processo do sistema de informações contábeis da área de departamento de pessoal inicia após o processo de contratação do empregado, no qual o contador responsável faz o seu cadastro no banco de dados trabalhista onde contera informações cadastrais, econômicas e financeiras dos empregados. O próximo passo é no momento de processamento da folha de pagamento no qual o empregado terá acesso a sua folha e ficha de registro no qual poderá visualizar caso exista alguma informação incongruente no seu registro e se for necessário o agente externo contador fará as alterações necessárias.

Na próxima fase o contador fará a transmissão de todas as obrigações trabalhistas necessárias dentro de seus respectivos prazos se assim fizerem necessárias. Dentre as obrigações trabalhistas podemos destacar a SEFIP, RAIS, CAGED, CAT e HOMOLOGNET.

Uma vez confirmadas às transmissões, será gerado um relatório padrão aos órgãos governamentais competentes que incluirão esses relatórios no seu banco de dados que ficarão disponíveis para livre acesso dos mesmos a qualquer momento. Dessa forma, segue abaixo o DFD na atual sistemática, com as diversas obrigações acessórias.

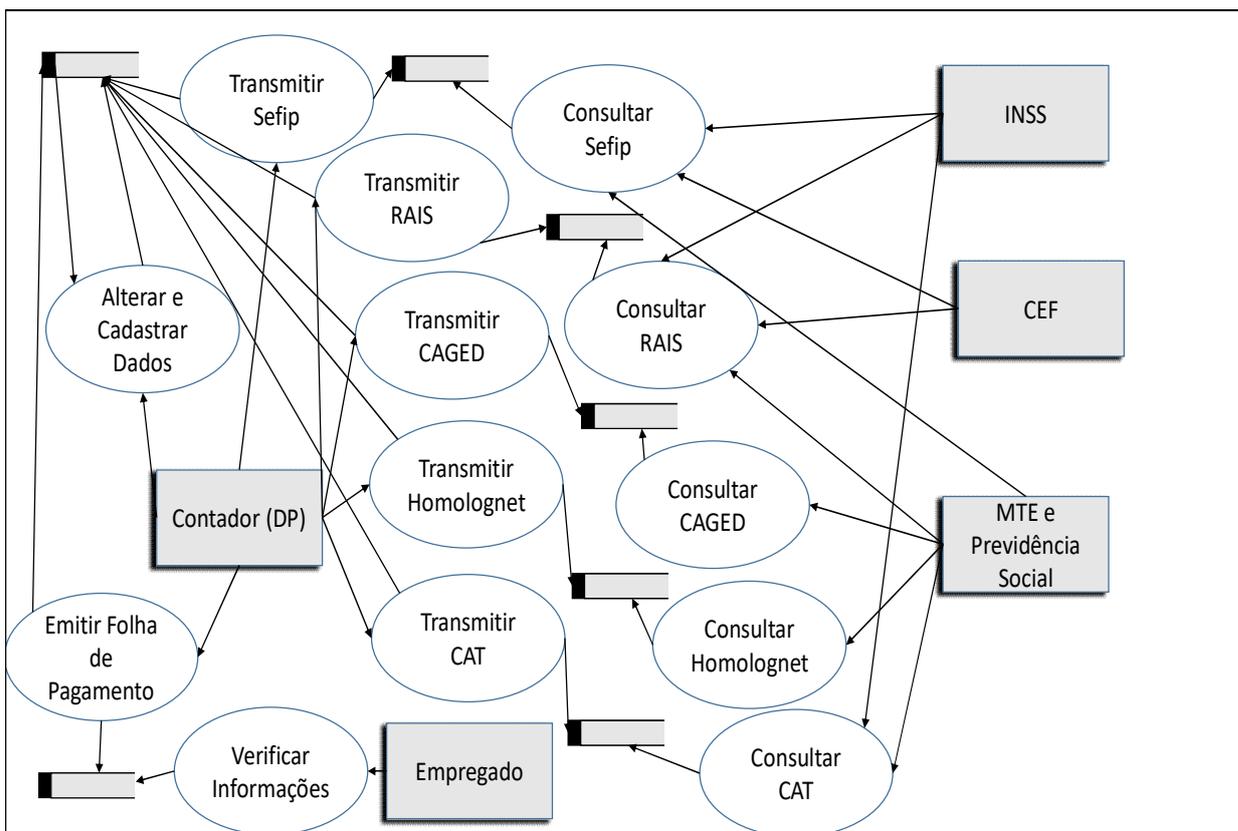


Figura 1. Diagrama de Fluxo de dados no sistema atual, antes da implementação do eSocial.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

A Figura 2 evidencia um DFD mais limpo, porém não menos eficaz, uma vez que mesmo com as novas demandas informacionais, todas as demandas antigas também foram contempladas. E ainda considerando um processo com menos obrigações acessórias e processamentos por parte do departamento de pessoal.

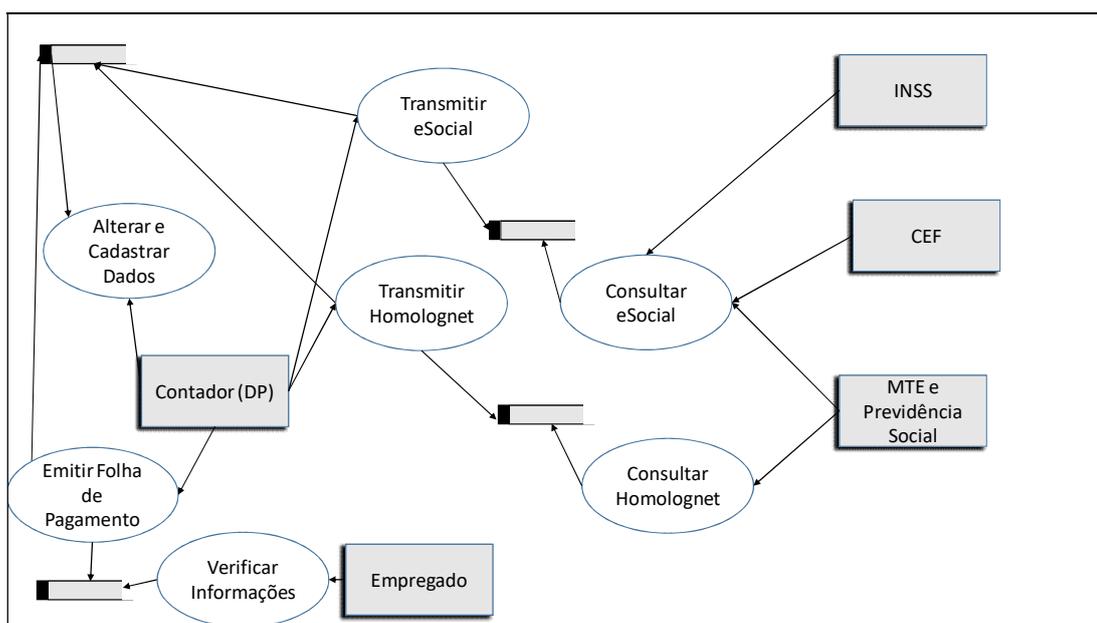


Figura 2. Diagrama de Fluxo de dados no sistema após a implementação do eSocial

Fonte: Elaborado pelo Autor.



Evidenciou-se que unificadas as declarações aos órgãos competentes, o eSocial acentuará a transparência das obrigações acessórias, pois o volume de informações demandadas será maior. Observou-se ainda que a substituição dos diversos programas por um único, eliminando diversos riscos de erros, fraudes, omissões, bem como retrabalhos.

O novo processo com a inserção do eSocial contribuirá para eficiência da informação, uma vez que ela não se tornará repetitiva e simplificará o trabalho dentro de um departamento de pessoal, uma vez que não permanecerá o volumoso número de obrigações acessórias.

A única obrigação acessória que terá continuidade com a implementação do Sped da folha de pagamento como é evidenciado na Figura 2 é o Homolognet, pois ele é necessário para elaboração dos termos de homologação e de rescisão que são utilizados no momento de uma quitação demissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do momento em que o eSocial estiver implementado e for incorporado ao dia a dia do contador o cenário mudará bruscamente. O processo será similar ao primeiro, mas a grande diferença, como foi constatado, será que todos os órgãos governamentais competentes irão extrair a informação direta de um mesmo banco de dados que será unificado com a nova sistemática.

Pode-se observar ainda que a demanda informacional do contador será aumentada porém o retrabalho reduzido, assim como as possibilidades de erro por divergências nas diversas obrigações, uma vez que as mesmas serão extintas, ou melhor, substituídas.

O processo tende a facilitar a conferência de dados, viabilizando o processo de vistoria dos dados cadastrais e de fiscalização dos valores monetários informados.

A única obrigação acessória que deverá permanecer é o Homolognet, por ser um gerador de rescisões, mas que ainda sim deverá ter as mesmas informações enviadas no eSocial periodicamente, contudo, as informações serão pouco redundantes conforme constatou-se.

O fisco terá acesso às mesmas informações prestadas anteriormente, assim, será possível uma ação fiscalizadora conjunta da Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho e Previdência Social, Receita Federal e Instituto Nacional do Seguro Social, pois todos terão acesso ao banco de dados que será único, conforme destacou-se na DFD.

Com relação às limitações deste trabalho, pode-se considerar que ficam restringidos as informações trabalhistas relacionadas ao sistema de folha de pagamento e suas obrigações acessórias, dentre elas: SEFIP, RAIS, CAGED HOMOLOGNET e ESOCIAL.

Apesar de não ser considerado um subsistema do sistema de informação contábil, por alguns autores, o departamento de pessoal possui todas as características necessárias para possuir tal atribuição, dentre as quais pode-se citar que o RH possui objetivo definido, atributos e funções peculiares, operacionalidade direcionada à função, integração com outros subsistemas, informações e relatórios próprios.



6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALCALDE, Elisângela de Aguiar; SILVA, Jhon Maycon Ferreira da; TEIXEIRA, Marcela Rodrigues; OLIVEIRA, Patrícia de; Rotinas de departamento pessoal. Aems, 2014?. Disponível em: ><http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/8843ed7fda.pdf>< Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, S. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal. Inesul, 2014. Disponível em: >https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf< Acesso em: 17 de Outubro de 2016.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de Dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm> Acesso em: 24 de Outubro de 2016.

BRASIL. eSocial estabelece novo cronograma de implantação. Disponível em: ><http://www.esocial.gov.br/CronogramaAgo2016.aspx>< Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72/2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 24 de Outubro de 2016.

BRASIL. Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 24 de Outubro de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto; Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2004.

DALFOVO, Oscar. Modelo de Integração de um Sistema de Inteligência Competitiva com um Sistema de Gestão da Informação e de Conhecimento. 2007. 57 p. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina. 2007

DUARTE, R. D. Big Brother fiscal – III: o Brasil na Era do Conhecimento. Minas Gerais: IdeasWork, 2009.

EULALIO, Leandro; eSocial: empresas, gestores e trabalhadores devem se preparar para profundas mudanças na cultura organizacional das empresas. Disponível em: ><http://www.contabeis.com.br/artigos/3456/esocial-empresas-gestores-e-trabalhadores-devem-se-preparar-para-profundas-mudancas-na-cultura-organizacional-das-empresas/>< Acesso em: 26 de Outubro de 2016.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLÇAVES, Edson. SISTEMA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS PARARECURSOS HUMANOS APLICANDO DATAWAREHOUSE. 2002. Trabalho de conclusão de curso para obtenção de grau em ciências da computação. Universidade Regional de Blumenau. Blumenau 2002.

GONÇALVES, Rosana C. M. Grillo; RICCIO, Edson Luiz. Sistemas de informação: ênfase em controladoria e contabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 2a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PADOVEZE, Clóvis Luís. Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

REZENDE, Mardele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luzia da; GABRIEL, Ricardo Alexander. E-social: prático para gestores São Paulo: Érica, 2016.

SANTOS, Gilmar. Combate à sonegação de tributos favorecerá concorrência mais leal entre as empresas. Diário Comercia Industria e Serviços. Disponível em: ><http://www.dci.com.br/especial/combate-a-sonogacao-de-tributos-favorecera-concorrenca-mais-leal-entre-as-empresas-id385528.html>< Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

SILBERSCHATZ, Abraham; KORTH, Henri F; SUDARSHAN Sridharan. Sistemas de Banco de Dados. São Paulo: MAKRON BOOKS, 1999.

SIMSION, Graeme; WITT, Graham; Data modeling Essentials. 3 ed. Morgan Kaufmann, 2004.



SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
XVSEGET

Indústria 4.0
e o uso de tecnologias digitais

30, 31/10
e 01/11



SOMMERVILLE, Ian. Engenharia de Software. 6ª edição, tradução: André Maurício de Andrade Ribeiro; São Paulo: Addison Wesley, 2003.

VIEIRA, Adalberto José Tavares. Proposta de um modelo de integração para a gestão de pequenas empresas de construção civil. Revista P&D em Engenharia de Produção V. 07 N. 02 (2009) p. 51-68. Disponível em: >www.revista-ped.unifei.edu.br< Acesso em: 22 de Setembro de 2016.