

Por Tatiana Golfe (\*)

O saneamento dos dados para o e-Social tem sido motivo de preocupação de muitas empresas brasileiras. Apesar de criada para simplificar e informatizar as informações contábeis fiscais e contribuir para a modernização da fiscalização e transparência trabalhista no Brasil, a iniciativa do governo federal possui uma enorme quantidade de dados cruzados e regras de validações que podem impedir o aceite dos arquivos. Por isso, sanear esses dados é imperativo para evitar complicações no momento da entrega.

Nesse cenário de adversidade, a grande questão é: o empregador brasileiro está preparado para a chegada do e-Social?

De acordo com uma recente pesquisa da Fenacon (Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas), na qual foram ouvidas 1.332 empresas, somente 4,4% dizem estar prontas para a operação do novo sistema. O levantamento revelou que 42,9% das companhias ainda não iniciaram a implantação, enquanto o restante está começando a se adaptar agora (29,1%), ou em fase intermediária (23,7%). O principal desafio, segundo o relatório, é conseguir mudar a cultura organizacional e repensar os processos.

Os empregadores devem se preocupar com as multas das áreas trabalhista, previdenciária e tributária, que estão vigorando em todo o território nacional. Considerando que todas as informações agora estarão centralizadas em uma base única do governo, agilizando o trabalho de fiscalização, o risco de aplicação de penalidades para as empresas aumenta exponencialmente e as multas estarão cada vez mais afloradas com o e-Social.

A exigência do e-Social com cumprimentos dos prazos, reduz o tempo das empresas para a preparação e envio das informações ao Fisco. No caso de admissão, por exemplo, os dados deverão ser enviados um dia antes do início do trabalhador na empresa.

Diferente da regra atual que exige que as informações sejam emitidas até o dia sete do mês seguinte ao de contratação.

Para não perder os prazos do e-Social, garantir a entrega das informações e evitar multas, as empresas precisam se preparar para as mudanças o quanto antes. Mas o que pode acontecer com as empresas que não conseguirem cumprir as exigências do e-Social a tempo?

Não informar a admissão do trabalhador um dia antes

Multa prevista no artigo 47 da CLT, a empresa que não comunicar ao e-Social a contratação de empregado até um dia antes do início do trabalho, receberá multa que varia de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, podendo dobrar de valor em caso de reincidência.

Não informar alterações cadastrais ou no contrato do empregado

A multa de R\$ 201,27 a R\$ 402,54 poderá ser aplicada à empresa que não informar ao e-Social os dados cadastrais de empregado e todas as alterações de seu contrato de trabalho. Como prevê o artigo 41, parágrafo único da CLT.

Comunicação acidente de trabalho (CAT)

A empresa poderá receber multa que varia entre os limites mínimo e máximo do salário de contribuição caso não comunique ao e-Social, em caráter imediato, acidentes de trabalho que resultem no falecimento do empregado. Já acidentes não fatais devem ser informados até o primeiro dia útil seguinte ao do acidente. Em caso de reincidência, a multa também pode dobrar de valor. Esta penalidade não é novidade, pois já é aplicada hoje quando a CAT não é transmitida ao

INSS. De acordo com os artigos 19 a 21 da lei nº 8.213/91.

#### Não realização de exames médicos

Segundo o artigo 168 da CLT, regulamentado pela NR (Norma Regulamentadora) nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é necessária a realização dos seguintes exames médicos nos empregados: admissional; periódico; retorno ao trabalho; mudança de função; e demissional. A não realização desses tipos de exames sujeita o empregador à multa pela infração ao artigo 201 da CLT. O valor, determinado pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.

#### Não informar o empregado sobre os riscos do trabalho

Poderá ser aplicada à empresa multa que varia de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 de acordo com a gravidade de cada situação, caso a empresa não ofereça informações ao empregado sobre os riscos que ele corre durante o trabalho de exposição de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. De acordo com o artigo 58, da lei nº 8.213/91.

#### Não informar afastamento temporário do empregado

Poderá ser aplicada à empresa multa entre R\$ 1.812,87 e R\$ 181.284,63 caso a empresa deixe de informar o afastamento temporário de empregado independente do motivo: auxílio doença, férias, licença maternidade e outros. Multa prevista no artigo 92 da Lei nº 8.212/9.

Apesar das penas citadas já existirem atualmente, sua aplicação está restrita as informações entregues atualmente e ao processo de fiscalização atual. Com a chegada do e-Social, a base centralizada repleta de informações detalhadas, permitirá ao fisco automatizar parte de seus processos de fiscalização agilizando a identificação de possíveis intercorrências.

Para evitar preocupações e riscos, as empresas devem ajustar suas rotinas e processos internos para se adaptar ao e-Social, garantindo assim o cumprimento desta exigência fiscal e evitando multas. A tecnologia pode ser uma grande aliada e hoje, o mercado brasileiro já dispõe de ferramentas tecnológicas capazes de gerenciar a geração e o envio das informações do e-Social automaticamente, permitindo as empresas um controle maior das informações, além de tornar o processo mais rápido, fácil e seguro.

(\*) **Tatiana Golfe** é Especialista de Regra de Negócio da Questor, uma das principais provedoras de soluções tecnológicas voltadas à área de contabilidade fiscal do país e empresa participante do Grupo de Trabalho que desenvolve a plataforma do e-Social.

**Fonte:** [Jornal Contábil](#), em 26.09.2017.