

## **E-Social para Empresas e Condomínios**

Saiba o que é, como funciona e por que condomínios e empresas devem se adequar



Estamos cada vez mais perto de integrar o envio de informações para o INSS, Receita Federal e Ministério do Trabalho em uma única plataforma e com o prazo próximo de se esgotar.

O E-Social - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas - já está funcionando para empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões. Para os condomínios e demais empresas, sua obrigatoriedade passará a valer a partir do dia 1 de julho de 2018.

Agora o E-Social já é realidade e não é possível voltar atrás. Os condomínios e as empresas devem estar preparados para o novo sistema, totalmente online, que irá pedir muito mais organização e planejamento da gestão.

### **O que o E-Social agrega?**

“Com o E-Social, as informações dos funcionários de empresas e condomínio para o governo chegarão de forma online, quase que em tempo real. É uma forma de coibir possíveis abusos, como aqueles ‘acordos’ de demissão, que infelizmente, ainda existem no país”, argumenta o advogado especialista em condomínios Marcelo Meirelles.

As informações enviadas pelo e-Social já são informadas ao governo atualmente. A diferença é que o envio das mesmas será unificado e online, enviado em tempo real. Veja o que estará aglutinado no portal:

GFIP - Guia de FGTS e de Informações à Previdência Social	PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.	DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
LRE - Livro de Registro de Empregados	QHT – Quadro de Horário de Trabalho
CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho	Folha de pagamento
CD - Comunicação de Dispensa	GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social	GPS – Guia da Previdência Social

### **Cronograma**

O previsto é que o E-Social seja obrigatório para condomínios e empresas com faturamento anual inferior a R\$ 78 milhões agora, em 1º de julho de 2018, mas seguindo diversas etapas ou fases conforme a Receita Federal define. Veja o cronograma abaixo:

- Fase 1: Julho/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

## **E-Social para Empresas e Condomínios**

Saiba o que é, como funciona e por que condomínios e empresas devem se adequar



- Fase 2: Set/18: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
- Fase 3: Novembro/18: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
- Fase 4: Janeiro/19: Substituição da GFIP (Guia de informações à Previdência Social) e compensação cruzada
- Fase 5: Janeiro/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

### **Impacto**

---

Os empregadores devem mudar em relação à sua cultura. Todas as admissões deverão passar pelo contador, assim como informações referentes a férias ou acidentes de trabalho.

Com o E-Social, o esperado é que esse tipo de informação chegue mais rápido, e com mais qualidade, ao governo.

Os condomínios que optam por autogestão também devem se informar, principalmente com o contador que cuida dos registros do condomínio, para saber como irão aderir à mudança. A empresa que faz a folha de pagamento dos funcionários provavelmente poderá oferecer um módulo de acesso ao E-Social.

Condomínios e empresas que não contam com a assessoria de um contador podem se complicar com as novas regras.

### **Obrigações**

---

Não está claro ainda se todas as empresas e condomínios - mesmo os que não possuem funcionários - serão obrigados a aderir ao E-Social, mas a perspectiva é que sim.

Deve ser um movimento similar ao da implantação do certificado digital. No início houve uma certa resistência à mudança, mas atualmente há a necessidade da assinatura eletrônica na transmissão de diversos dados – mesmo para os condomínios que não dispõem de funcionários próprios.

O entendimento atual é que as empresas seguirão usando o certificado digital para transmitir os dados de seus empregados via E-Social. Quem não aderir não irá conseguir transmitir ao governo os dados trabalhistas, previdenciários e fiscais de seus funcionários, o que deve render multa.

## **E-Social para Empresas e Condomínios**

Saiba o que é, como funciona e por que condomínios e empresas devem se adequar



### **Multas**

---

Atualmente é mais simples evitar pagar multas pelo envio de informações incorretas relativas aos funcionários, uma realidade que deve se alterar com o E-Social.

Mesmo as empresas que contam apenas com funcionários terceirizados devem se cadastrar no E-Social. O empregador deve orientar os colaboradores a manterem seus dados cadastrais atualizados para evitar as multas. Depois da implantação do E-Social, as mesmas serão praticamente em tempo real, o que deverá impactar em uma mudança de cultura por parte das empresas.

Para Patrícia Marina, diretora de RH, é justamente esse lado de 'mudança de cultura' dos empregadores que deverá ser o maior desafio do E-Social.

Muitos clientes passam as informações para o contador bem depois do ocorrido - isso quando passam. Precisamos deixar claro que a colaboração dos empregadores é essencial para que o contador consiga realizar os procedimentos dentro do prazo. Até porque as multas são pesadíssimas, e a empresa não deverá arcar com estes custos por falta de atenção do gestor.

Veja abaixo os valores de algumas multas:

#### **1 – Admissão do trabalhador**

Atualmente, a admissão de um colaborador é enviada através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), até o dia sete do mês subsequente ao que ocorreu a movimentação do empregado. Com o E-Social, a admissão deve ser enviada até o final do dia que antecede o início da prestação de serviço do trabalhador contratado. A falta de registro do empregado sujeita o empregador à multa prevista no artigo 47 da CLT, que pode variar de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobrada por reincidência.

#### **2 – Alteração de dados cadastrais e contratuais**

Uma fase importante do E-Social é o saneamento dos dados dos colaboradores. Essa etapa irá garantir que os dados dos funcionários estejam atualizados de acordo com as novas exigências do E-Social. É responsabilidade do empregador informar as alterações existentes no contrato de trabalho e nos dados cadastrais do trabalhador durante a vigência do vínculo empregatício, como prevê o artigo 41, parágrafo único da CLT. O valor da multa por empregado pode variar de R\$ 201,27 a R\$ 402,54.

## **E-Social para Empresas e Condomínios**

Saiba o que é, como funciona e por que condomínios e empresas devem se adequar



### **3 – Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)**

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, que é determinado pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.

### **4 – Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)**

Quando o empregado sofre um acidente de trabalho, de acordo com os artigos 19 a 21 da lei nº 8.213/91, as companhias devem transmitir a CAT ao INSS, mesmo se o empregado não se afastar do trabalho. O prazo de envio desse evento no E-Social é o mesmo de apresentação da CAT, ou seja, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente, ou imediatamente em caso de falecimento do trabalhador. Caso não aconteça a entrega desse documento, a multa pode variar entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, podendo dobrar de valor em caso de reincidência.

### **5 – Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)**

De acordo com o artigo 58, da lei nº 8.213/91, as empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agente nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. O intuito dessa documentação é comprovar que o empregado esteve exposto a um risco durante o exercício do trabalho. Dessa forma, dependendo do tipo do risco, ele terá direito à aposentadoria especial, ou seja, com menos tempo de contribuição para o INSS. O valor da multa em caso de descumprimento varia entre R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada de acordo com a gravidade da situação.

### **6 – Afastamento temporário**

Quando o colaborador se afasta (férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros), isso impacta seus direitos trabalhistas e previdenciários e suas obrigações tributárias. A falta dessa informação sujeita o contribuinte às sanções legais, especialmente à multa prevista no artigo 92 da Lei nº 8.212/9 que pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.

Por fim, é importante destacar que a implementação do e-Social não altera a legislação. O que muda é a maneira como o controle e a fiscalização são realizados.