

Hoje irei abordar de forma mais precisa algumas das questões mais sensíveis envolvendo esse projeto do SPED no nosso dia a dia.

Hoje vamos falar um pouco sobre o e-Social e a necessidade de adequação dos processos de departamento pessoal à essa nova obrigatoriedade.

Tempos atrás aqui no Portal, publiquei um artigo que abrangia os aspectos macro dos impactos trazidos pelo e-Social às rotinas do departamento de pessoal e outros relacionados.

Acesse o artigo em: <http://www.contabeis.com.br/artigos/3901/e-social-mudanca-de-paradigmas-nas-rotinas-de-pessoal>

Irei abordar de forma mais precisa algumas das questões mais sensíveis envolvendo esse projeto do SPED no nosso dia a dia.

Como veremos, a conformidade (compliance) deve ser levada em conta mais do que nunca, com a chegada do e-Social.

### **O e-Social criou novas regras?**

Algumas pessoas tem feito esse questionamento. Alguns ficam preocupados com as multas a serem aplicadas, pois atualmente nunca tiveram que se preocupar com isso.

No entanto, o e-Social não está em momento algum criando multas ou sanções. O que acontece é que por muitos anos alguns não se atentaram aos prazos e procedimentos a serem observados nas rotinas de pessoal.

Vamos à um exemplo clássico. Não é incomum a quem trabalha em departamento de pessoal receber solicitação de férias de última hora a serem concedidas em poucos dias.

Porém, a legislação vigente é bem clara em determinar que a concessão das férias deverá ser comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de trinta dias de seu início (Art. 135 da CLT). No âmbito digital com o e-Social, esse prazo também deverá ser respeitado. A diferença é que no e-Social a transmissão extemporânea do evento gerará um indicativo de multa automático no sistema. Neste caso a multa é de R\$ 170,26 por ocorrência.

Outro exemplo, falta de realização de exame médico admissional (Artigo 168 CLT). A não observância e a devida comunicação ocorrendo fora do prazo, acarretará a multa de no mínimo R\$ 670,89.

Ou seja, o e-Social apenas exporá de forma digital, e em alguns casos em tempo real, as inconformidades da entidade.

### **Atenção aos cadastros!**

Dentre as maiores dificuldades encontradas pelos envolvidos nos processos de adequação ao e-Social, está o processo de revisão a atualização de sua base cadastral.

Isso envolve validar individualmente dados dos colaboradores, tais como:

- nome do colaborador(a) (exemplo comum de erro, mudança de nome por casamento);
- número do PIS;
- número do CPF;

- data de nascimento;
- nome da mãe;
- cadastro de dependentes...

Além de ser necessária a pré-validação da qualificação cadastral (já disponível no ambiente on line do e-Social) o departamento deve se preocupar em manter uma rotina padrão de cadastro e atualização periódica de dados.

Segue o link para acessar a qualificação cadastral  
acesse: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/consulta-qualificacao-cadastral>

### **Interação entre DP x Segurança do Trabalho x Jurídico**

Outra ponto importante, e que muitos ainda não se deram conta, é a necessidade da sincronia e harmonia entre departamentos que até então pouco se relacionavam.

O layout do e-Social prevê a transmissão de informações relativas à medicina e segurança do trabalho e que envolvam o departamento jurídico das entidades.

Informações relacionadas à atestados médicos admissionais, demissionais e exames periódicos deverão ser transmitidas em sintonia com o período de fechamento dos dados da folha a partir de julho de 2018.

Esses eventos também terão seus prazos para serem transmitidos ao ambiente do e-Social.

Informações relacionadas a processos que garantam base de cálculos de encargos sociais diferenciadas, também deverão ser transmitidas no e-Social.

### **Cálculo dos Encargos**

Com respeito aos cálculos e recolhimento das guias teremos uma grande quebra de paradigmas. Hoje as empresas declaram em SEFIP suas bases e alíquotas aplicadas e o valor de seu INSS e FGTS a pagar. No novo cenário que se avizinha, esses cálculos serão efetuados automaticamente pelo sistema do e-Social e a guia de pagamento disponibilizada no ambiente da DCTFWeb.

Podemos dizer que é chegada a hora de se rever seus parâmetros de cálculo.

Será que seu sistema está parametrizado corretamente para que calcule os proventos e descontos em folha em acordo com as normas legais existentes?

### **Impactos na relação com Administradores e gerentes**

Outro ponto importante tem relação direta com as solicitações efetuadas pelos clientes ou pelos gestores das empresas.

Tendo em vista que muitos deles estavam acostumados em não observar prazos relacionados ao dia a dia da gestão de pessoas, é de suma importância que sejam alertados quanto aos processos a serem seguidos por ocasião da adoção do e-Social.

Isso inclui passar à eles uma ideia de como funciona o e-Social e os riscos envolvidos para as entidades que não estiverem em conformidade por ocasião de sua implementação efetiva.

Desde já pode-se começar a se trabalhar esses processos, para que quando chegar o momento da virada ao e-Social, não ocorram choques entre os processos administrativos e os de pessoal/e-Social.

Estão o seu departamento de pessoal e o gestor da entidade atentos à esses pontos?

A contagem regressiva já começou...

**Fonte:** [Contábeis](#), em 14.06.2017.