

Os meses de janeiro e julho de 2018 serão de extrema importância para as empresas brasileiras e também para os contadores. São nessas datas que começam a vigorar as novas regras do eSocial, que passará a ser um item obrigatório. O não cumprimento das novas normas vai resultar em multas do eSocial para quem não estiver de acordo.

Assim, empresas menos organizadas correm sérios riscos de sofrerem multas pelo fato de que a partir de agora todas as informações fiscais estarão centralizadas na base de dados do governo. Muitos processos terão que ser feitos de forma mais rápida – em alguns casos de forma imediata – resultado em atropelos para quem não estiver preparado.

Nesse artigo, listamos cinco tipos de multas do eSocial às quais sua empresa está sujeita se, por alguma razão, não seguir as regras vigentes do eSocial. É importante redobrar a atenção para evitar que isso aconteça.

### **1. Automatização da Folha de Pagamento**

A partir de agora, há diversas novas variáveis que vão impactar na Folha de Pagamento das empresas. O documento deve ser preenchido de acordo com as novas regras, de forma que o seu departamento de Recursos Humanos, juntamente com a Contabilidade, deve ficar atento para não correr o risco de terem que pagar multas por não se adequarem.

O valor das multas, nesse caso, parte de R\$ 1.812,17. Em outras palavras, aqueles que ainda operam a Folha de Pagamento com processos manuais correm mais riscos de cometer erros e serem obrigados a arcar com valores de multas. Se a sua empresa ainda não automatizou esse processo, considere fazer isso o quanto antes para minimizar os seus riscos.

### **2. Pagamento das férias**

O pagamento dos valores devidos relativos às férias dos seus funcionários também precisa ser feito até a data limite, sem mais atrasos. Assim como a RAIS, o FGTS também será substituído pelo eSocial. Não respeitar as novas regras gera multa que varia entre R\$ 10,64 e R\$ 106,41 por funcionário.

No caso de reincidência, o valor será cobrado em dobro. Assim, certifique com seus dois departamentos – Contabilidade e Recursos Humanos – para que haja homogeneidade no processo, tanto no que diz respeito à assinatura dos documentos quanto à realização dos depósitos exigidos por lei.

### **3. Admissão de funcionário deve ser comunicada antes**

Essa é outra mudança que promete pegar de surpresa muita gente por conta de ser um procedimento que está bastante enraizado na cultura organizacional das empresas. Atualmente, quando um novo funcionário é contratado, os profissionais de RH têm até sete dias – a contar do início das atividades do colaborador – para enviar as informações dele ao CAGED.

Com o eSocial, essa regra muda e o comunicado deve ser feito um dia antes de o colaborador começar o seu trabalho. Ou seja, em muitos casos isso pode representar o adiamento da data de início do profissional em sua função. Caso a informação não seja feita no tempo previsto, a empresa estará sujeita às penalidades previstas no artigo 47 da CLT.

### **4. Alterações de contratos ou cadastros devem ser informadas**

Sempre que houver necessidade, o empregador terá que alterar os contratos assinados ou as alterações necessárias no cadastro de um empregado. Essas mudanças devem, obrigatoriamente, serem feitas durante o período em que houver vínculo empregatício.

Essa correção dos dados é feita diretamente junto ao eSocial, em uma parte especial chamada “saneamento dos dados dos colaboradores”. Nem mesmo o seu esquecimento será uma justificativa. A multa para quem não deixar todas as informações atualizadas - sem exceções - corresponde a R\$ 402,54 por pessoa.

### **5. Realização de exames médicos**

Seja um exame médico admissional, demissional, periódico ou relacionado a uma mudança de cargo, não importa: deixar de fazer qualquer um deles agora é multa certa. O chamado Atestado de Saúde Ocupacional deve sempre ser enviado à plataforma nas datas às quais ele se fizer necessário.

Segundo o artigo 201 da CLT, ao não realizar os exames em seus funcionários, a companhia estará sujeita à multa com valor determinado pelo fiscal do trabalho. O valor a ser pago pode variar entre R\$ 402,53 e R\$ 4.025,33. Ou seja, um valor pesado para ser pago sem necessidade alguma apenas pela não observância das regras vigentes.

**Fonte:** Sage, em 28.11.2017.