



**ABRH-NACIONAL**

**Publicada em: 16/09/2013**

<http://www.abrhnacional.org.br/component/content/article/1684-mais-uma-tarefa-para-o-rh.html>

### **Mais uma tarefa para o RH**

Marcelo Ferreira\*

Além das diversas tarefas cotidianas das quais já têm de dar conta, os departamentos de Recursos Humanos acabam de ganhar uma importante atribuição adicional.

Ela diz respeito à necessidade de harmonizar controles e cadastros e preparar o terreno para que as empresas estejam prontas para a entrega de uma nova obrigação acessória exigida pela Receita Federal, o e-Social.

Esse módulo, um dos mais amplos do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), representará um grande avanço. Contribuirá para aumentar a transparência e reduzir a burocracia que hoje domina o processo de comunicação das informações que empregadores prestam sobre seus contratados.

O desafio que os profissionais de RH terão pela frente está longe de ser trivial. Afinal, a complexidade do projeto soma-se ao curto prazo existente para aplicá-lo. O e-Social é uma ação conjunta de órgãos e entidades do Governo Federal - entre eles Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional de Seguridade Social e Ministério do Trabalho e Emprego - e deve começar a ser implantado a partir de janeiro do próximo ano.

O mercado ainda aguarda um posicionamento dos órgãos competentes com relação a uma forma de facilitar a consulta dos dados referentes aos empregados, como por exemplo, o número do PIS, visando a padronização dos mesmos. A expectativa é que tais consultas sejam disponibilizadas até outubro.

Mas, como não há tempo a perder, recomendo que, no momento, os esforços sejam concentrados visando o aprimoramento de controles internos e da gestão de RH.

Um bom exemplo de como isso pode ser feito é preparar um detalhado levantamento prévio da folha de pagamentos e do cadastro de funcionários. Quando estiver plenamente implementado, o e-Social contará com uma base de dados centralizada. Informações sobre FGTS, INSS e PIS - as mais acessadas por trabalhadores - estarão integradas.

Hoje, no entanto, o quadro é bastante diferente, o que faz com que seja comum que funcionários tenham mais de um número para cada um desses documentos.

A primeira tarefa do RH está, portanto, em checar e confrontar esses dados para eliminar duplicidades e qualificar os cadastros.

Outro ponto que não pode ser negligenciado pelo RH é o controle adequado de funcionários que já se desligaram e, por algum motivo, estejam em litígio com a empresa ou tenham direito a receber valores relativos a dissídios coletivos ou Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

É preciso lembrar que a eliminação do intervalo entre o acontecimento de um evento e seu efetivo comunicado ao órgão governamental está na essência do e-Social.

Dessa forma, sempre que algum movimento de natureza trabalhista ocorrer (seja contratação, demissão, férias, dissídio, alteração de cargo, eventuais afastamentos e diversos outros), precisa ser imediatamente informado.

Só para ficar em um exemplo, a figura do registro retroativo, quando um funcionário começava a trabalhar antes mesmo de ter seu vínculo empregatício regularizado, não terá mais espaço.

Essa prática será muito arriscada, pois o governo promete ser severo na aplicação de multas e outras sanções.

Caso sua empresa ainda não conte com um fornecedor de sistemas que integre e facilite o envio de dados à Receita Federal, também é importante iniciar o quanto antes a seleção da empresa que poderá ajudá-lo nessa tarefa.

É consenso no mercado de tecnologia que quem deixar essa contratação para a última hora vai correr o risco de não conseguir encontrar uma empresa que o atenda, devido à alta demanda por esse serviço nos próximos meses.

Por último, ainda é importante salientar que o e-Social é abrangente. Vai atingir empresas de todos os portes. Inclusive a sua.

*\*Marcelo Ferreira é supervisor de Suporte e Implantação da Easy-Way do Brasil.*