



Associação Brasileira de Recursos Humanos

Publicado em: 20/10/2017<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/materias/artigos/empresas-devem-adotar-compliance-para-o-esocial/>

Artigo - Antonio Marin e Juliana Tirapelli, respectivamente Consultor de Desenvolvimento e Programação e Supervisora de Recursos Humanos da Easy-Way do Brasil

Empresas devem adotar compliance para o eSocial

Faltando pouco mais de dois meses para o início do eSocial, previsto para começar a funcionar em 1º de janeiro de 2018, as empresas devem adotar um amplo programa de compliance em suas áreas de RH para estarem em conformidade com a nova obrigatoriedade que irá atingir os contribuintes de forma gradual.

O primeiro passo é verificar se o sistema utilizado atualmente pelo RH atende a todos os campos e situações do eSocial. A partir disso, é importante reformular os procedimentos da área com relação aos prazos de envio e atualização de cadastros.

A análise dos campos e situações requeridos pelo eSocial também permitirá identificar se falta alguma informação ou processo que serão exigidos pela obrigatoriedade. O próximo passo é sanear o cadastro de seus colaboradores, certificando-se de que não haja nenhuma inconsistência entre o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), conferindo informações como número do CPF e do CNIS, data de nascimento e nome. Essa ação é fundamental para que posteriormente os dados sobre os trabalhadores sejam enviados sem recusa no recebimento.

Com o eSocial, as empresas serão obrigadas a informar em tempo real uma série de procedimentos que até então não estavam em seu foco de atenção. Por isso, é preciso checar se processos como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) estão operando adequadamente para que essas informações possam ser reportadas sem problemas.

Uma revisão da forma como a empresa vem aplicando a legislação tributária também pode ser interessante, fazendo-se um estudo sobre a incidência de FGTS, INSS e IRRF sobre as rubricas, analisando divergências de entendimento, revisando os registros de contratação de terceiros e verificando se a retenção tributária está coerente com os dispositivos legais em vigência.

Pode-se dizer que a maior mudança que as empresas irão sentir inicialmente não será na alteração dos processos internos já existentes, porém, no tempo para executá-los, tendo em vista que várias informações terão que ser fornecidas em tempo real. Isso pode levar à necessidade de novas contratações para reforçar o setor de RH, uma vez que os prazos serão muito mais rigorosos.

Vale lembrar que o eSocial não altera a legislação vigente, mas obriga as empresas a adotarem na prática o que já estava estabelecido na teoria pela CLT, considerando ainda as alterações oriundas da reforma trabalhista. Isso significa um impacto maior em eventos não periódicos, como contratações, nas quais as informações deverão ser enviadas até um dia antes que o trabalhador inicie.

O fechamento da folha pagamento é outro bom exemplo da maior complexidade e necessidade de mais tempo para a execução de tarefas. Esta atividade passará a ser muito mais trabalhosa para atender as definições da nova obrigatoriedade.

Todas essas alterações vão exigir uma mudança cultural não só por parte dos profissionais de RH, mas de toda a organização. Os líderes de cada setor deverão estar mais atentos para passar as informações em tempo hábil. Todos deverão estar alinhados, o que talvez exija treinamento específico para esses líderes.

Olhando toda essa lista de afazeres antes da implantação, o eSocial pode parecer mais um reforço na enorme lista de burocracias que atrapalham os negócios no país. Mas não é. A obrigatoriedade tem suas vantagens para o meio empresarial.

Após um período de adaptação será possível perceber que as informações ficarão mais confiáveis, organizadas e seguras e o eSocial trará ganhos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.